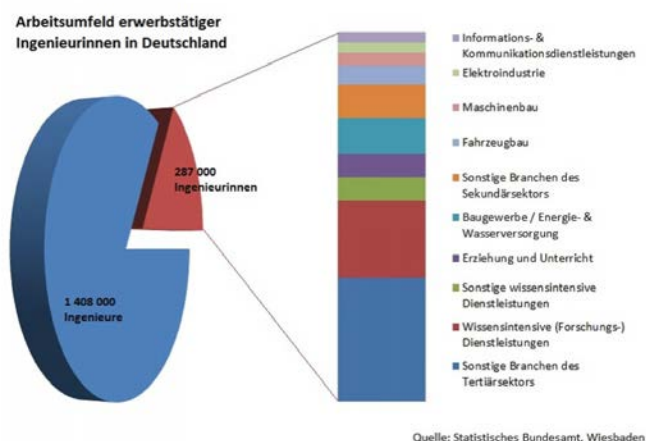


Gender Diversity bei TÜV NORD Mobilität

Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG

Das Thema Gender Diversity sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsetagen der Wirtschaft wird in der Öffentlichkeit und der Politik intensiv diskutiert, da der Frauenanteil in Führungspositionen in deutschen Unternehmen oftmals deutlich unter 30 Prozent liegt. Dieses Phänomen zeigt sich auch bei TÜV NORD Mobilität.

Obwohl immer mehr junge Frauen Ingenieurwissenschaften studieren, ist die geringe Quote bei TÜV NORD Mobilität insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich nur wenige Frauen für den Beruf der Maschinenbauingenieurin entscheiden. So waren unter den Maschinenbaustudierenden im Wintersemester 2016/2017 nur gut elf Prozent Frauen. Ebenso unterrepräsentiert waren Frauen in den Studiengängen Fahrzeugtechnik (etwa sieben Prozent), Elektrotechnik (etwa zwölf Prozent), Mechatronik (etwa neun Prozent) sowie Luft- und Raumfahrttechnik (etwa zwölf Prozent).



Mit mehr als 2.800 Mitarbeitenden gehört TÜV NORD Mobilität zu den größten Mobilitätsdienstleistern in Deutschland. Das Rückgrat bilden erstklassig ausgebildete, hoch motivierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TÜV NORD Mobilität hat sich zum Ziel gesetzt, durch die Förderung von Diversity, insbesondere im Bereich der Gender Diversity, das vorhandene Potential optimal auszunutzen und hierdurch einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu leisten.

„Unabhängig von der gesetzlichen Regelung ist das Thema ‚Frauenförderung‘ für unser Unternehmen sehr wichtig. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass ein echter Fortschritt des Frauenanteils im Management nur durch konkrete personalpolitische Maßnahmen und Programme zur Förderung erreicht werden kann. Als Ziel der Personalpolitik ist es uns wichtig, für eine bestmögliche und lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sorgen, z. B. durch Teilzeitmodelle, zentralen Familienservice, Schulferienbetreuung etc. Daher freuen wir uns sehr, mit dem Zertifikat ‚Beruf und Familie‘ als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet worden zu sein“, sagt Thorsten Walinge, Arbeitsdirektor von TÜV NORD Mobilität.

Das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" zielt darauf ab, dass Unternehmen Zielgrößen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung sowie für die beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung festlegen.

Die TÜV NORD Mobilität GmbH & Co. KG verfolgt eine Strategie der Diversity und strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an¹.

Der Aufsichtsrat hat bereits 2017 für den Zeitraum bis 30. Juni 2022 erneut beschlossen, dass eine Veränderung und damit eine Erhöhung des Frauenanteils für Geschäftsführung und Aufsichtsrat nicht angestrebt wird. In beiden Gremien werden im Falle künftig erforderlich werdender Nachbesetzungen Frauen wie bisher gleichberechtigt berücksichtigt.

Die Zielgrößen wurden zum 30. Juni 2017 eingehalten. Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung wurden als Zielgrößen 15,4 Prozent bzw. 5,3 Prozent festgelegt. Für beide Zielgrößen wurde als Umsetzungsfrist der 30. Juni 2022 verabschiedet.

¹ Gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind bestimmte Gesellschaften in Deutschland verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden nachfolgenden Führungsebenen festzulegen und zu bestimmen, bis wann der jeweilige Frauenanteil erreicht werden soll.