

thyssenkrupp verfolgt seit 2013 eine konzernweite Strategie zur Förderung der Vielfalt (Diversity). Wir streben u.a. an, bis 2020 global einen Frauenanteil von 15 % in allen Führungspositionen des Konzerns zu erreichen

Die thyssenkrupp System Engineering GmbH unterliegt zusätzlich der gesetzlichen Verpflichtung, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsführung und den beiden nachfolgenden Führungsebenen sowie jeweils eine Umsetzungsfrist für die Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die thyssenkrupp System Engineering GmbH hat dieser Verpflichtung entsprochen. Die Umsetzungsfristen endeten einheitlich erstmals am 30.06.2017.

Der Aufsichtsrat der thyssenkrupp System Engineering GmbH hatte für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der thyssenkrupp System Engineering GmbH zunächst eine Zielgröße von 25 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 beschlossen. Erreicht wurde ein Frauenanteil von 12,5 %. Auf der Ebene des Aufsichtsrats ist der Frauenanteil innerhalb der ersten Umsetzungsfrist somit unter der angestrebten Zielgröße geblieben. Innerhalb der kurzen ersten Umsetzungsfrist war eine ausreichende Neubesetzung von Aufsichtsratsmandaten mit weiblichen Führungskräften noch nicht möglich. Die thyssenkrupp System Engineering GmbH und der thyssenkrupp Konzern arbeiten darauf hin, die Zahl der weiblichen Führungskräfte im Kreis dieser Talente, die nach ihrer Qualifikation für solche Positionen in Betracht kommen, zu erweitern. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 hat der Aufsichtsrat nun eine Zielgröße von 18,5 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2022 beschlossen. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist seitdem unverändert geblieben.

Der Aufsichtsrat der thyssenkrupp System Engineering GmbH hatte für den Frauenanteil in der Geschäftsführung der thyssenkrupp System Engineering GmbH zunächst eine Zielgröße von 30 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 beschlossen. Erreicht wurde ein Frauenanteil von 50%. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 hat der Aufsichtsrat nun eine Zielgröße von 30 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2022 beschlossen. Die Zusammensetzung der Geschäftsführung ist seitdem unverändert geblieben.

Ebenfalls mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 hatte die Geschäftsführung der thyssenkrupp System Engineering GmbH eine Zielgröße von 6,25 % für die erste Führungsebene und eine Zielgröße von 5 % für die zweite Führungsebene beschlossen. Erreicht wurde ein Frauenanteil von 6,67 % auf der ersten bzw. 3,85 % auf der zweiten Führungsebene. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil innerhalb der ersten Umsetzungsfrist somit unter der angestrebten Zielgröße geblieben. Innerhalb der kurzen ersten Umsetzungsfrist war eine ausreichende Neubesetzung von Stellen der zweiten Führungsebene mit weiblichen Führungskräften noch nicht möglich. Die thyssenkrupp System Engineering GmbH und der thyssenkrupp Konzern arbeiten darauf hin, die Zahl der weiblichen Führungskräfte im Kreis dieser Talente, die nach ihrer Qualifikation für solche Positionen in Betracht kommen, zu erweitern. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 gelten nun Zielgrößen von 6,67 % bzw. 3,85 % für die ersten zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung und jeweils eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2022. Daneben verfolgt die thyssenkrupp System Engineering GmbH unvermindert die oben genannte konzernweite Strategie, mit der bis 2020 global/konzernweit ein Frauenanteil von 15 % in allen Führungspositionen angestrebt wird.