

Die Quotendiskussion in der Sackgasse

– ohne Macht wird nur gelacht-

gender power measurement project (GPM)

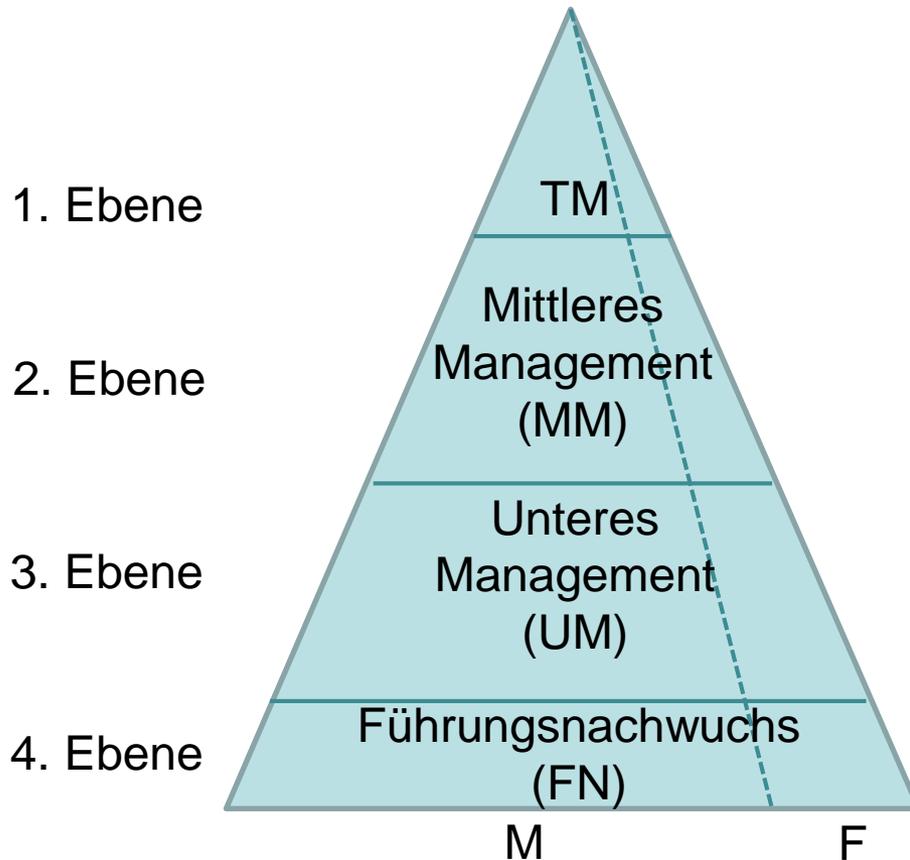
Prof. Dr. Michel E. Domsch

Prof. Dr. Désirée H. Ladwig

25. Juni 2015

- aktuell und engagiert
- unterschiedliche Standpunkte und Forderungen
- unterschiedliche Rahmenbedingungen
- unterschiedliche Zielgruppen
- unterschiedliche Berechnungsmodelle
- unterschiedliche Erfahrungen/Standpunkte in anderen Ländern
- unterschiedliche Worte statt Taten
- unterschiedliche Taten statt Worte

- Aufsichtsrat (AG & AN)
- Vorstand / GF / Top Management
- mit und ohne freiwillige Selbstverpflichtung
- mit und ohne Forderung nach gesetzlicher Regelung / Vorgabe



Quoten:

$$Q_{TM}^F$$

$$Q_{MM}^F = \frac{\text{Anzahl Frauen im Mittleren Management}}{\text{Anzahl aller Führungskräfte im MM}}$$

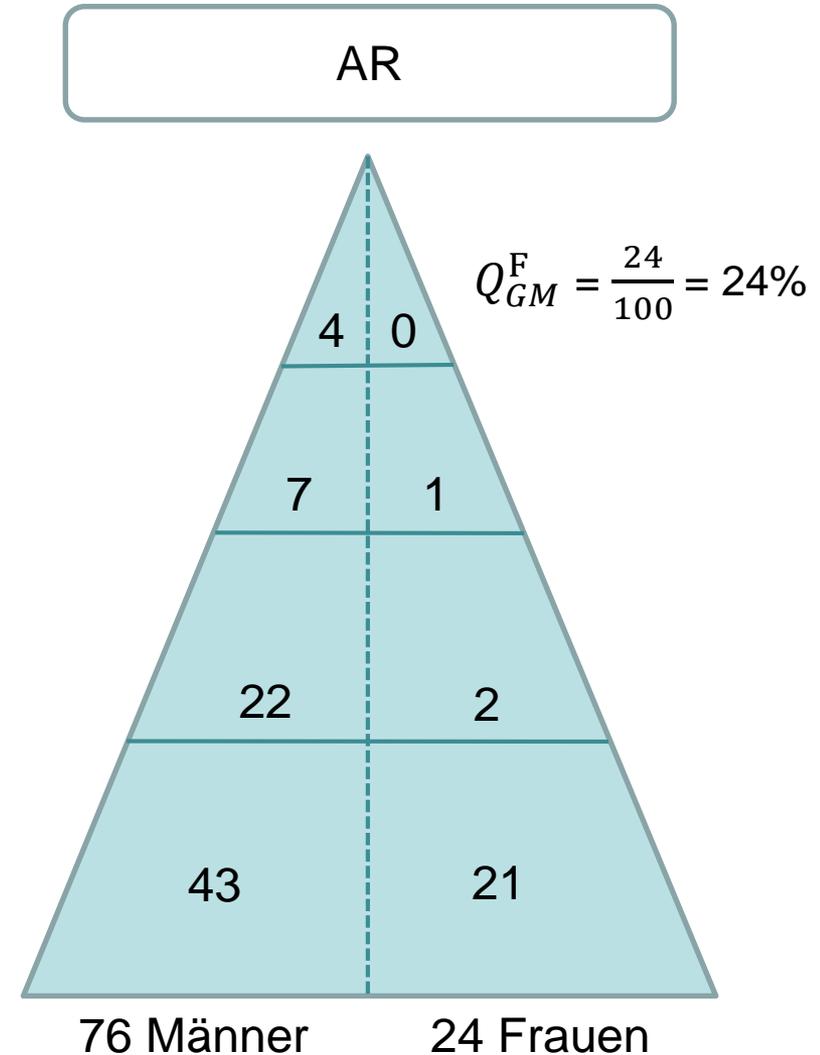
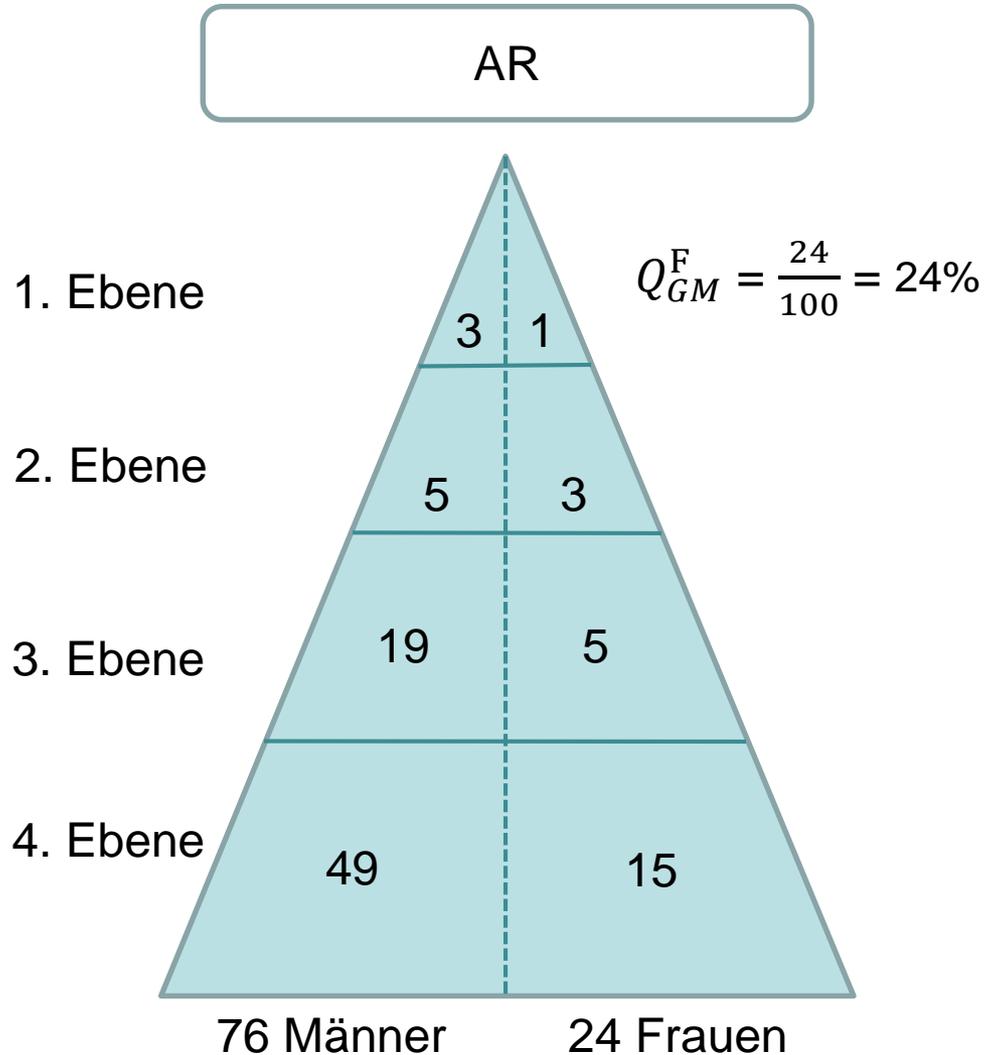
$$Q_{UM}^F$$

$$Q_{FN}^F$$

?🌟 Muttergesellschaft, Tochter- / Beteiligungsgesellschaften, Auslandsgesellschaften

?🌟 Abgrenzung der Ebenen

?🌟 Teilzeit / Vollzeit



quantitativ

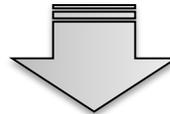
Anzahl der Positionen, die
mit Frauen bzw. Männern
besetzt sind

quantitativ & „qualitativ“

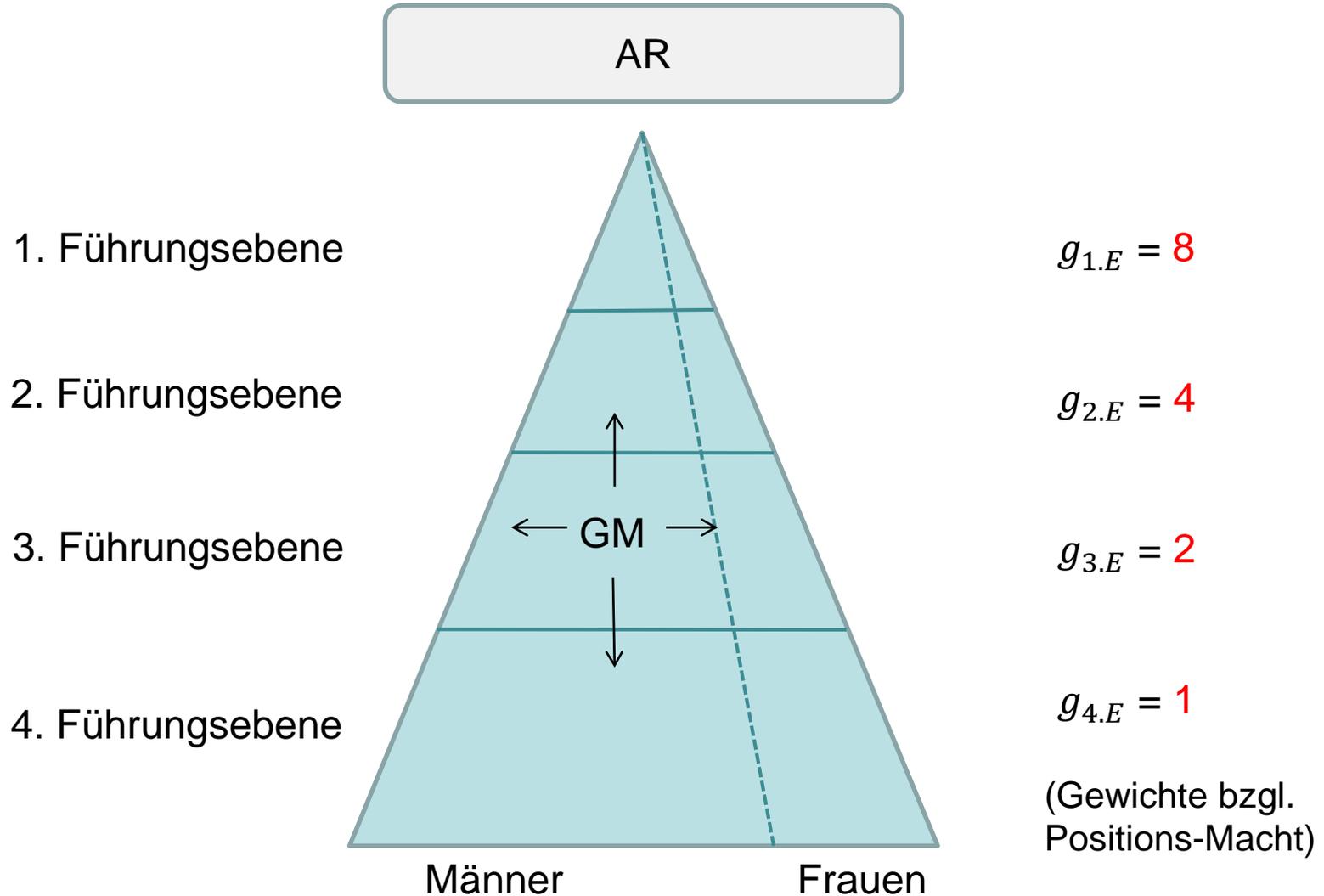
Anzahl der Positionen, die
mit Frauen bzw. Männern
besetzt sind

&

Beachtung, Bedeutung,
Einfluss auf Entscheidungen
und deren Umsetzungen etc.



gender POWER measurement

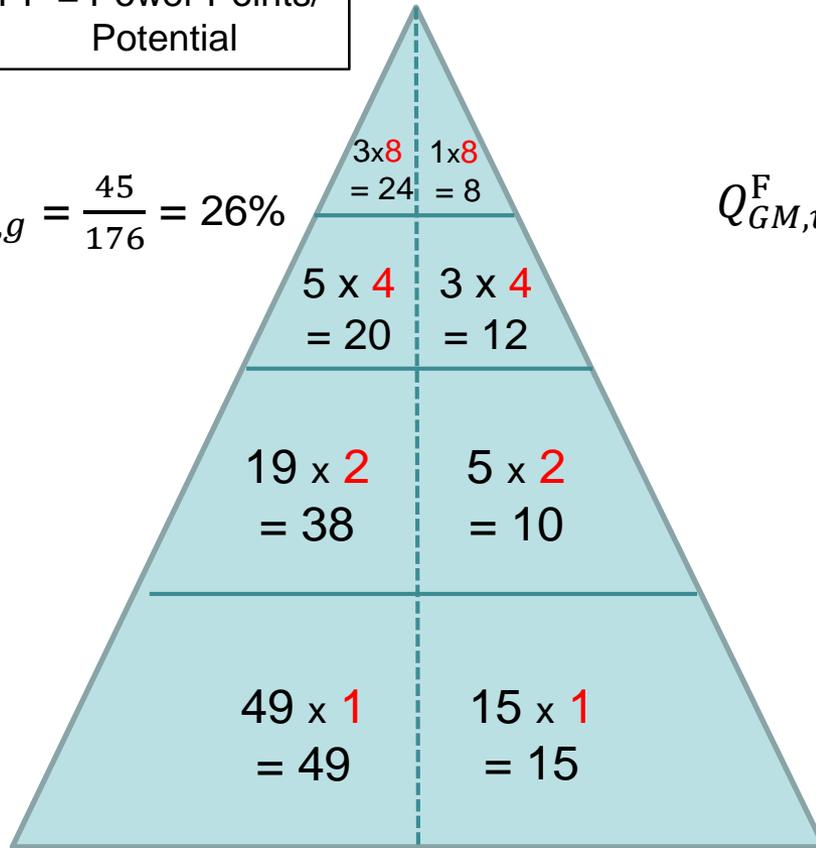


Ebenen-Modell (vertikal)

- gewichtet -

PP = Power Points/
Potential

$$Q_{GM,g}^F = \frac{45}{176} = 26\%$$



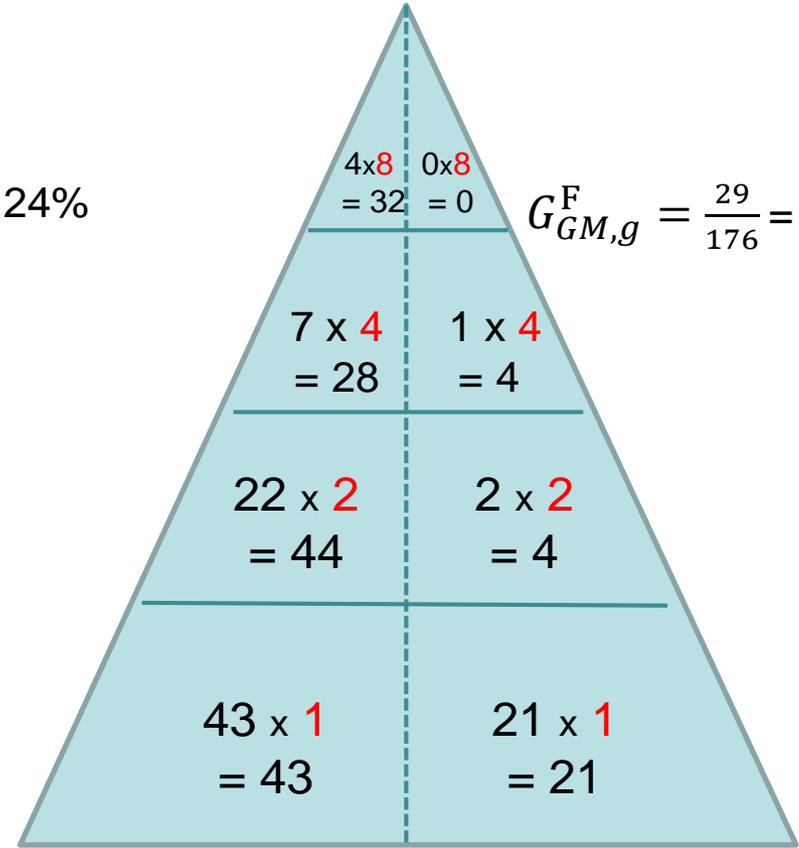
76 Männer (131 PP) 24 Frauen (45 PP)

176 PP

74,43 %

25,57 %

$$Q_{GM,ug}^F = 24\%$$



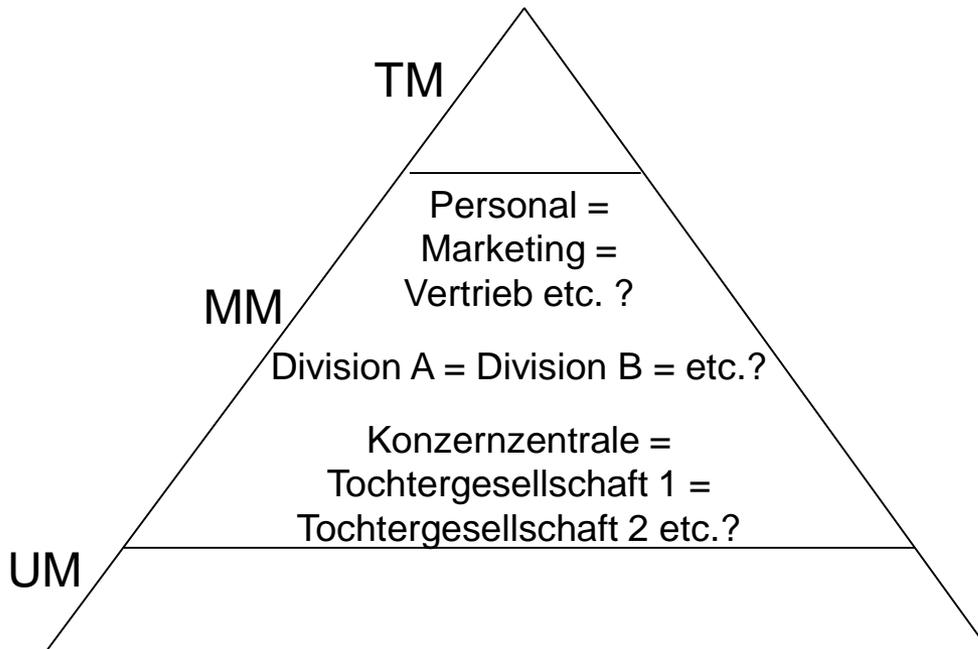
76 Männer (147 PP) 24 Frauen (29 PP)

176 PP

83,52 %

16,48 %

→ gleiche oder unterschiedliche Entscheidungsmacht / Positionsmacht etc. (Power Potential) auf gleicher Führungsebene?



Gibt es „horizontale“ Unterschiede in den einzelnen Funktionsbereichen? (in der Regel: ja)

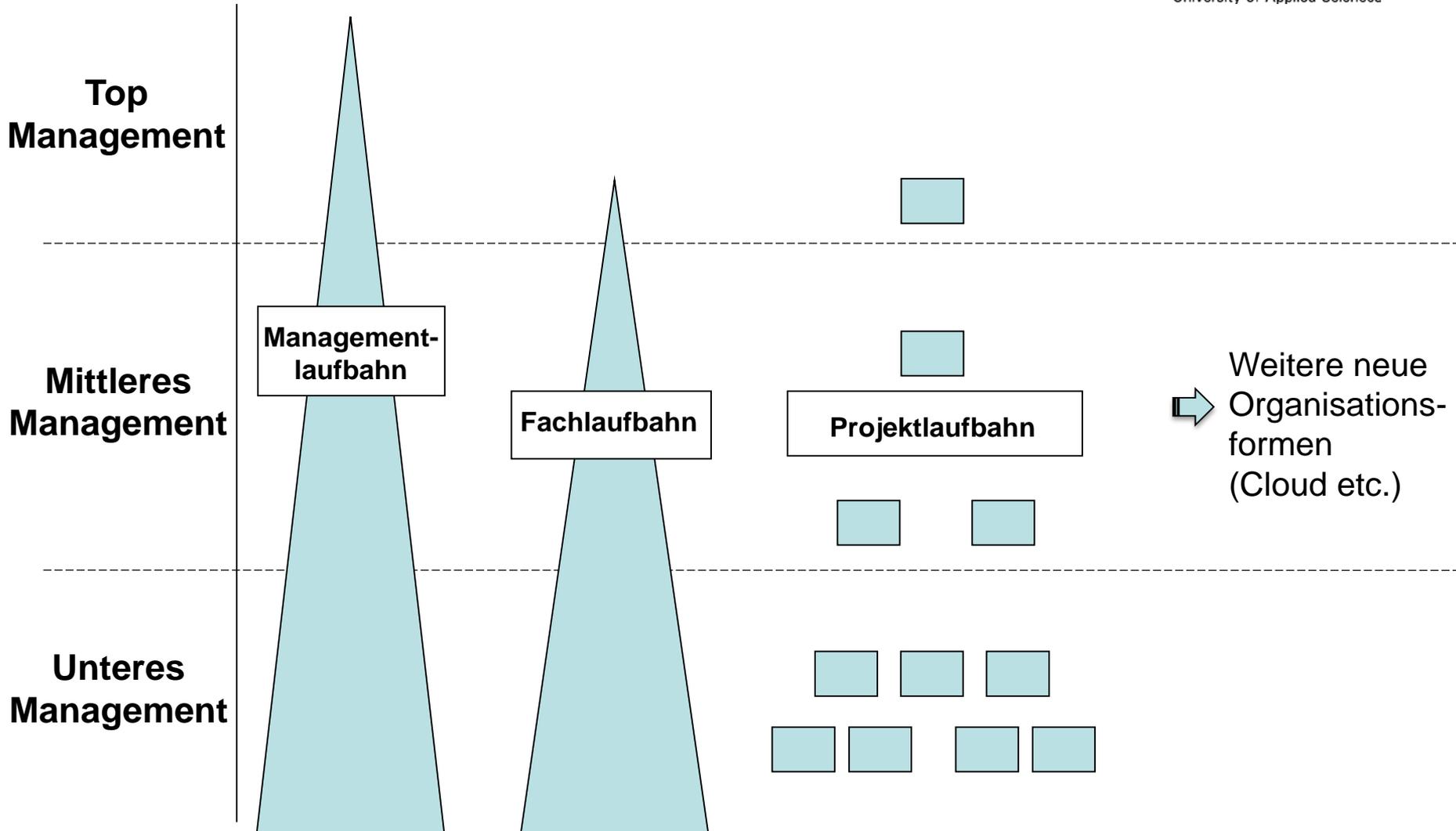
Haben alle Vorstandsmitglieder, Bereichsleiter, Abteilungsleiter etc. in ihrer jeweiligen Führungsebene die gleiche Macht/ Power Potential? (in der Regel: nein)

		R&D	Admini- stration	Produktion	Vertrieb
		$g_{1.F} = 4$	$g_{2.F} = 3$	$g_{3.F} = 3$	$g_{4.F} = 8$
1. Führungsebene	$g_{1.E} = 8$	$g_{1.E} \times g_{1.F} = g_{1.E.F}$ $8 \times 4 = 32$	24	24	64
2. Führungsebene	$g_{2.E} = 4$	16	12	12	32
3. Führungsebene	$g_{3.E} = 2$	8	6	6	16
4. Führungsebene	$g_{4.E} = 1$	4	3	3	8

Quoten^F im Vergleich

- ungewichtet → gewichtet -

Funktionen (100) Führungsebenen (100)	R&D (17)	Admini- stration (25)	Produktion (14)	Vertrieb (44)	Quoten ^F
1. Führungsebene (4)	0% → 0%	0% → 0%	0% → 0%	0% → 0%	0% → 0%
2. Führungsebene (8)	0% → 0%	50% → 50%	0% → 0%	0% → 0%	12,5% → 7,3%
3. Führungsebene (24)	0% → 0%	33,3% → 33,3%	0% → 0%	0% → 0%	8,3% → 4,8%
4. Führungsebene (64)	40% → 40%	75% → 75%	25% → 25%	10% → 10%	32,8% → 23,2%
Quoten ^F	23,6% → 11,8%	60% → 45,4%	14,3% → 7,1%	6,8% → 4,3%	24% → 11,6%





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Andererseits:

Genügt es nicht schon, für die Berechnung von Quoten jeweils die Summe der Gehälter „Führungskräfte/Männer“ der Summe der Gehälter „Führungskräfte/Frauen“ gegenüberzustellen?

1. Gewichtung (horizontal/vertikal)
 - Gehalt, Salary Level, Mitarbeiteranzahl, Budgetverantwortung, peer rating, Kompetenzmodelle etc. „Cocktail von möglichen Bewertungsansätzen“
2. Positionsbezogene oder personenbezogene Betrachtung?
3. Erweiterung auf das „Haus der Karriere“
 - Managementlaufbahn, Fachlaufbahn, Projektlaufbahn, Gremienmitgliedschaft, Sonderpositionen etc.
4. Vollzeit / reduzierte Vollzeit / Teilzeit /
5. Branche für Division / Tochtergesellschaften / Beteiligungen / Auslandsgesellschaften etc.
6. Dynamisierung (Veränderungen der Quoten im Zeitverlauf)
7. Individualisierung (Gewichtung ad personam)