

McKinsey
& Company

Die neue gesetzliche Frauenquote: Worauf es jetzt ankommt

7. Januar 2021

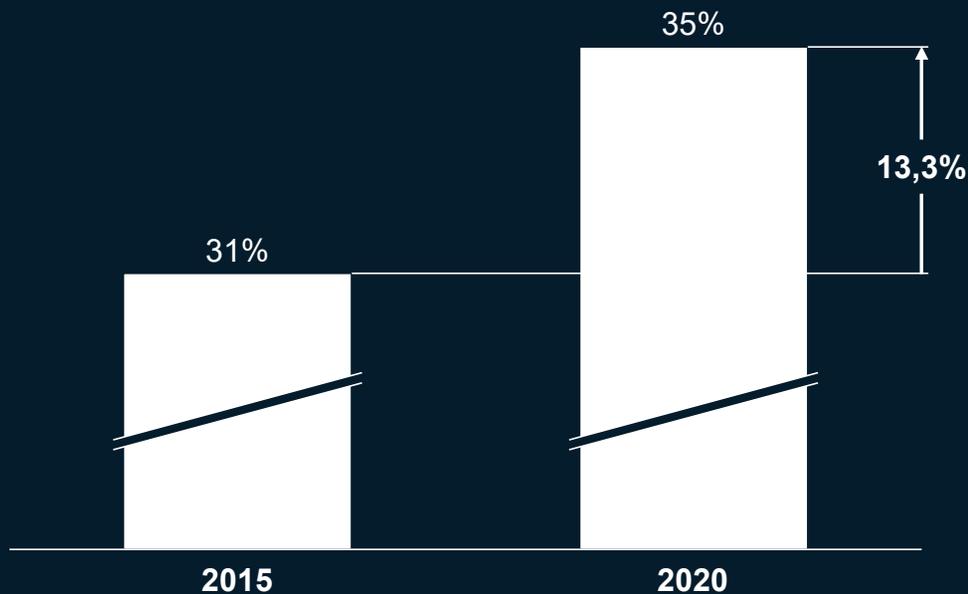


CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY
Any use of this material without specific permission of McKinsey & Company is strictly prohibited

Mit der seit 2016 geltenden Frauenquote für Aufsichtsräte hat sich der Frauenanteil um 13,3% erhöht

Nur börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen¹

Frauenanteil in Aufsichtsräten



35% aller Aufsichtsratsämter sind weiblich besetzt – dies entspricht laut BMFSFJ einer Steigerung ggü. 2015 um 13,3%

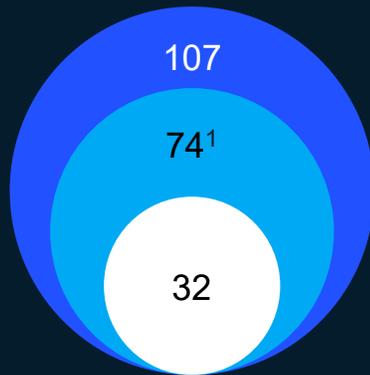
Nur 14 der betroffenen Unternehmen oder 13% erfüllen die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote nicht

1. Mitbestimmungsreport des I.M.U. 2019; exkl. Innogy, zzgl. Siemens energy

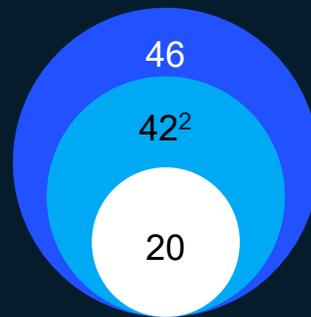
Nach dem derzeit diskutierten Entwurf würde das FüPoG II nur ca. 90 Frauen zusätzlich in Vorstandsämter bringen

Anzahl an Unternehmen je Kategorie

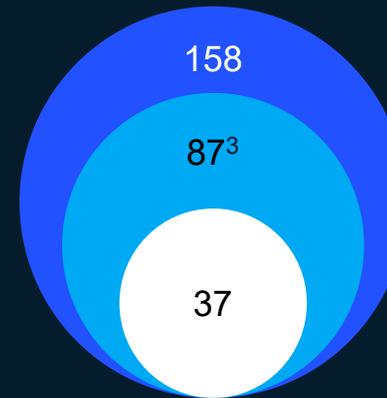
Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen



Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Staates



KdöR und Bundesagentur für Arbeit



- Gesamtanzahl Unternehmen in Kategorie
- Von der aktuell diskutierten Frauenquote betroffene Unternehmen (z.B. mindestens 4 Vorstände)
- Zusätzliche Frauen in Vorstandsämtern = Von der aktuell diskutierten Frauenquote betroffene Unternehmen, die die Frauenquote bisher nicht erfüllen



Gesetzesvorlage betrifft nur wenige Unternehmen und geht damit nicht weit genug

Geschlechter-Diversität ist nicht alles, es gibt noch mehr Diversitätsdimensionen

Der Frauenanteil in Vorständen würde mit der Quote von heute 20% auf 26% und damit um 33% steigen

Siehe Details im Back-up

¹ Anteil der Unternehmen mit mindestens 4 Vorstandsämtern; ² Anteil der Unternehmen mit mindestens 2 Geschäftsführungs-Ämtern; ³ zu 11 weiteren Unfallversicherern keine Daten vorhanden

Stand jetzt liegt der Frauenanteil über alle Vorstandsämter bei ~20%, mit der Quote wird er bei ~26% liegen (33% Steigerung)

PRELIMINARY

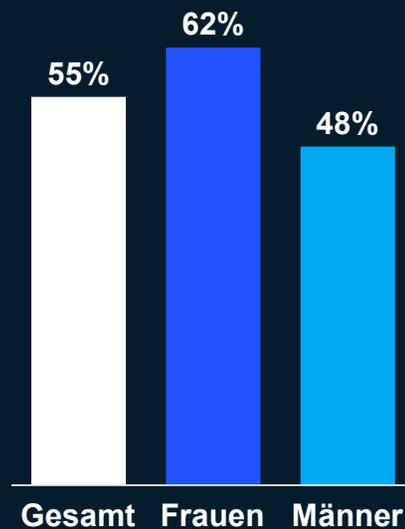
	Anzahl Unternehmen	Anzahl Vorstände	Davon weiblich	Zusätzliche Frauen durch Quote	Aktuelle Quote	Quote neu
Börsennotiert und paritätisch mitbestimmt	107	477	62	32	13.0%	19.7%
Unternehmen mit Staatsbeteiligung	46	136	44	20	32.4%	47.1%
Bundesagentur für Arbeit	1	3	1	0	33.3%	33.3%
Gesetzliche Krankenversicherungsträger	103	156	22	30	14.1%	33.3%
Rentenversicherungsträger	16	39	17	5	43.6%	56.4%
Unfallversicherungsträger ¹	38	553	124	2	22.4%	22.8%
Gesamt	311	1.364	270	89	19.8%	26.3%

1. Beispiele: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft - BG BAU, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, usw.; davon keine Daten zu Vorständen für insgesamt 11 Unfallversicherungsträger

Trotz einer deutschlandweit eher positiven Einstellung zur Frauenquote, wird der aktuelle Beschluss mehrheitlich abgelehnt

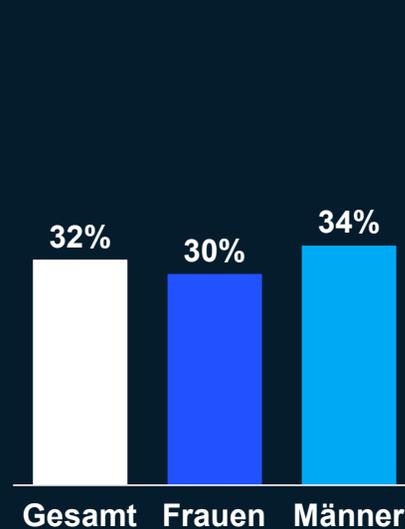
Allgemeine Einstellung zur Frauenquote

Wie ist Ihre Position im Allgemeinen zu einer Frauenquote?
(% = mindestens eher positiv)



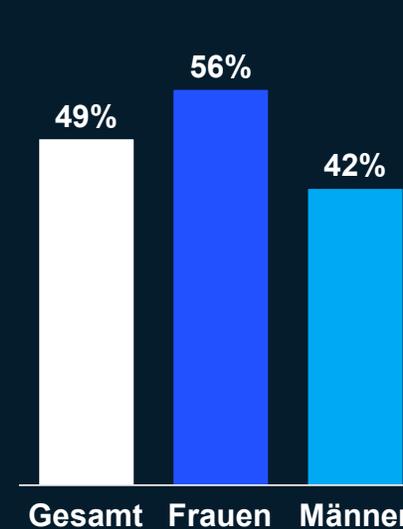
Zufriedenheit mit dem aktuellen Gesetzesbeschluss

Wie zufrieden sind Sie mit der beschlossenen Frauenquote für Vorstände in Unternehmen?
(% = mindestens eher zufrieden)



Beitrag einer Frauenquote zur Chancengerechtigkeit

Inwieweit denken Sie, kann die Frauenquote die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt fördern?
(% = mindestens eher stark)



Deutschlandweit sehen 55% der Befragten eine Frauenquote im Allgemeinen eher positiv: 62% der Frauen, aber nur 48% der Männer

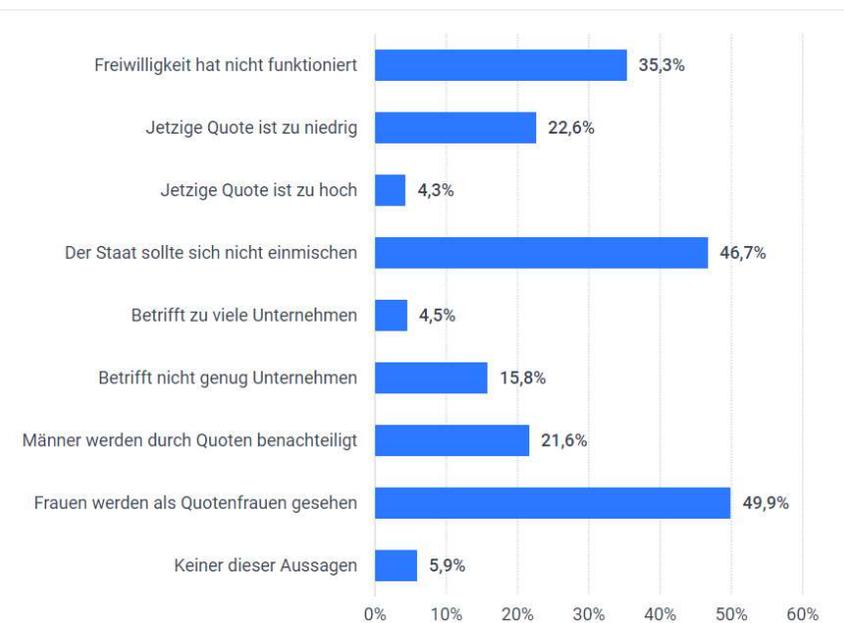
Mit der aktuell beschlossenen Frauenquote sind dagegen nur 32% zufrieden

Geschlechterübergreifend denken nur 49%, dass eine Frauenquote Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt fördert – die Frauenquote wird scheinbar als ein notwendiger Schritt auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit wahrgenommen, jedoch wird Chancengerechtigkeit erst durch gelebte Diversity & Inclusion erreicht

Das Meinungsforschungsunternehmen Civey hat im Auftrag von McKinsey 5.003 Personen zwischen dem 15. und dem 17. Dezember 2020 befragt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für volljährige Personen in Deutschland. Der statistische Fehler der Gesamtergebnisse liegt bei 2,5 Prozent.

Die Gründe für die kritische Haltung gegenüber dem aktuellen Gesetzesentwurf sind vielfältig

Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie zum Thema Frauenquote in Vorständen in Deutschland zu?



Fast 50% befürchten, Frauen könnten als Quotenfrauen gesehen werden.

47% sind der Meinung, der Staat sollte sich nicht einmischen.

23% halten die jetzige Quote für zu niedrig und nicht weitreichend genug und 22% befürchten, Männer würden durch die Quote benachteiligt.

Das Meinungsforschungsunternehmen Civey hat im Auftrag von McKinsey 5.003 Personen zwischen dem 15. und dem 17. Dezember 2020 befragt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für volljährige Personen in Deutschland. Der statistische Fehler der Gesamtergebnisse liegt bei 2,5 Prozent.

Frauen müssen gehört werden, damit sich Diversity-Effekte entfalten können – 6 Faktoren um Inclusion zu messen



Authentizität – Ermutigung, man selbst zu sein und sich frei zu äußern



Akzeptanz – Einbeziehung und Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven und Beiträge



Zugehörigkeit – Gefühl, anerkannter Teil des Unternehmens zu sein



Verbundenheit – Aufbau enger Beziehungen auf der Grundlage gemeinsamer Ziele



Sinn – Wissen, dass die Arbeit zum Zweck und Ziel der Organisation beiträgt



Fairness – chancengerechter Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsleistungen, gleiche Möglichkeiten für alle