

13. November 2015

Frauen im Aufsichtsrat - Mit der Quote zum Ziel?



Claudia Gutjahr-Löser (45)

- Head of Corporate Communications & IR der MorphoSys AG
- Beruflicher Werdegang:
 - Abitur
 - Banklehre
 - Studium der Biologie & Promotion
 - IR Manager Cassiopeia AG
 - Seit 2002 bei der MorphoSys AG
- Team mit vier Mitarbeitern
- Berichtslinie direkt an den Finanzvorstand
- Mitglied im FidAR e.V. (Frauen in die Aufsichtsräte)





Mitteilungsbedürfnis von weiblichen Spitzenkräften

S.P.O.N. - Fragen Sie Frau Sibylle: Hut ab, VW!

Eine Kolumne von Sibylle Berg

Ein Mann hat Volkswagen in die schwerste Krise seit Bestehen gebracht, ein Mann soll es retten: Die absolute Normalität, mit der Frauen von den Führungspositionen unserer Gesellschaft ausgeschlossen werden, ist atemberaubend.

Samstag, 26.09.2015 - 16:42 Uhr

Drucken | Senden | Merken

Nutzungsrechte | Feedback

Kommentieren | 388 Kommentare

Sibylle Berg



Katharina Lütcher, Zürich

Fragen Sie Frau Sibylle: Alle Kolumnen

Sibylle Berg ist Schweizerin. Ihre 13 Romane und 13 Theaterstücke wurden in über 20 Sprachen übersetzt. Bero unterrichtet Dramaturgie und ist Koof des



Kanzlerin Merkel mit neuem VW-Chef Müller (Mitte) und Vorgänger Winterkorn (rechts): Die immer gleiche Scheiße zu beobachten, macht so müde

Teilen | Empfehlen 2137 | Twittern 273 | G+1

Kolumne

Vier Nachfolger für Herrn Winterkorn waren diese Woche im Gespräch. Wie interessant. Sicher hätte VW auch Frauen für den Posten in Betracht gezogen. Aber es hätten natürlich Frauen mit derselben Qualifikation sein müssen, sonst wäre das ja für das Unternehmen hirnrissig. Die gleichen Qualifikationen meinen in der Wirtschaft, ach nein, eigentlich in allen Unternehmen, ach nein, auch in den Kulturinstitutionen, meist: Man muss sich kennen. Der Kandidat muss erfolgreich schon ein paar andere Unternehmen versenkt haben. Man muss zusammen im Puff gewesen sein oder auf der Jagd. Man muss sich kennen aus geschlossenen Zirkeln, Männerbünden, Qualifikation ist überbewertet, nicht wahr?



Twitter Canada  @TwitterCanada · Nov 6

The #becauseits2015 hashtag has been used 5,000+ times in the last 24 hours on Twitter



Charlie @Charlie_057 · Nov 5

Alright I'm not the biggest #Trudeau fan but #becauseits2015 is absolutely the the best line I have ever heard from a politician



Matthew Cook @matt_the_cook · Nov 4

Thanks for a more representative cabinet, PM Trudeau! #becauseits2015



Amanda Broad @addabroad · Nov 7

Why is gender equality important? #becauseits2015 



New research makes it increasingly clear that companies with more diverse workforces perform better financially (McKinsey: January 2015 by Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince)

- Companies in the top quartile for gender or racial and ethnic diversity are more likely to have financial returns above their national industry medians
- Companies in the bottom quartile in these dimensions are statistically less likely to achieve above-average returns
- Diversity is probably a competitive differentiator that shifts market share toward more diverse companies over time
- Correlation does not equal causation, BUT
 - the correlation does indicate that when companies commit themselves to diverse leadership, they are more successful

Quelle: http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity_matters

- „Wir werden einen Kulturwandel erleben.“ Das Gesetz ist keine Symbolpolitik, sondern „ein ganz wichtiger Schritt zu mehr Gleichberechtigung“.
- „Wir haben im Grundgesetz die Gleichberechtigung eigentlich verankert von Frauen und Männern, sie ist aber nicht Lebensrealität“, sagte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig (SPD), im Deutschlandfunk.
- Die besten Frauen werden zu den Unternehmen gehen, die nachweislich aufzeigen: Bei uns könnt Ihr Karriere machen!
- Für einen Wandel der Unternehmenskultur: Was unsere Gesellschaft braucht, ist ein Paradigmenwechsel zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt!
- Unternehmen müssen dazu gezwungen werden, sich individuell und tiefgründig mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinanderzusetzen.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (§96 Abs. 2 Satz 1 AktG-E)

- Am 6. März 2015 verabschiedet
- Gesellschaften, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind
 - Verbindliche Frauenquote von 30% im Aufsichtsrat (und 30% Männer)
 - Ernennungen ab dem 1. Januar 2016
- Gesellschaften, die börsennotiert oder paritätisch mitbestimmt sind
 - Eigene Zielgrößen für Vorstand, Aufsichtsrat sowie die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands
 - Frist zur Erreichung der Zielgröße ist anzugeben (spätestens 30. Juni 2017)
 - Festzulegen bis zum 30. September 2015

Mitbestimmte Aufsichtsräte (ca. 100 Unternehmen)

- Anteilseigner und Arbeitnehmervertreter müssen sich einigen, ob der Frauenanteil gemeinsam oder getrennt veranschlagt wird (Gesetzgeber betrachtet AR nur in Gänze)
- Widerspricht eine Seite, muss die Quote von beiden Bänken erfüllt werden
- Sollte die Quote nicht erreicht werden, müssen Aufsichtsratsposten unbesetzt bleiben

Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen (ca. 3.500 Unternehmen)

- Bestimmung von Zielvorgaben bis zum 30. September 2015 (Vorstand, Aufsichtsrat und zwei Führungsebenen) - Flexiquote
- Minimalvorgaben:
 - Liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt des Beschlusses unter 30% -> festzusetzende Zielgröße darf den bereits erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten
 - Liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt des Beschlusses über 30% -> festzusetzende Zielgröße darf den bereits erreichten Anteil unterschreiten (nicht mehr <30%)
- Einmal gefasste Zielvorgaben dürfen nicht nachträglich nach unten korrigiert werden
- Sanktionen sind nicht vorgesehen

	2015		2010
Aufsichtsrat	2/6 (33%)	↑	0/6 (0%)
Vorstand	1/4 (25%)	↔	1/4 (25%)
1. Führungsebene	7/20 (35%)	↔	5/14 (36%)
Gesamtbelegschaft	66%	↔	64%

Quote für den Aufsichtsrat (tbd):

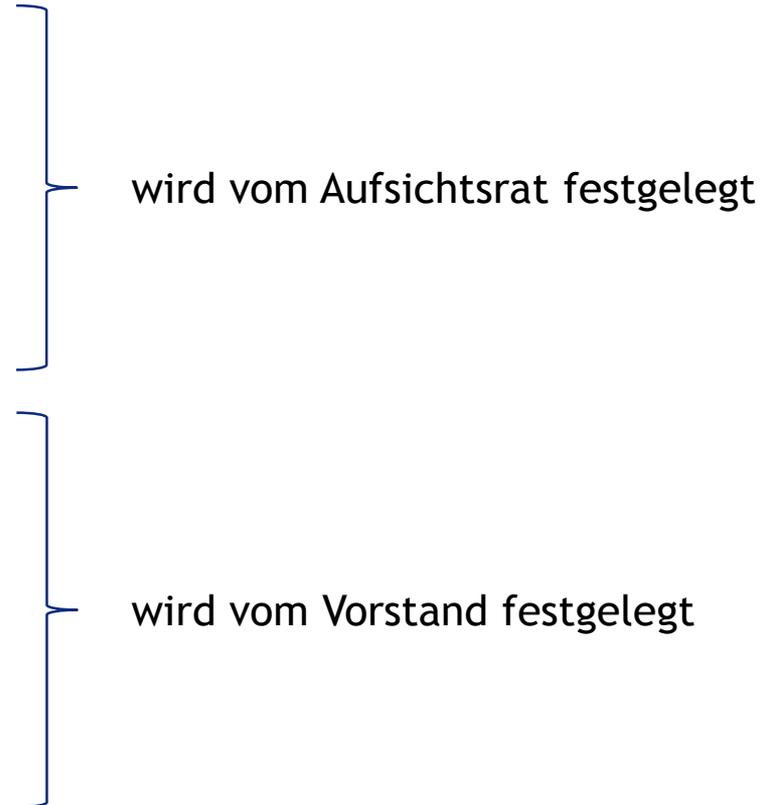
- Aktuell: 33%
- Zukünftige Zielgröße: 33%

Quote für den Vorstand:

- Aktuell: 25%
- Zukünftige Zielgröße: 25%

Führungskräfte:

- Erste Führungsebene (Abteilungsleiter)
 - Aktuell: 35%
 - Zukünftige Zielgröße: >30%
- Zweite Führungsebene
 - Aktuell: 40%
 - Zukünftige Zielgröße: >30%



Berichtspflichten nach §289a Abs. 2 Nr. 4 HGB-E

- Bei Flexiquote keine unmittelbare Sanktion
- Es kommt aber eine Ordnungswidrigkeit wegen Verletzung der Berichtspflicht in Betracht (§334 Abs. 1 Nr. 3 HGB)
- Bericht im Lagebericht (gesonderter Abschnitt in der Erklärung zur Unternehmensführung mit Festlegungen und Angaben der Zielgrößen)
- Bericht über das Erreichen der Zielgrößen innerhalb der festgelegten Fristen und ggf. über die Gründe für die Nichterreichung
- Zwischenberichterstattung ist nicht notwendig

Was ist in den letzten 5 Jahren in Deutschland passiert?

- Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen in Deutschland merklich erhöht.
- Doch bei den Vorständen ist der Frauenanteil rückläufig.
- Das Tempo der Steigerung der Vielfalt in den Führungsetagen hat sich wieder verlangsamt.

Internationale Beispiele

- Norwegen hat bereits 2003 als erstes Land eine Frauenquote von 40% für Unternehmensvorstände eingeführt.
- Spanien im Jahr 2007
- Frankreich hat im Januar 2015 ein Gesetz verabschiedet, wonach ab 2017 40% der Vorstandsmitglieder in den größten börsennotierten Unternehmen Frauen sein müssen.
- Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in der EU hat in den vergangenen sieben Jahren jährlich um 0,5% zugenommen. Bei dieser Geschwindigkeit sind weitere 50 Jahre vonnöten, bis in den Vorständen Ausgewogenheit herrscht!

Quellen:

<http://www.fidar.de>

<http://www.welt.de/debatte/article12661532/Keine-Frauenquote-koennen-wir-uns-nicht-leisten.html?config=print>

Women-on-Board-Index II

Aufsichtsrat und Vorstand Anteilseignerseite

Der 2. Women-on-Board-Index wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Vorstand und den weiblichen Aufsichtsräten der Arbeitgeberseite gebildet.

Position 2015	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitgl.	Anzahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite z. Ges.-AR	Anzahl Vorstandsmitglieder	Anzahl Frauen im Vorstand	Anteil Frauen im Vorstand	Anderung seit 2011	Wob-Index II
1	MorphoSys AG	TecDAX	6	2	33%	4	1	25%	↗	29,17%
1	Telefónica Deutschland Holding AG	TecDAX	16	4	25%	3	1	33%	-	29,17%
3	GRENKELEASING AG	SDAX	6	2	33%	5	1	20%	↗	26,67%
4	Aareal Bank AG	MDAX	12	3	25%	4	1	25%	↗	25,00%
4	comdirect bank AG	SDAX	6	1	17%	3	1	33%	↗	25,00%
4	Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	2	10%	5	2	40%	↗	25,00%
7	GfK SE	SDAX	10	2	20%	4	1	25%	-	22,50%
8	Siemens AG	DAX	20	3	15%	7	2	29%	↗	21,79%
9	KWS SAAT AG	SDAX	6	1	17%	4	1	25%	↗	20,83%
10	Fraport AG	MDAX	20	3	15%	4	1	25%	↗	20,00%

Quelle: <http://www.fidar.de>

Vielen Dank!

www.morphosys.com

Dr. Claudia Gutjahr-Löser

Head of Corporate Communications & IR

Phone +49 (0)89 / 899 27-122

Fax +49 (0)89 / 899 27-5122

Twitter: @MOR_CGL

Email gutjahr-loeser@morphosys.com