



## HR Future Trends 2014

### "Wirtschaftsfaktor Frau" aus Sicht des HR-Managements

**(Bonn, 23.09.2014) Generation Y, demografischer Wandel und Fachkräftemangel, Diskussionen um eine Frauenquote in Deutschland oder Mitarbeiter 50+ sind Themen, die die Personalabteilungen beschäftigen, fand die Umfrage "HR Future Trend 2014" heraus, die von der Bonner AGENTUR ohne NAMEN jährlich durchgeführt wird. "Als Veranstalter der women&work haben wir den Trend des 'Female Recruitings' entscheidend beeinflusst und 'hoffähig' gemacht", sagt Melanie Vogel, Geschäftsführer der Agentur. "Uns interessierte in der diesjährigen Befragung, wie die stärkere Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft in den Personalabteilungen bewertet wird."**

99 Unternehmen haben sich dazu zwischen Dezember 2013 und Juni 2014 geäußert. Ob Vereinte Nationen, McKinsey, Catalyst oder E&Y - die von den Organisationen durchgeführten Studien kommen alle zum gleichen Ergebnis: Es gibt keinen Grund, auf den "Wirtschaftsfaktor Frau" zu verzichten. "Wir wollten wissen: Wie sieht es eigentlich bei den Unternehmen aus? Wie viele dieser Ursachen sind in welchem Umfang bekannt bzw. werden als wie relevant eingestuft?" sagte Vogel.

"Wirtschaftsfaktor Frau" aus Sicht des HR-Managements

Der "HR Future Trend 2014" zeigt deutlich:

- 46% der befragten Unternehmen haben nach wie vor keine Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen.
- Auch das Thema "Frauenquote" spaltet Corporate Germany. Nur 32%, also ein Drittel der befragten Unternehmen, steuert auf eine freiwillige Frauenquote zu bzw. hat sie im Unternehmen schon etabliert. 68% haben diese Maßnahme der "Gender-Angleichung" in Führungspositionen noch nicht ergriffen und planen sie auch in nächster Zeit nicht.

Pessimistische Einschätzung bei der Beurteilung von Karrierechancen von Frauen

Im HR Future Trend 2014 wird zusätzlich eine recht pessimistische Einschätzung sichtbar, wenn es um die Beurteilung von Karrierechancen von Frauen und deren gleichberechtigte Teilhabe am Arbeits- und Wirtschaftsleben geht.

- Nur etwas mehr als ein Viertel der befragten Unternehmen ist der Meinung, dass Frauen den Männern gleichgestellt sind und gleiche Karrierechancen haben.
- Ein Drittel der Befragten ist immer noch der Überzeugung, dass Frauen nur teilweise für den beruflichen Konkurrenzkampf geeignet seien.
- Nur etwas mehr als ein Viertel ist überzeugt, dass der demografische Wandel dafür sorgen wird, dass Frauen stärker in die Pflicht genommen und verstärkt Führungspositionen einnehmen werden.
- 38% stimmen zu, dass Männer nach wie vor schneller befördert werden als Frauen; 34% stimmen dem teilweise zu.
- Fast die Hälfte der befragten Unternehmen glaubt, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen weniger fordern als Männer und sich daher oftmals unter Wert verkaufen; 36% stimmen dieser Aussage teilweise zu.



Auch auf die Frage, woran es aus Sicht der Personalverantwortlichen liegen kann, dass Frauen - so wie häufig in den Medien suggeriert - auf Karriereoptionen verzichten, antworteten 63%, Rollenkonflikte innerhalb der Familie / des sozialen Umfeldes seien das Problem, ebenso wie die Vermutung, dass für Frauen "Karriere" bzw. der Aufstieg in höhere Positionen weniger wert sei und sie "Erfolg im Job" über andere Faktoren definieren würden.

43% der Befragten äußerten sich auf die Frage, ob Frauen angebotene Karrierechancen in gleichem Umfang wahrnehmen wie Männer, mit einem klaren "nein".

Obwohl die Antworten aller frauenbezogenen Fragen im "HR Future Trend" einen deutlichen Handlungsbedarf erkennen lassen, scheint das Thema "Frauenförderung" in den Unternehmen dennoch noch nicht wirklich nachhaltig vorangetrieben zu werden. Auch das Stimmungsbild offenbart, dass die Überzeugung, dass Frauen einen wirtschaftlichen Mehrwert bringen, immer noch fehlt.

"Aus unserer Sicht werden sich auch in Zukunft nur die Unternehmen nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber in der Zielgruppe Frauen positionieren können, die sichtbar und authentisch nach außen darstellen, dass Frauen im Unternehmen erwünscht sind und die sich auch innerhalb des Unternehmens konsequent für eine Mindset-Änderung in der Belegschaft stark machen," resümiert Vogel die Ergebnisse des "HR Future Trends 2014".

**Über die AGENTUR ohne NAMEN GmbH:**

Die AGENTUR ohne NAMEN stärkt und sichert die Zukunftsfähigkeit (Futability®) von Unternehmen und Individuen. Ihre Expertise liegt in den Bereichen Change Management, Innovation und Diversity.  
[www.AGENTURohneNAMEN.de](http://www.AGENTURohneNAMEN.de)