



Frauen bewegen die (Arbeits)welt !

HCC e.V. München, 15. Mai 2012
Susanne Breuninger

Quote, Qualität, Zukunft !



Quote, Qualität, Zukunft

Frauen bewegen die Arbeits(welt)

Quote?

Mehr Frauen in Aufsichtsräte , Vorstände, Führungspositionen!

Muss eine gesetzliche Quote her ?

Reichen die selbstgenannten Zahlen der Unternehmen?

Qualität!

Frauen überzeugen durch Qualität – mit und ohne Quote!

FEMALE CAREERS bringt sie mit der Wirtschaft zusammen!

Zukunft!

Die männlich geprägte Arbeitswelt und Rollenverteilung sind passe!

Soziales Engagement ist von Männern und Frauen zu tragen für eine

lebenswerte Zukunft mit einer ausgeglichenen Work-Life Balance!



Mehr Frauen in Aufsichtsräte , Vorstände, Führungspositionen

Gesetzliche Quote in Deutschland

- **Politische Diskussion:**
 - Gesetzliche Quote (nur) für Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter/mitbestimmter Unternehmen
- **Überparteiliche Berliner Erklärung für gesetzliche Quote**
- **Bundestag lehnt in namentl. Abstimmung (2.12.2011) Quote ab**
 - **Gesetzesentwurf Bündnis 90/DIE GRÜNEN**
40% Frauen im AR auf Kapitaleseite, Sanktionen
 - **Gesetzesentwurf SPD**
30% AR 2013, 40% AR 2015 für Anteilseigner
20 % V 2013, 40 % V 2015, Sanktionen, Standards etc.
 - Gesetzesvorschlag der Linken
50% V/AR
 - **SPD bringt Gesetzesentwurf neu ein (BT 9.3.2012)**



Auftragsvergabe in NRW

Berücksichtigung des Frauenanteils

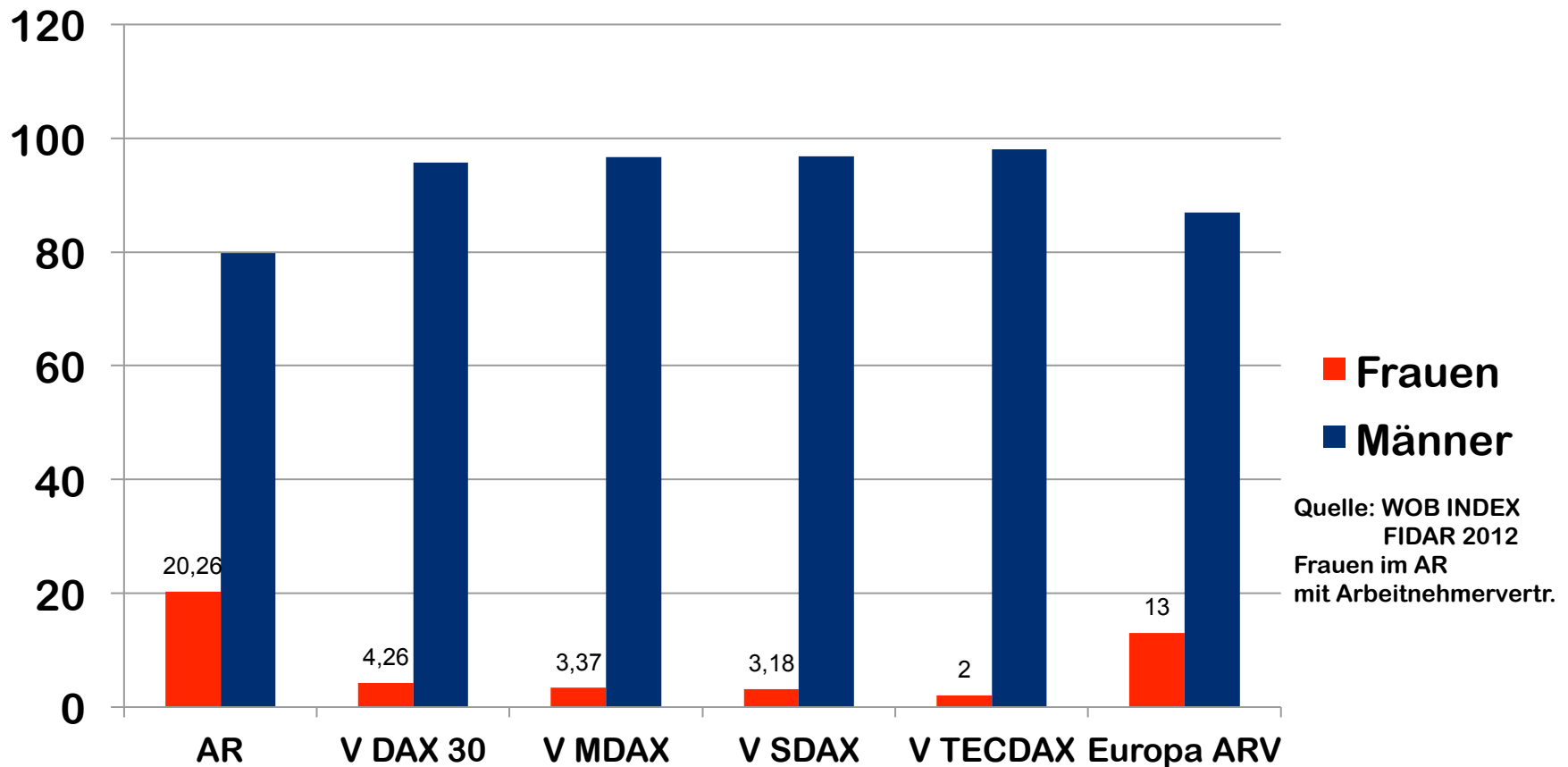
- **§ 19(TVgG – NRW) vom 10. Januar 2012**

„Öffentliche Aufträge sollen nur an solche Firmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe in einer Erklärung schriftlich verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen oder einzuleiten sowie die geltende Gleichbehandlung zu beachten“

- **Betrifft alle Dienstleistungen, die von der Öff. Hand vergeben werden**
- **Gilt für Unternehmen ab 20 Beschäftigten und für Aufträge ab EUR 50.000**
 - **Kritik:** -> vergabefremde Kriterien nicht rechtssicher
-> Maßstäbe fehlen, um Anforderungen zu erfüllen
 - **Aber:** **Europäischer Gerichtshof (C-368/10)**
 - Interview vorab: Generalanwältin Juliane Kokokott
-> Vergabefremde Kriterien zulässig bei ökologischen/sozialen Belangen mit konkretem Bezug zum jeweiligen Auftrag



Frauen in Vorständen/Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen in Deutschland und Europa 2011





WOB INDEX

- Einen Überblick über die Präsenz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten bietet der Women on board Index, den FIDAR e.V. zuletzt zusammen mit dem Manger Magazin am 14.01.2012 herausgegeben hat
- Der WoB-Index zeigt, wie sich der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen im Jahr 2011 entwickelt hat
- Der kumulierte Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten liegt bei nur 8 % (Stand 14.01.2012), bei einem Zuwachs von 1,5 % zum Vorjahr
- In den Aufsichtsräten liegt der Anteil bei 12,8 % (Vorjahr 10%), in den Vorständen bei nur 3,4 % (Vorjahr 3%). 84 von 160 untersuchten Unternehmen (AN Vertreterinnen nicht mitgezählt) hatten keine Frau im Aufsichtsrat



Mehr Frauen in Aufsichtsräten , Vorständen, Führungspositionen

Gesetzliche Quote aus Europa

Viviane Reding:

-> **Gesetzliche Quote muss her! Zielgröße 2015 -> 30 %**

- 13 % Frauen AR/Vorständen europaweit (BönU) zu gering
- Selbstgenannte Zahlen bringen nichts
- Frauenanteil in den Ländern ohne gesetzliche Quote kaum verändert
- Überproportionale Steigerung nach Einführung Quote z.B. Frankreich

-> 5. März bis 28. Mai öffentliche Konsultation

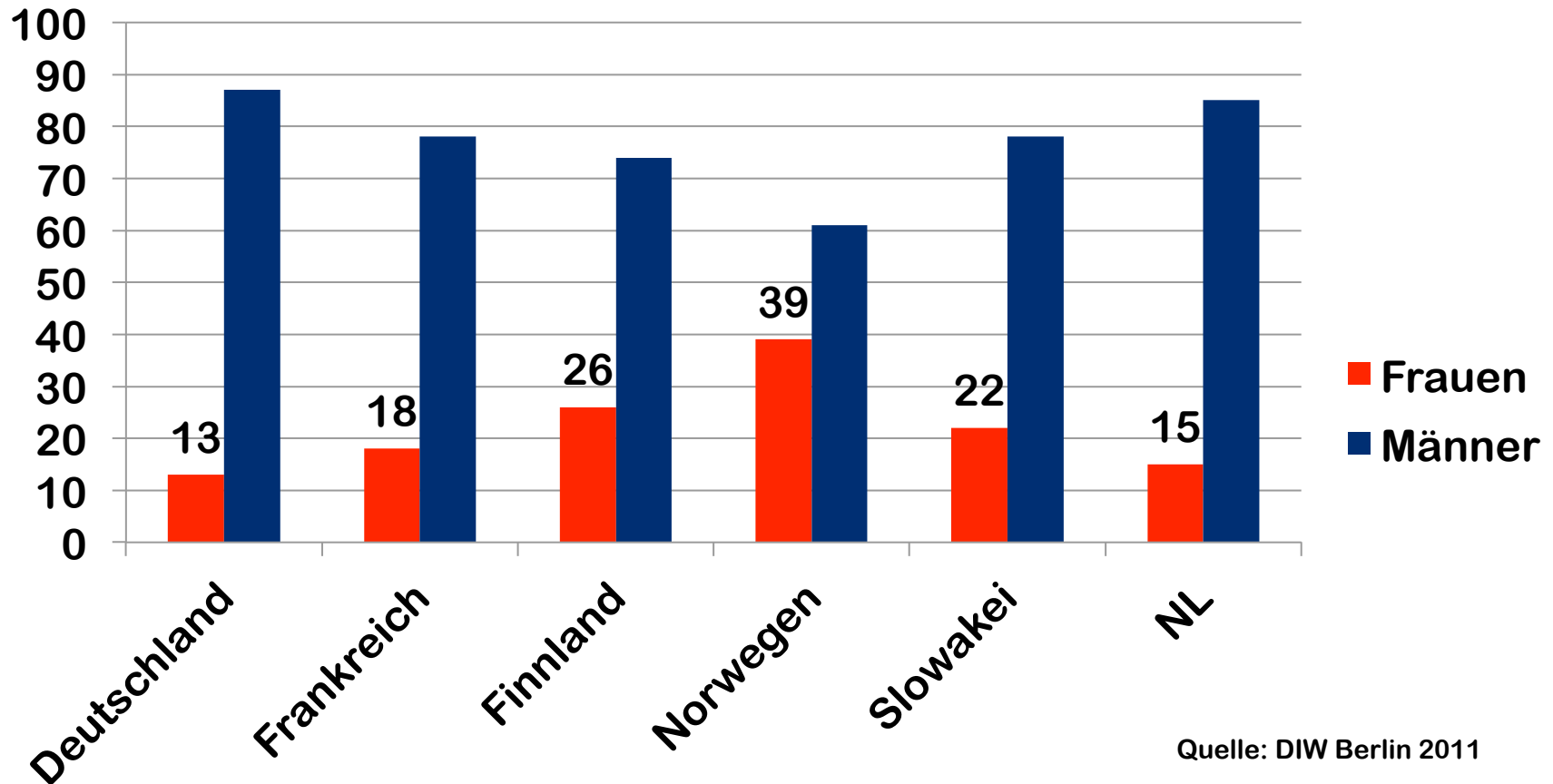
-> Quote aus Brüssel Sommer 2012

-> **Quote europaweit bei Auftragsvergabe**

Frauenanteil soll Berücksichtigung finden bei der Vergabe von Aufträgen

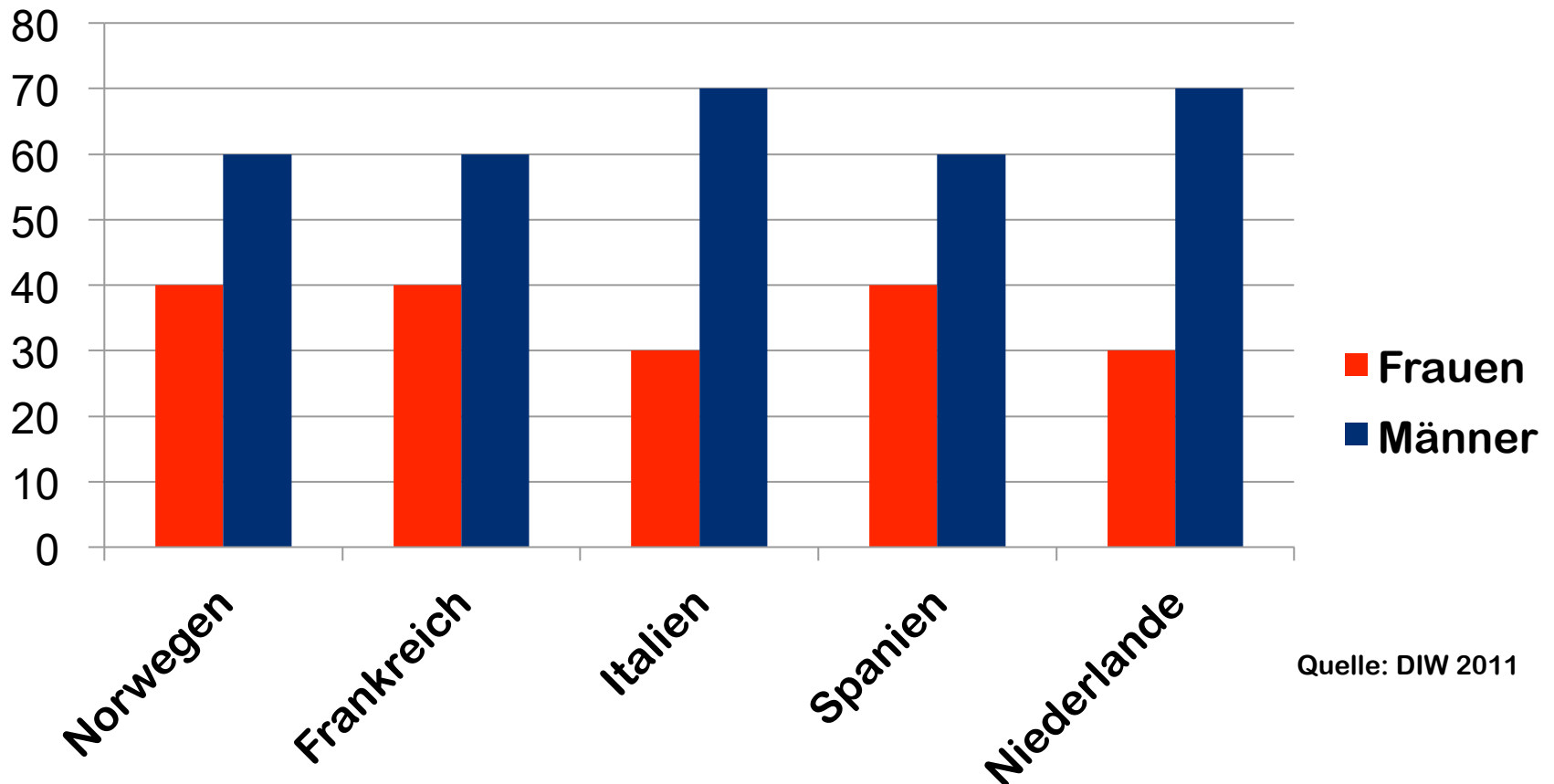


Frauenanteil in höchsten Entscheidungsgremien börsennotierter Unternehmen in Europa 2011



Quelle: DIW Berlin 2011

Gesetzliche Frauenquote in europäischen Ländern



Quelle: DIW 2011



Mehr Frauen in Aufsichtsräten , Vorständen, Führungspositionen -> selbstgenannte Zahlen können dies bewirken

Deutscher Corporate Governance Kodex 27.05.2010

- Angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten
 - > Empfehlung ohne Sanktionen
- Neu in Regierungskommission 2012 zwei weitere sehr qualifizierte Frauen! 14 : 3 statt 14 : 1

Selbstverpflichtung der Unternehmen

- 10/2011 Selbstverpflichtung der 30 Dax Konzerne
- 3/2010 Telekom heizt Quote an: 30% im oberen/mittleren Management

Münchener Erklärung, Cross Consult Ergebnisse 15.5.2012

- „benchmark“ bei 9 Unternehmen
- Führungsebene 2 und 3 - Anteil wächst langsam aber beharrlich

Immer mehr Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten

April/Mai 2012 Ursula Piech (VW) und Karin Menne (Lufthansa)



Quote?

Mehr Frauen in Aufsichtsräte , Vorstände, Führungspositionen

Juristische Argumentation u.a.

PRO

Gerechtigkeit

Gleichberechtigung in dt. Verfassung, Europ. Richtlinien

Demokratie

Gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter

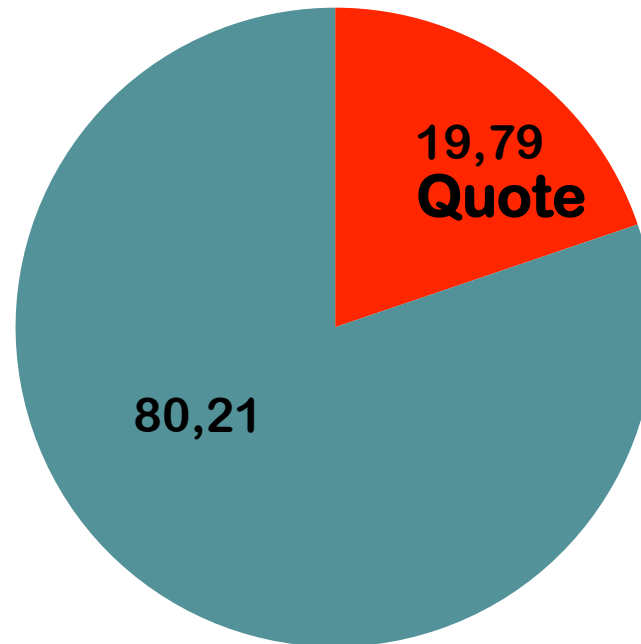
CON

Entscheidungsfreiheit der Unternehmer



Braucht Europa eine gesetzliche Frauenquote?

Aktuelle Umfrage im Internet 12.05.2012
Spiegel.de - online Forum



Für gesetzliche Quote: 19,79
Gegen gesetzliche Quote: 80,21

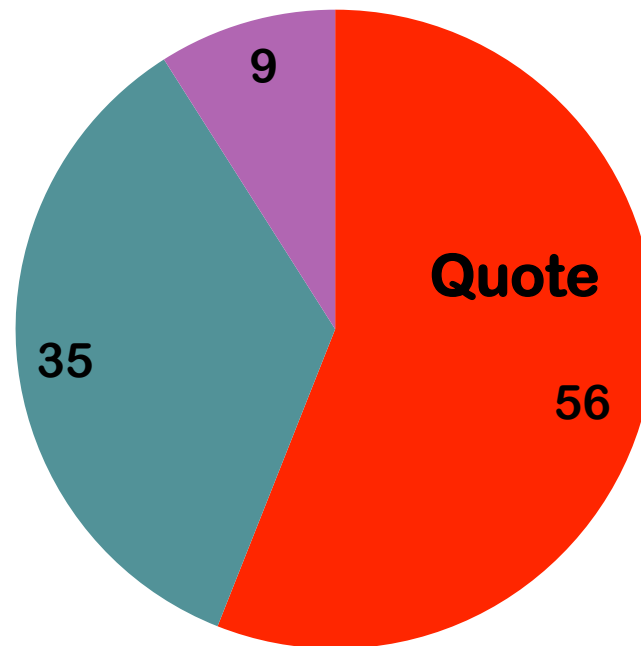
• 12.05.2012, 18.31 Uhr



Braucht Europa eine gesetzliche Frauenquote?

Umfrage - N24 - Quote und Vorbilder

(Forschungsinstitut YouGov bei 1000 Frauen, 2011)



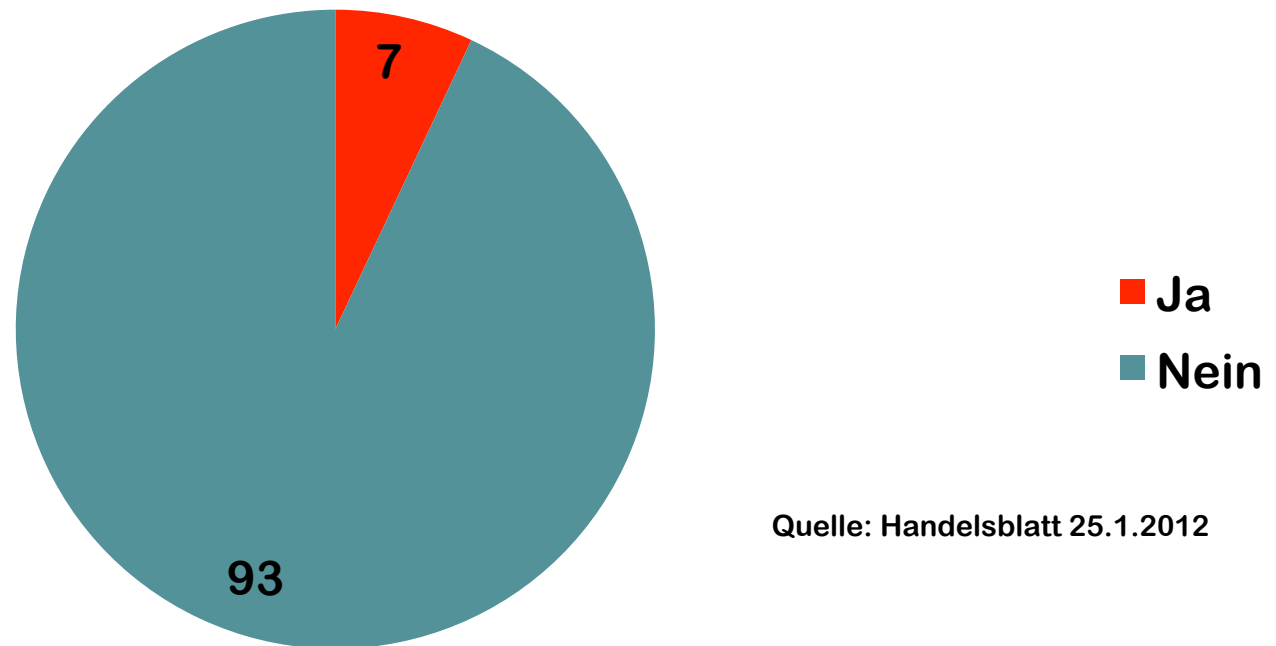
Egal: 9 %
Für gesetzliche Quote: 56 %
Gegen gesetzliche Quote: 35 %



Hauptversammlung Siemens AG, 24. Januar 2012

Antrag der Belegschaftsaktionäre: **30 % Frauen in den Aufsichtsrat**

Quote



Quelle: Handelsblatt 25.1.2012



Qualität

Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Vorständen haben im Vergleich bessere Finanzergebnisse erzielt

(Mc Kinsey & Co. Woman Matter 2007)

Positiver Performance Effekt von Frauen in Aufsichtsräten bei Unternehmen mit hohem Frauenanteil und Frauen als Kunden (Frauen in Führungspositionen, Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg, BMFS, Oktober 2011)

Frauen durchlaufen neutrale Auswahlprozesse in Unternehmen und schneiden besser ab

Frauen überzeugen als Unternehmerinnen

Frauen überzeugen in höchsten Ämtern als Bundeskanzler, Minister, Bundesrichter, Intendanten etc.

Öff. Dienst (Richter/Verw.) besetzt nur nach Noten -> mehr Frauen

Frauen weisen die bessere Abiturnoten und sehr gute Universitätsabschlüsse vor

Junge Frauen wollen mit Qualität und nicht durch Quote überzeugen

Frauen in der freien Wirtschaft setzten sich ohne Quote (!) nur mit Leistung durch



Es gibt sie, die qualifizierten Frauen!

Headhunter: Wenig qualifizierte Frauen auf dem Markt!!

Bei der Suche nach Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten ist der Markt „abgegrast“.

Nein! Umdenken ist gefragt!

- Frauen durch familiäre Verpflichtungen/soziale Aufgaben zeitlich eingeschränkter
- Hochqualifizierte Frauen stehen dem Markt temporär nicht zur Verfügung
- Hochqualifizierte Frauen lehnen herkömmliche/ männlich geprägte Arbeitsmodelle ab
- Hochqualifizierte Frauen definieren Erfolg und Zufriedenheit oft anders
- Allein die Einführung einer Quote löst die Probleme nicht ganz
- Eine langfristige erfolgreiche Personalpolitik erfordert kreativere Ansätze

FEMALE – CAREERS
bringt Frauen und Wirtschaft
zusammen!
(WWW-FEMALE-CAREERS.COM)



FEMALE - CAREERS

bringt Frauen und Wirtschaft zusammen

- **FEMALE - CAREERS** ist eine **Internetplattform**, die Frauen und Wirtschaft zusammen bringt sowie wertvolle Informationen zum Thema „gender diversity“ zur Verfügung stellt.
- **FEMALE - CAREERS** bietet **Unternehmen** ein optimales Personalmarketing für die Zielgruppe „Frauen“, indem ihre Maßnahmen zu „gender diversity“ und ihre **vakanten Fach- und Führungspositionen** mit einem „**klick**“ abrufbar sind. Unternehmen können bei **FEMALE - CAREERS** für ihre zukunfts- und wertorientierte Personalpolitik werben und sich langfristig Fach- und Führungskräfte mit exzellenten Kenntnissen sichern.
- **Frauen** können mit einem „**klick**“ news abrufen und sich mit ihrem CV bewerben. Sie empfehlen sich dabei gleich bei zahlreichen Firmen, indem sie sich auf dem Portal anmelden und sich für eine Stelle bewerben.



FEMALE - CAREERS

bringt Frauen und Wirtschaft zusammen

zukunftssträchtige Internetplattform

- Information und zielgerichtete Personalakquisition von Frauen
- Frauen können sich im Internet bewerben
- Unternehmen werben für sich und „gender diversity“
- Effektives Personalmarketing für Zielgruppe
- „Think tank“ für neue personalpolitische Instrumente
- Vernetzung sämtlicher Beratungsangebote für Frauen
- Vernetzung mit Politik, Wirtschaft, Unternehmen, Frauen

Für die Zielgruppe Frauen

Wie kam es zur der Idee?

- Eigene Biographie
- Längst vor „Sattelberger“
- Fälle aus der Anwaltspraxis



Zukunft Frauen bewegen die Arbeits(welt)

Realität	Zukunft
Mutterschaft - Karriere kaum vereinbar (Frankf. Studie, 2011) Vereinbarkeit auf Kosten Karriere	Bewusstseinswandel in der Gesellschaft notwendig, Denken verändern (Erfolgsfaktor Familie Gesamtsieger 2012 Robert Bosch, Focus19/2012)
Soziales lastet allein an Frau	Männer in die Pflicht nehmen Männerquote für Erzieher u. GSlehrer
Karriere in Teilzeit schwierig, große Doppelbelastung berufstätiger Mütter	Arbeiten nach Zielvereinbarung und nicht nach Anwesenheit stärkt EBIT
Kein Interesse an Rückkehrerinnen Berufsrelevante Kompetenzen von Müttern werden untergraben	Potential ausschöpfen (FEMALE -CAREERS) Familie/Soziales stärkt Kompetenzen Wirtschaftlich handeln
Zu wenig Kitas und Ganztageschulen	Kitas u. Ganztageschulen als notwendige Investitionen in Bildung kein Betreuungsgeld



Zukunft Frauen bewegen die Arbeits(welt)

Realität	Zukunft
Hausfrauenmodell – Ehegattensplitting Krankenversicherung	Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt vom Staat durch Anreize besser zu unterstützen
Rabenmutterimage	Umdenken , Teilung von Elternzeit
Zu wenig Frauen in MINT Berufen	Umdenken, Förderung in Schulen „girls day“, Berufsorientierungsmessen
Kein Ehegattenunterhalt trotz Betreuung eines Kleinkindes	Frauen nach Scheidungen vermehrt auf Arbeitsmarkt, Potential nutzen
Deutschland hat niedrigste Geburtenrate in Europa	Männliche „role models“ Kinderbetreuung nicht nur als Opa!
Digitale Arbeitswelt erfordert keine Präsenz	Flexiblere Arbeitszeit- und Vertragsgestaltung forcieren



Zukunft Frauen bewegen die Arbeits(welt)

Realität	Zukunft
Gender Dax, gender diversity Unternehmen gut unterwegs (Prof. Domsch, Uni HH)	Arbeitskultur in Unternehmen ändern Kein Absitzen der Zeit, Ziele und erfolgsorientiertes Arbeiten
Dax 30 haben alle flex. Arbeitszeiten, Unterstützung Kindebetreuung, Coaching, Mentoring	Frauenförderung Bonus relevant Männer in Teilzeit und Sabbaticals Soziale Dienste für alle
Zu wenig Frauen in MINT Berufen	Mehr Männer in soziale Berufe Mädchen stärken für MINT
Burn out und geringe Work – Life Balance	Work Life Balance, Fachlaufbahn, alternative Laufbahnkonzepte
Vollzeit arbeiten nur 4% Mütter 1 Kind 6 % Mütter 2 Kindern	Noch mehr Flexibilität, neue Modelle -> Beraterverträge etc.
Besetzungsentscheidungen Potentialförderungen wenig transparent	Transp. Besetzungsentscheidungen (Förderungsrunden, Frauenportfolio)



Quote, Qualität, Zukunft

Frauen bewegen die Arbeits(welt)

Gewaltiger Wandel in der Gesellschaft

Quote ob freiwillig oder staatlich verordnet – sichert den Erfolg

Frauen bewegen die Arbeitswelt – auch Männer profitieren davon

Unternehmen, die „diversity“ leben, können Milliarden einsparen

Roland Berger Strategie Consultants 2011

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten

Teilzeit, Elternzeit, Sabbaticals und soziale Berufe auch für Männer
alle Modelle werden gelebt -> bessere Work – Life Balance

Arbeitskultur in Unternehmen verändert sich, flexiblere Vertragsgestaltungen

Staat soll gerechte Anreize, Kitas, Kindergärten und Ganztageschulen schaffen

Männer und Frauen teilen Verantwortung für Familie, Gesellschaft und Karriere

Toleranz gegenüber sämtlichen Lebens- und Arbeitsmodellen für Männer und Frauen

Wir sind alle Botschafter der Veränderungen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kanzlei Susanne Breuninger und Kollegen

Arbeitsrecht Human Resources

KANZLEIPROFIL

Wir beraten bundesweit vorwiegend Unternehmen und Führungskräfte, aber auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen auf allen Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie des Human Resources Managements. Aufgrund unserer jahrelangen Erfahrung im HR Management eines internationalen Konzerns können wir dabei einen ganzheitlichen Lösungsansatz verfolgen, der die juristische Betrachtungsweise mit den personal- und unternehmenspolitischen Ansprüchen sowie mit den individuellen Bedürfnissen verbindet.

Wirtschaftliche Effizienz, individuelle und persönliche Betreuung, engagierter Einsatz und Zuverlässigkeit bei der Beratung sind uns dabei genauso wichtig wie eine umfassende Problemlösung unter Beachtung rechtlicher sowie personal- und unternehmenspolitischer Komponenten.

Neben der rein juristischen Beratung im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht können wir sowohl bei der operativen Personalarbeit, als auch bei der Einführung und Umsetzung von neuen personalpolitischen Themen und bei der Umsetzung strategischer Unternehmenskonzepte beraten und effiziente Lösungen für Ihr Unternehmen erarbeiten.



VITA RECHTSANWÄLTIN SUSANNE BREUNINGER

Susanne Breuninger

Rechtsanwältin Susanne Breuninger war nach dem Studium der Rechtswissenschaften in Tübingen, Lausanne und der London School of Economics and Political Science (LSE) über 15 Jahre lang für eine internationale Großbank in München und Frankfurt am Main in mehreren Führungspositionen, als Leiterin Arbeitnehmervertretungen und Personalpolitische Grundsatzfragen sowie als Personalleiterin tätig. Sie ist seit 1992 als Rechtsanwältin zugelassen und berät in allen Bereichen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, bei Fragen des Personalmanagements und bei personalpolitischen Grundsatzfragen Unternehmen, Führungskräfte, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen.

info@susanne-breuninger.de
www.susanne-breuninger.de



INFO@SUSANNE-BREUNINGER.DE
WWW.SUSANNE-BREUNINGER.DE
WWW.FEMALE-CAREERS.COM
S.BREUNINGER@FEMALE-CAREERS.COM

