








„Frauen in Führungspositionen“

Status quo und Zielsetzungen der
DAX-30-Unternehmen





DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
	49 %	48 %	26 %	27 %	5 % (weltweit) 15 % (D)	<ul style="list-style-type: none"> • 32 bis 35 % bis 2015 (inkl. untere Führungsebene) • Führungsentwicklungsprogramme ab 2012: mind. 35 %
	46 %	48 %	24,7 %	26,9 %	6,0% (weltweit) 11,3% (D)	30% Frauen in Managementpositionen in Deutschland bis Ende 2015
	22,3%	22,9%	9,8%	15,5%	6,3% (weltweit) 5,0% (D)	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Deutschland auf 15% bis 2020
	30 %	35 %	17 %	21 %	8 % (weltweit) 13 % (D)	Weltweit: Gegen 30 % bis Ende 2015




DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
 Beiersdorf	51,7 %	Keine Angaben	20,0% Def. Leitende Angestellte	Keine Angaben	Alle Positionen in Deutschland, die von Leitenden Angestellten besetzt sind. <i>Zahlenangabe?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Leitende Angestellte) auf 25-30% bis Ende 2020 Halten des Frauenanteils im AT-Bereich bei 48,6%
	13,2%	15,2%	8,8%	11,1%	10,3% (D)	<ul style="list-style-type: none"> Außertarifliche Führungskräfte: 15 -17% bis Ende 2020 (Führungs-)Nachwuchsprogramm BMW Group Trainee Program: 20-30% Gesamtbelegschaft Deutschland = BMW AG Belegschaft/ Führungskräfte weltweit = BMW Group Führungspositionen Deutschland= übertarifliche MA's
COMMERZBANK 	50 %	51 %	23 %	24 %	11 % (weltweit) 12 % (D)	<p>Weltweit: 30 % im Jahr 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> Stand: 30.06.2011 Angaben <u>ohne</u> Fachkarriere
DAIMLER	14,1 %	15,2 %	12 % Def.: alle Führungsebenen Daimler Konzern Deutschland	11,9 % Def.: alle Führungsebenen Daimler Konzernweltweit	5,9% (weltweit)	Für Deutschland und weltweit: 20 % Frauen in Führungspositionen in 2020




DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
 Deutsche Bank	47 %	41 %	<ul style="list-style-type: none"> • 14 % • 27 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 % • 29 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 12% • Keine Angabe 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % bis Ende 2018 (weltweit): Managing Director, Director • 35 % bis Ende 2018 (weltweit): Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President, Associate
 DEUTSCHE BÖRSE GROUP	37 %	37 %	<ul style="list-style-type: none"> • 13 % oberes und mittleres Management • 23 % unteres Management 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 % oberes und mittleres Management • 27 % unteres Management 	11 % (weltweit)	Oberes und Mittleres Management: 20% bis Ende 2015 Unteres Management: 30% bis Ende 2015
 Deutsche Post DHL	47 %	37 %	18 % (Std. 30.06.2011)	17 % (Std. 30.06.2011)	ca. 1 % (weltweit und D)	Weltweit und D: 25% – 30% aller Vakanzen im oberen, mittleren und unteren Management werden ab sofort mit Frauen besetzt
	31,1 %	35,2 %	12,5 %	22,7 %	5,6 % (weltweit)	Weltweit: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (mittleres und oberes Management) auf 30 % bis Ende 2015





DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
	26 %	27 %	8,6 %	12 %	2,2% (konzernweit) 3,5% (D) Führungsposition ist eine mit bedeutender Verantwortung ausgestattete Stelle in den oberen Hierarchieebenen der E.ON-Konzernunternehmen	E.ON hat sich für den Anteil an Frauen in den oberen Hierarchieebenen in Deutschland folgendes Ziel gesetzt: 14% bis Ende 2016 Global halten wir nach wie vor an unserem ambitionierten Ziel fest, den Frauenanteil in Führungspositionen mehr als zu verdoppeln.
	71,1 %	Keine Angaben	18 %	27 %	0,7 % (weltweit)	<i>Für die Fresenius SE & Co. KGaA wird auch weiterhin die Qualifikation und nicht das Geschlecht oder sonstige Persönlichkeitsmerkmale für die Personalauswahl entscheidend sein. Deswegen setzt das Unternehmen keine starre Quote als Zielgröße. Fresenius will seinen vergleichsweise sehr hohen Frauenanteil in der oberen Führungsebene (27%) weiter steigern. Das Unternehmen baut dabei auf bereits bewährte Instrumente und entwickelt diese kontinuierlich fort. Fresenius wird über die Ergebnisse transparent berichten.</i>
	45,6 %	Keine Angaben	12 %	32 %	0,8 % (weltweit)	<i>Für die Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA wird auch weiterhin die Qualifikation und nicht das Geschlecht oder sonstige Persönlichkeitsmerkmale für die Personalauswahl entscheidend sein. Deswegen setzt das Unternehmen keine starre Quote als Zielgröße. Fresenius Medical Care will seinen vergleichsweise sehr hohen Frauenanteil in der oberen Führungsebene (32%) weiter steigern. Das Unternehmen baut dabei auf bereits bewährte Instrumente und entwickelt diese kontinuierlich fort. Fresenius Medical Care wird über die Ergebnisse transparent berichten.</i>





DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
 HEIDELBERGCEMENT	17%	15%	6,8%	8%	9,4 % (weltweit) 9,7 % (D)	Für Deutschland und weltweit: 15 % bis Ende 2020
 Henkel	35 %	32,1 %	28,5 %	28,7 %	Alle Management Positionen weltweit (AT Bereich)	<i>Henkel wird den Anteil von Frauen auf allen Management-Ebenen weiter ausbauen. Dazu haben wir uns für unsere unterschiedlichen Bereiche differenzierte Ziele gesetzt und konkrete Maßnahmen definiert. So streben wir auf Konzernebene an, die bisherige Zuwachsrate zu erhöhen. Wir erheben die Entwicklung unserer Fortschritte generell auf globaler Ebene</i>
 Infineon	25,8 %	38 %	11,2 %	11,4 %	Global: 13% Deutschland: 26% Führung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Führen durch Fachexpertise -Entsprechend internem Bewertungssystem (Global Grading)	Für Deutschland und weltweit: - 15% Frauenanteil bis Ende 2015 - 20% Frauenanteil bis Ende 2020 (jeweils Summe aus Middle-und Topmanagement) Stand : 31.01.2011 (wg. Veräußerung Wireless Division)





DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
	10 %	11 %	8 %	7 %	4 % (D)	Die K+S Gruppe strebt, basierend auf den Zahlen vom 31.12.2010, eine Steigerung der Frauen in Führungspositionen um ca. 30 % an. Die K+S Gruppe wird bis 2020 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen haben, welcher demjenigen der weiblichen Belegschaft zur Gesamtbelegschaft in Deutschland entspricht.
	24,5 %	19,3 %	9,1 %	10,3 %	Obere Führungsebene (strategische und globale/multinationale (Unternehmens-) Businessfunktion) 0,3 % Mittlere Führungsebene (strategische globale/ regionale und lokal operative Businessfunktion) 1,6 % Untere Führungsebene ((Sub) Regionale/ lokal operative Businessfunktion/ Fach- und Expertenfunktion) 1,7 %	Weltweit: Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen bis Ende 2018 auf 13 – 15 %
	44,9 % (inkl. Verbund)	44,2 % (inkl. Verbund)	15,5 %	13,3 %	0,7% (D)	Zuwachsquote: Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Deutschland um mindestens 30% bis Ende 2020 • Sicherung und ggfls. Ausbau des Frauenanteils im AT-Bereich von 37,8% (Potenzialausschöpfung für nächst höhere Leitungsebene schöpft aus diesem Pool)
	11,5 %	12,3 %	9,9 %	9,4 %	4,2 % (D)	Für Deutschland und weltweit: 12% Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2014

DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
	38 %	43 %	17 %	22 %	3,5 % (weltweit)	Weltweit: 25-30% Frauen in Führungspositionen bis Ende 2016
	61,2 %	56,3 %	14,9 %	18,6 %	2,0 % (weltweit)	Weltweit: 20% bis Ende 2013 25% bis Ende 2015
	50 %	51 %	20 %	24 %	14 % (D)	<i>VS-Beschluss steht noch aus – Angabe folgt am 7. Oktober (Ernennungsquote geplant)</i>
	21 %	26 %	8 %	10,8 %	2,4 % (weltweit)	Weltweit: 22% bis 2018 auf der Basis der derzeit bestehenden Konzern- und Belegschaftsstruktur für Topmanagement, Führungskreis I und II: Vorstände von Konzerngesellschaften und Bereichsleiter/-innen mit konzernübergreifenden Verantwortlichkeiten, Bereichsleiter/-innen großer Konzerngesellschaften und Top Spezialistenfunktionen mit konzernweiterem Einfluss Abteilungsleiter/-innen in operativen Bereichen und Leiter/-innen von Spezialistenteams

DAX 30 Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit	Frauenanteil an Führungspositionen in D	Frauenanteil an Führungspositionen weltweit	Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft	Ziele (D)
	30 %	30 %	13 %	18 %	9% (D) 10% (weltweit)	Weltweit: 25 % bis Ende 2017 Um zu entscheiden, ob ein deutsches Ziel generiert werden kann, wird noch etwas Zeit benötigt.
	21 %	25 %	10 % ÜT	14 %	20% (D) ÜT-Anteil an der Belegschaft in Deutschland	12-13 % Frauenanteil ÜT bis Ende 2015
	13 %	12,2 %	7,6 %	8 %	2,8 % (D) 1,7 % (weltweit) Als Führungskräfte sind alle leitenden außertariflichen Mitarbeiter (LAT) definiert.	15 % Frauenanteil bei den Leitenden außertariflichen Mitarbeitern (LAT) (ThyssenKrupp-Geschäftsjahr endet jeweils zum 30.09. => alle Angaben beziehen sich auf den 30.09.2010)
	14,8 %	14,2 %	Obere F: 4,3% Mittlere F: 6,5% Untere F: 10,0%	Obere F: 3,7 % Mittlere F: 7,7% Untere F: 12,4 %	Obere F: 0,1 % (D) Mittlere F: 1,1 % (D) Untere F: 1,6 % (D)	Obere Führungsebene 11 % bis Ende 2020 Mittlere Führungsebene 12 % bis Ende 2020 Untere Führungsebene 15 % bis Ende 2020

Allgemeine Anmerkungen

- Zahlenstand: 31.12.2010 (falls nicht anders vermerkt)
- Die hier genannten Ziele sind auf Basis der derzeit bestehenden Konzern- und Belegschaftsstruktur erhoben worden
- Angaben und Einstufungen gelten jeweils unternehmensindividuell nach internen Kriterien