

4.6 Frauenquote in Führungspositionen

Formel

$$\frac{\text{Anzahl weiblicher VZÄ in Führungspositionen}}{\text{Gesamtzahl VZÄ in Führungspositionen}} \times 100\%$$

Rechenbeispiel (T5)

$$\frac{428}{1.425} \times 100\% = 30\% \text{ (Vj. 25\%)}$$

Erläuterung

Die Kennzahl »Frauenquote in Führungspositionen« erfasst quantitativ einen (von mehreren) Vielfaltsaspekten. Gewünscht ist dessen Ermittlung auch für andere Diversity-Aspekte wie Alter, Nationalität, Zugehörigkeit zu Minderheiten etc. Denn einer nach Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Bildungsstand etc. heterogenen Belegschaft werden u.a. bessere Voraussetzungen zugeschrieben, innovative Lösungsansätze zu finden. Diversity ist somit ein kritischer Erfolgsfaktor für globale Wettbewerbsfähigkeit.

Der politisch erklärte Wille, dem Diversity-Aspekt größeren Raum einzuräumen, zeigt sich in Deutschland auch in der Debatte um den Frauenanteil in Vorständen bzw. Aufsichtsräten. Auf europäischer Ebene wurde Vielfalt ein ausdrücklicher Bestandteil der Berichtspflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen und Diversity. Neben dessen Quantifizierung in Kennzahlen, wird seitens des Unternehmens hier eine Beschreibung der Diversity-Politik für Verwaltung, Management, Vorstand und Aufsichtsrat gefordert.

Vorteile

- Fokus auf Frauenförderung dominiert die aktuelle politische Debatte.
- Element der neuen EU-Richtlinie zu nichtfinanziellen Kennzahlen

Nachteile

- Reduktion des Diversity-Gedankens auf den Frauen
- Industriespezifische Betrachtung notwendig

Referenz			
GRI	EFFAS	DNK	Sonst.
	S10-01	ja	-

Stakeholder-Relevanz					
Kapitalmarkt	Gesellschaft	NGO	Medien	Politik	Mitarbeiter
mittel	mittel	mittel	mittel	hoch	hoch