DHBW CAS
Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Center for Advanced Studies

Corporate Governance und die sog. Frauenquote: Status Quo, Ausblick und mögliche Folgen für Unternehmen

www.cas.dhbw.de

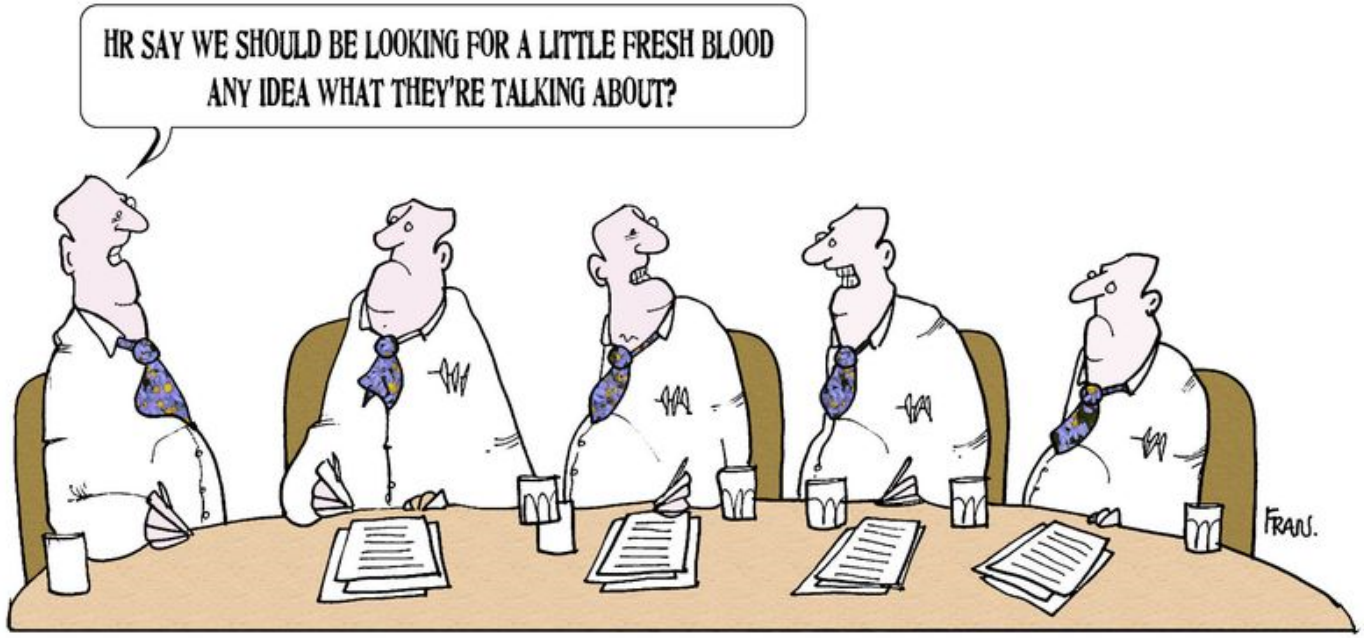
Prof.in Dr.in Julia Hansch

(Dipl.-Kffr., MBA)

Duale Hochschule Baden-Württemberg
Mannheim

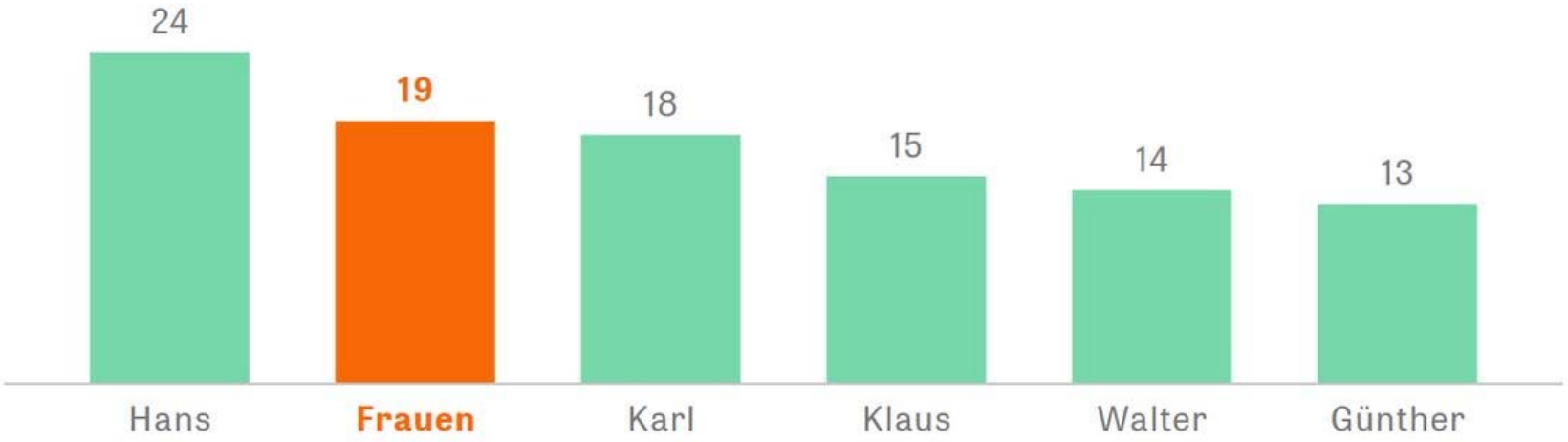
Julia.Hansch@dhbw-mannheim.de

Ein Blick in die Führungsebenen von Wirtschaft und Gesellschaft bestätigt dies: Boards Of Directors Need More Diversity And Youth Forbes, 3/05/2014



Mehr Hans als Frau

Seit 1949 gab es 692 beamtete Staatssekretäre, fast alles **Männer**. Nur drei Prozent waren **Frauen**.



Quelle: Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages 1949 bis 1999 / eigene Recherche. Ähnliche Namen wurden zusammengefasst.

Gesetzliche Lage ändert sich

- 2015 FüPoG 1: **Quote von 30% in Aufsichtsräten** voll mitbestimmter und börsennotierter Unternehmen, auch bei staatlichen Unternehmen
- 2021 FüPoG 2: **Quote auf Vorstandsebene** voll mitbestimmter und börsennotierter Unternehme

FüPoG 1

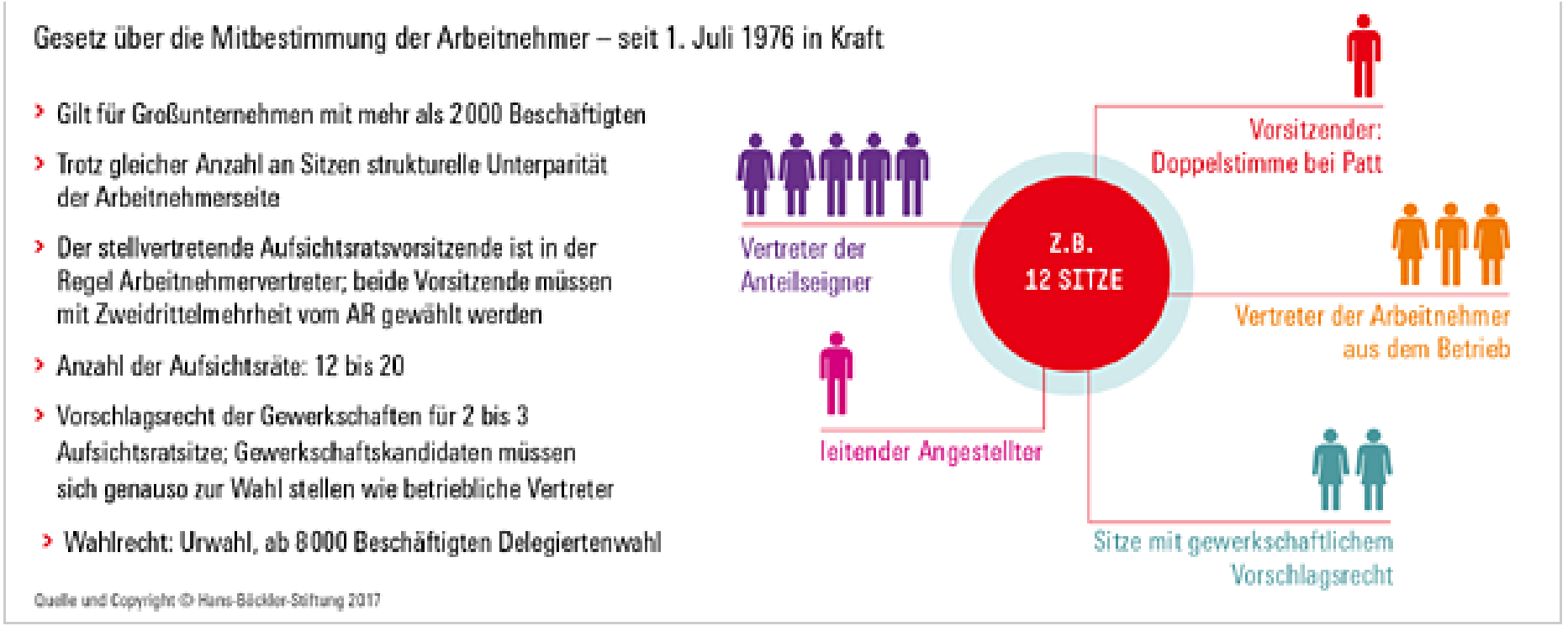
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Voll mitbestimmungspflichtige (> 2.000 bzw. 1.000 Beschäftigte) *und* börsennotierte Unternehmen (108 Unternehmen)	**Mitbestimmungspflichtige (> 500 Beschäftigte) *oder* börsennotierte Unternehmen (ca. 3.500 Unternehmen)**
Feste Geschlechterquote von 30 % für Aufsichtsrat Verbindliche Zielgrößen für Vorstand und oberste Management-Ebenen	**Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und oberste Management-Ebenen**
Nichtigkeit der quotenwidrigen Wahl, sog. leerer Stuhl Berichts- und Begründungspflichten	**Berichts- und Begründungspflichten**

Quote gilt für börsennotierte & paritätisch mitbestimmte Unternehmen: Mitbestimmung nach dem 1976er Gesetz



https://www.boeckler.de/34627.htm

Auszug aus: Hansch/Haag/Rode (2017): The impact of the Quota for women on supervisory boards of German Corporations, esp. on employer representation and HRM, esp. skill development and training

	Attraction	Selection	Development & Training	Succession Planning
strategic (long-term perspective)	Implement a fitting quota on all levels, not just on supervisory board level for the foreseeable future	Find and implement strategies to minimize the influence of unconscious bias	Set up a pool of supervisory board ready (female) candidates that are able and willing to accept a mandate both internally and externally	Implement a quota in succession planning as well
managerial (medium-term perspective)	Develop strategies to attract more female talent for the corporation	Genderblind Recruitment: systematically define transparent criteria and processes for selection	Implement a tailor-made training for potential supervisory board members, open to both genders (probably with a quota for men). Communicate its benefits within the corporation.	Define career options for all tracks & time constraints
operational (short-term perspective)	Adapt images within the corporation	Use structured interviews and comparable, heterogeneous nomination committees	Supervisory Readiness Program	Discuss potential options early on with female management talent, implement “female app”

Trotz gesetzlicher Vorgabe

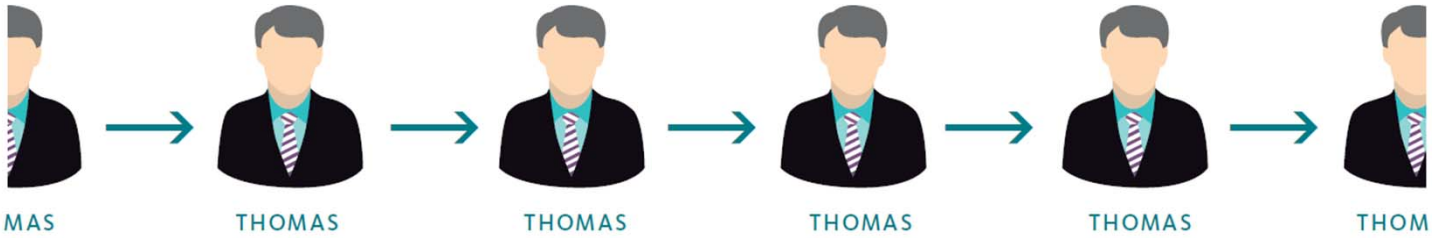
Diese sieben börsennotierten Unternehmen haben keine Frau im Vorstand

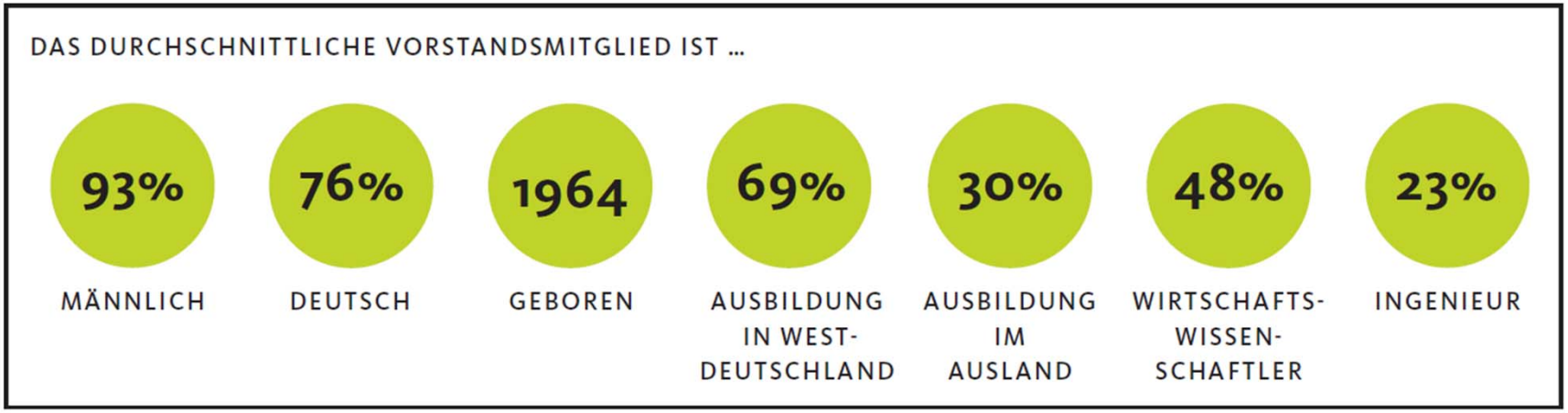
Ein Jahr Übergangszeit hatten Konzerne, um die Frauenquote in ihren Vorständen umzusetzen. Einige haben es laut einem Medienbericht bisher nicht geschafft – ihnen droht ab August womöglich ein happiges Bußgeld.

26.07.2022, 23.07 Uhr

also die Quote beachten. Das gilt etwa für **MTU** und die **Munich Re**, für **Sartorius** und **Lanxess** sowie die **Metro** und **Kion**.

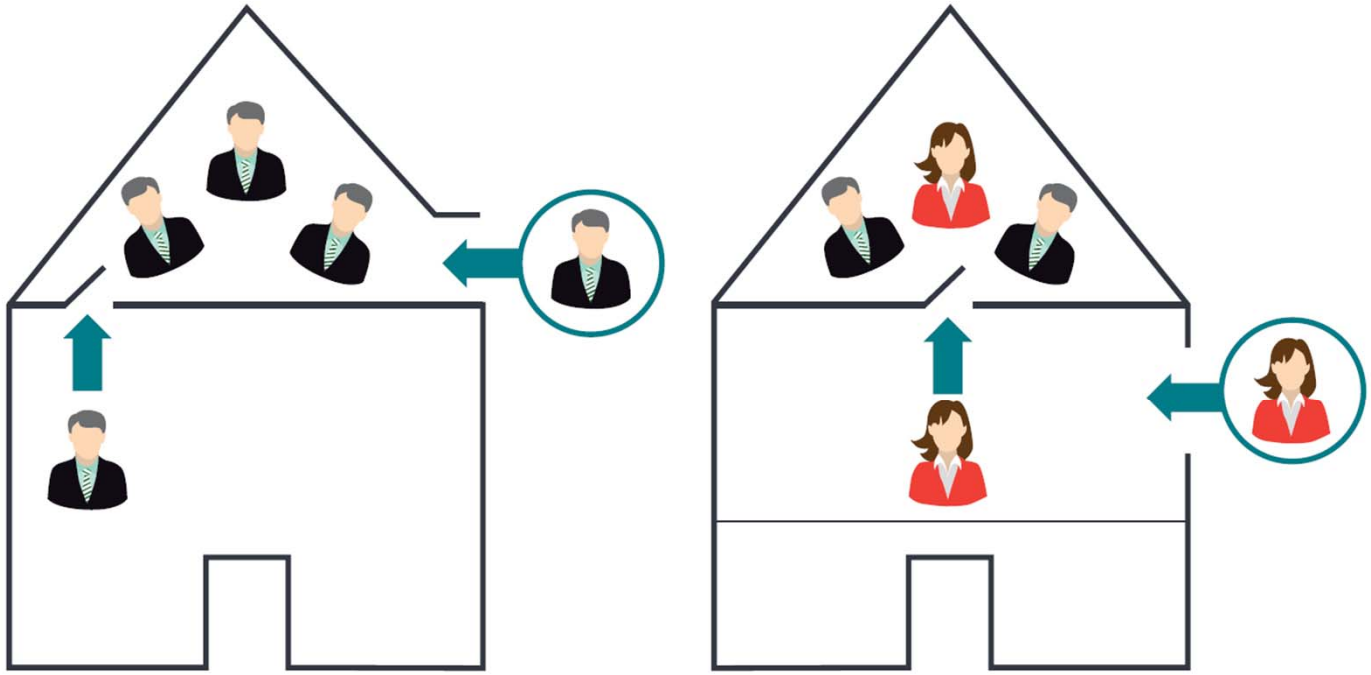
Der Thomas-Kreislauf in den Vorständen





Source: Allbright Report 2017

Vorstands-Frauen werden anders rekrutiert



Männer werden direkt extern rekrutiert oder intern befördert.

Frauen bekommen eine Akklimatisierungsphase von 1 – 5 Jahren.

Source: Allbright Report 2017

FüPoG 2 greift: Verbindliche Geschlechterquote für den Vorstand und neue Regeln für die Festlegung der Zielgrößen

1. **Verbindliche Geschlechterquote für den Vorstand:** Besteht der Vorstand eines börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmens aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.
2. **Begründungspflicht für die Zielgröße „Null“ und Verschärfung der Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung der Berichtspflichten**: Die Festlegung der Zielgröße „Null“ für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss fortan begründet werden.
3. **„Stay on Board“-Regelung:** Die Möglichkeit einer „Auszeit“ für ein Mitglied des Leitungsorgans in den Fällen des Mutterschutzes, einer Elternzeit, der Pflege von Familienangehörigen und der Krankheit ist nun gesetzlich verankert.

Wer mehr wissen möchte:

Folgende Seite bietet einen kompakten Überblick über die Auswirkungen der FüPo-Gesetzgebung für Unternehmen der Privatwirtschaft und fasst zusammen, was Unternehmen nunmehr beachten müssen: https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/frauen-in-fuehrungspositionen-mehr-als-nur-gute-vorsaetze-fuers-neue-jahr/

Erläuterungen des BMFSF: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226

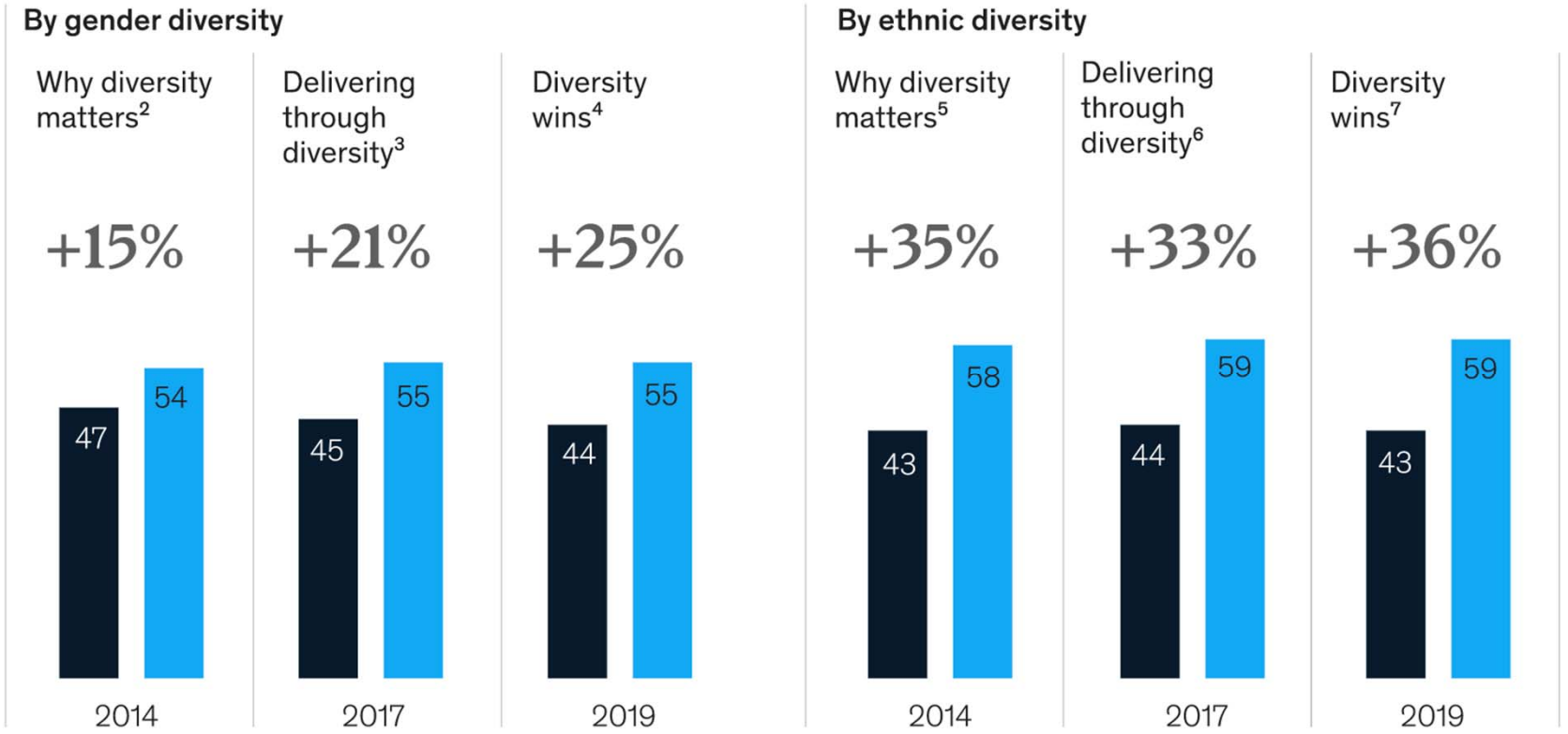
FüPoG II und die Folgen: Warum es so viele neue Vorständinnen gibt

Deutschlands Konzerne machen plötzlich Tempo bei dem Ziel, mehr Frauen in die Vorstände zu holen. Entscheidender Treiber ist auch die Politik – und ihr lange umstrittenes Gesetz zu Führungspositionen.

Manager Magazin 3/22

Charta der Vielfalt: Layers of Diversity

Weitere Dimensionen neben dem Geschlecht, die zunehmend an Relevanz gewinnen

1. **Alter** spielt besonders in Deutschland aufgrund des demografischen Wandels eine große Rolle.
   - ➢ Altersgemischt Teams, Job Shadowing, (Reverse) Mentoring, etc.
2. **Ethnische Herkunft und Nationalität** bereichern eine Belegschaft durch vielfältige Sprach- und Kulturkenntnisse, vor allem auch in Bezug auf Kundenbedürfnisse.
3. **Religion und Weltanschauung** gilt in erster Linie als private Angelegenheit, eine offene Kultur im betrieblichen Miteinander führt jedoch oft zu einer höheren Leistungsbereitschaft
4. **Sexuelle Orientierung und Identität**: es gilt, Vorurteile abzubauen, Stereotypen zu vermeiden und bei der Personalentwicklung und (Nach-)besetzung offen zu agieren
5. Die **soziale Herkunft** einer Person wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie bestimmt und entscheidet nach wie vor stark über Aufstiegschancen. Mitarbeiter aus weniger privilegierten Schichten verfügen häufig über ein hohes Maß and Durchsetzungsstärke und Lösungsorientierung

Diversity Wins: McKinsey 2020