



# Arbeitsergebnisse Untergruppe „Quote“

---

# Inhalt

- 1. Aktuelle Situation Deutschland (2010)**
  - 2. Aktuelle Situation Europa (2010)**
  - 3. Zwischenfazit und Empfehlung der Arbeitsgruppe**
  - 4. Kommunikation der Arbeitsergebnisse**
-

# 1. Aktuelle Situation Deutschland (2010)

## Deutschland (13% Frauenanteil; keine Quotenregelung)

- **2001:** Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft für Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
  - **2008:** Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung (s. o.): Es bestehe kein Bedarf zur weiteren gesetzlichen Regelung zur Herstellung der Chancengleichheit, die Vereinbarung sei angesichts der Fortschritte in der Praxis ein Erfolg
  - **2009:** Koalitionsvertrag: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu soll ein Stufenplan vor gelegt werden. Erste Stufe sei eine verbindliche Berichtspflicht und transparente Selbstverpflichtung
  - **2011:** Die Personalvorstände der Dax-Konzerne haben sich verpflichtet, sich individuell in 2011 eine Quote für Frauen in Führungspositionen zu setzen. Ein Vier-Stufen-Plan zur Einführung einer Quote wurde abgelehnt
-

# 1. Aktuelle Situation Deutschland (2010)

<b>Frauenanteil im Management insgesamt</b>	<b>19,56%</b>
...im Management insgesamt Großunternehmen	14,36%
...im Topmanagement Großunternehmen	5,90%
...im Middlemanagement Großunternehmen	18,28%
...im Management insgesamt bei Firmen >1 Mrd. Umsatz	8,19%
...im Topmanagement bei Firmen >1 Mrd. Umsatz	3,51%
...im Middlemanagement bei Firmen >1 Mrd. Umsatz	10,39%
<b>Vorstandspositionen (in den 200 größten Unternehmen)</b>	<b>3,2%</b>
<b>Vorstandspositionen (30 DAX-Konzerne)</b>	<b>2,2%</b>

Management insgesamt = Management der 1. und 2. Führungsebene zusammen

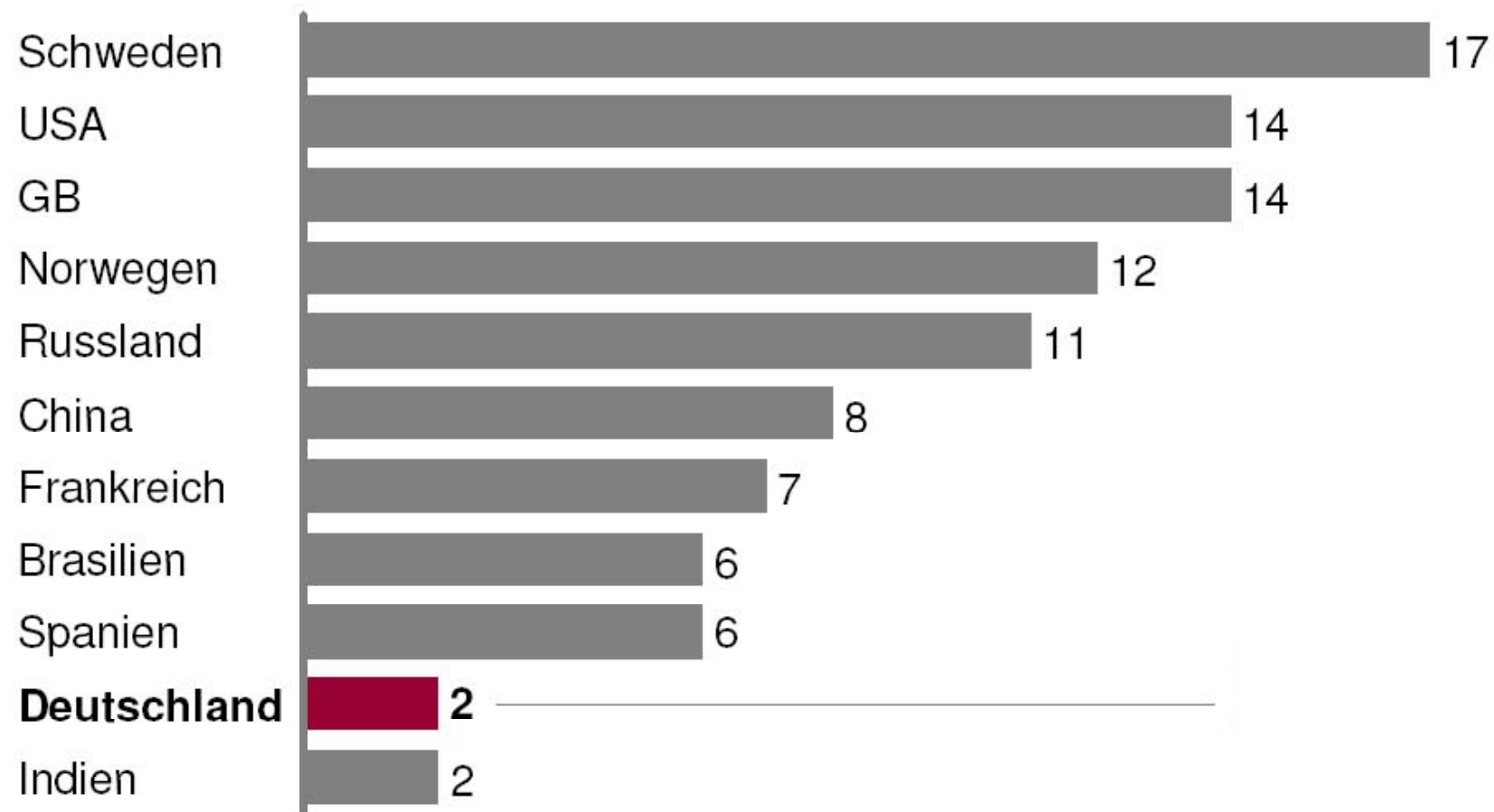
Middlemanagement = Management der 2. Führungsebene und Stabsstellen

Topmanagement = Management der 1. Führungsebene (Vorstände, Geschäftsführer oder vergleichbar)

Großunternehmen = mehr als 20 Mio. € Umsatz oder 200 Beschäftigte

## 2. Aktuelle Situation Europa und International (2010)

Anteil Frauen im Vorstand führender Unternehmen, 2010  
in Prozent



QUELLE: McKinsey-Datenbank, 2010; USA: Catalyst, 2009 Catalyst Census, Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners (2009)

## 2. Aktuelle Situation Europa (2010)

### EU

- Frauenanteil in den (Aufsichts- bzw.) Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen in der EU liegt durchschnittlich bei 12 %
  - **Oktober 2010:** Ankündigung einer gesetzlichen Regelung.  
Die europäischen börsennotierten Unternehmen sollen den Frauen-Anteil in Aufsichtsräten freiwillig erhöhen oder in 2012 wird eine gesetzgeberische Maßnahme vorgelegt. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 30% im Aufsichtsrat bis 2015, 40% bis 2020
-

## 2. Aktuelle Situation Europa (2010)

### **Norwegen (39% Frauenanteil; gesetzliche Quotenregelung)**

- Gesetz 2006: 40% Frauen in den 500 größten gelisteten Unternehmen bis 2008, sonst drohen Zwangsmittel
- Ergebnis: 2008 erfüllten 96% die Vorgabe
- Konsequenz: 70 Frauen teilen sich derzeit 300 Aufsichtsratsposten

### **Frankreich (12% Frauenanteil; gesetzliche Quotenregelung)**

- Gesetz 2010: In Kontrollgremien börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen sollen bis 2014 40% Frauen vertreten sein
- Sanktionen: Ernennungen, die gegen die Quote verstoßen, werden für nichtig erklärt, Streichen von Sitzungsgeldern für Aufsichtsräte
- Ergebnis: Von 40 Mitgliedern des Pariser Börsenindex CAC-40 haben 17 nun mindestens eine Frau in den Aufsichtsrat aufgenommen

### **Spanien (10% Frauenanteil; gesetzliche Quotenregelung)**

- Gesetz 2007: Firmen mit mehr als 250 Angestellten sollen 40% Frauen im Verwaltungsrat haben; Übergangsfrist bis 2015
  - Firmen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis werden bei öffentlichen Ausschreibung bevorzugt
-

## 2. Aktuelle Situation Europa (2010)

### **Schweden (26% Frauenanteil; Quotenregelung in Vorbereitung)**

- 2003: Ankündigung einer Quote, inkl. Sanktionen in Form von Verwaltungsstrafen  
→ keine Veränderung
- Anteil von 18% Frauen in Aufsichtsräten soll bis 2014 verdoppelt werden – sonst folgt Gesetz

### **Niederlande (15% Frauenanteil; Quotenregelung in Vorbereitung)**

- Quote von 30% für Aufsichtsräte und Vorstände aller Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bis 2016 zu erfüllen; keine Sanktionen

### **Belgien (10% Frauenanteil; Quotenregelung in Vorbereitung)**

- Ist-Zustand: nur 3 von 258 Vorstandsmitgliedern der 20 größten Unternehmen weiblich (2010)
  - Planung einer Quote von 30% in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen
-



## 2. Aktuelle Situation Europa (2010)

### **Dänemark (18% Frauenanteil; keine Quotenregelung)**

- 2000: Firmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung sind zu einer ausgeglichenen Geschlechterrepräsentanz verpflichtet

### **Großbritannien (13% Frauenanteil; keine Quotenregelung)**

- Grund: Frauen würden zu Opfern der Benachteiligung durch Männer erklärt

### **Österreich (9% Frauenanteil; keine Quotenregelung)**

- Bundes- bzw. Landes-Gleichbehandlungsgesetz: Quotenregelung von 45% im öffentlichen Dienst; Stufenplan für staatsnahe Betriebe: 25% bis 2013, 40% bis 2018
- Zunächst Selbstverpflichtung mit jährlichem Fortschrittsbericht; ist Ziel bis 2013 nicht erreicht, soll Aktien- und GmbH-Recht geändert werden

### **Schweiz (keine Quotenregelung)**

- Bei gleicher Qualifikation soll den Bewerbern Vorrang gegeben werden, deren Zugehörigkeitsgruppe (wie Geschlecht oder Landessprache) im Vergleich zum Anteil an der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert sind
-

## 3. Zwischenfazit & Empfehlung der Arbeitsgruppe

- In den vorgestellten europäischen Ländern wurden – vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kulturen und gesellschaftlicher Ausgangssituationen – verschiedene Herangehensweisen gewählt
  - Keiner der bisher eingeschlagenen Wege scheint pauschal und auf die gleiche Art und Weise für alle Länder zu funktionieren
- Es gibt nicht die eine ideale Herangehensweise und Umsetzung zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils

### Daher:

- Eine pauschale Quotenregelung über alle Unternehmen hinweg ist nicht zielführend, die Unternehmen (z. B. Größe; Branche) und die Ausgangslagen (z. B. Anteil Absolventinnen benötigter Fachbereiche) sind zu unterschiedlich
  - Quoten für den Anteil von Frauen müssen passgenau für Unternehmen in verschiedenen Größen und Branchen entwickelt werden
-

## 3. Zwischenfazit & Empfehlung der Arbeitsgruppe

- Um individuell und realistisch **Selbstverpflichtungen** bzw. ihre Zielwerte bezüglich eines Frauenanteils angeben zu können, brauchen Unternehmen geeignete Instrumente. Dabei sollten unterschiedlich große Planungshorizonte berücksichtigt werden können
- Mit Hilfe einer Formel und aktuellen Unternehmenszahlen sollte die IST-Situation des Frauenanteils sowie dessen Entwicklung passend zum Unternehmen abgebildet werden können
- Eine Formel muss demnach praktisch anwendbar und zielgerichtet einsetzbar sein
- Zielsetzung einer Formel:  
„Berechnung wie lange es dauert bis ein bestimmter Frauenanteil erreicht ist“  
(aktueller Anteil Frauen im Unternehmen - Fluktuationsrate + Neubesetzung)

### **DYNAMIC-GENDER-INDEX ®**

Bemessungssystem zur differenzierten Bestimmung von Zielgrößen für Selbstverpflichtungen über den Anteil von Frauen in Führungspositionen

---

## 4. Kommunikation der Arbeitsergebnisse

- BPMnet
    - Dokumente zur näheren Erklärung der Formel
    - Dokumente zur Unterstützung bei der Arbeit mit der Formel (z.B. Excel Vorlage zur Errechnung des Frauenanteils; Linksammlung zu weiterführenden Datenquellen)
  - BPM-Servicebroschüre
  - persönliche Vorstellung der Formel im Rahmen von Konferenzen und Kongressen
-