



Wie schaffen wir die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen?

Anna Riecken – Leiterin des Referats Frauen in Führungspositionen,
Gleichstellungsgesetze im öffentlichen Dienst

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gliederung



I. Gleichstellung in der Coronakrise

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

III. Ausblick

Frauen können alles.

I. Gleichstellung in der Coronakrise

- Der Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen liegt bei über 70 Prozent.
- Die Bezahlung in systemrelevanten Berufen ist vergleichsweise schlecht.
- Frauen leisten mehr Sorgearbeit in der Krise.

I. Gleichstellung in der Coronakrise

- Frauen sind in Führungspositionen, auch in den systemrelevanten Berufen, nicht gleichberechtigt vertreten. So beträgt der Frauenanteil an Chefärztinnen 10%.
- Führungsqualitäten, die typischerweise Frauen zugeschrieben werden und in diversen Teams eher zu finden sind, werden in Krisenzeiten besonders gebraucht.
- Aktuell: Pressemitteilung der 17 Frauenverbände in der Berliner Erklärung
- <https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-der-berliner-erklaerung-vom-1252020-rueckschritte-verhindern.html>

Frauen können alles.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Am 01. Mai 2015 trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FÜPoG) in Kraft, um den Frauenanteil in Führungspositionen signifikant zu erhöhen.

Regelungen in drei Bereichen: Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Gremien des Bundes

Begleitung des Gesetzes durch ein engmaschiges, europaweit einmaliges Monitoring.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Regelungen für die Privatwirtschaft

- Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, müssen seit dem 01.01.2016 eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent bei allen Neubesetzungen beachten
- Gesellschaften, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen für den Aufsichtsrat (sofern dieser nicht der festen Quote unterliegt), für den Vorstand sowie für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen, um auch hier die Frauenanteile kontinuierlich zu erhöhen
- Die Unternehmen müssen sich außerdem Fristen setzen, bis wann sie die selbst gesetzten Zielgrößen erreichen wollen

Frauen können alles.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Privatwirtschaft – Die Quote wirkt!

- Der Frauenanteil im Aufsichtsrat in den **Quoten-Unternehmen liegt bei über 35 Prozent**
- Das ist ein Anstieg von knapp 14 Prozentpunkten seit Januar 2015.
- **Die Quotenunternehmen setzen sich ambitioniertere Zielgrößen** auf allen Ebenen.
- Kabinettsbeschluss am 10.6. der 3. und 4. jährlichen Informationen:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/freiwillig-tut-sich-wenig---nur-feste-vorgaben-wirken/156456>

Frauen können alles.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Privatwirtschaft – Freiwillig funktioniert nichts!

- In den großen deutschen Börsenunternehmen beträgt die **Männerquote 90 %**.
- **Zielgröße 0 bleibt der Regelfall.** Nur wenige Unternehmen setzen sich das Ziel, eine Frau für den Vorstand zu gewinnen.
- **Dies deckt sich auch mit den ersten Erkenntnissen aus der Evaluierung.**

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Regelungen für den öffentlichen Dienst, Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG)

- Konkretisierung der Vorgaben für Gleichstellungspläne ähnlich den Zielgrößen-Vorgaben in der Privatwirtschaft
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in großen Dienststellen
- Einführung eines jährlichen öffentlichen Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

- In den obersten Bundesbehörden beträgt der Frauenanteil an **Führungspositionen 36** Prozent (2019).
- 18 von insgesamt 24 obersten Bundesbehörden erhöhten ihren Frauenanteil in Führungspositionen. Gleichzeitig beschäftigten 21 Behörden immer noch mehr Männer als Frauen in Führungspositionen.
- Je **höher die Hierarchieebene**, desto **geringer ist der Frauenanteil** an Führungspositionen.
- Führen in Teilzeit bleibt die Ausnahme.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Regelungen für die Gremien des Bundes

- Für Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens 3 Sitze zustehen, hat der Bund bei der Besetzung seiner Sitze seit 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent zu beachten
- Seit 2018 soll der Geschlechteranteil weiter auf 50 Prozent erhöht werden
- Bei wesentlichen Gremien, die keine Aufsichtsgremien sind, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird

II. Bilanz nach fünf Jahren FöPoG

Regelungen für die Gremien des Bundes

- Der Frauenanteil an den vom Bund bestimmten Mitgliedern in **Gremien**, in denen der Bund drei oder mehr Sitze hat, liegt bei **fast 50 Prozent**.

II. Bilanz nach fünf Jahren FÜPoG

Begleitung der Umsetzung durch ein engmaschiges Monitoring:

- Wir schaffen Transparenz in einem europaweit einzigartigen Datentool.
- Dort finden Sie alle Berichte mit Zahlen, Daten und Fakten, die bisher veröffentlicht wurden.

Das Datentool - bmfsfj.de/quote/

Frauen in Führungspositionen: Entwicklung seit 2015



Das interaktive Datenmodul veranschaulicht, wie sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit einer festen Geschlechterquote von 30 Prozent sowie die selbst gesetzten Zielgrößen aller vom Gesetz betroffenen Unternehmen entwickelt haben. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird gezeigt, wie sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden und in den Gremien des Bundes entwickelt.

Daten Privatwirtschaft →

Daten oberste Bundesbehörden →

Daten Gremien des Bundes →

Die Quote wirkt: Seit Einführung der festen Geschlechterquote von 30 Prozent ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen deutlich gestiegen.

Grafik: Die Quote wirkt! →

Zum Hintergrund: Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen endlich signifikant zur erhöhen, trat im Mai 2015 das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Vorausgegangen waren jahrelange Debatten.

Die Quote - ein historischer Meilenstein →

Frauen können alles.

III. Ausblick

Derzeit befindet sich ein Referentenentwurf in der Ressortabstimmung Leitlinien Privatwirtschaft:

- Ausweitung des Geltungsbereichs der festen Quote für Aufsichtsräte
- Einführung eines Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände
- Verbesserung der Wirksamkeit des Gesetzes, indem die Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen künftig wirksam sanktioniert wird
- Einführung einer Begründungspflicht für Unternehmen bei Festlegung der Zielgröße „Null“, deren Nichteinhaltung ebenfalls sanktioniert werden soll

Frauen können alles.

III. Ausblick

Öffentlicher Dienst

Der Bund geht mit guten Beispiel voran:

- Im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) soll erstmals einen Zeitpunkt vorgeben werden (2025), bis wann der Bund das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst erreichen soll.
- Bundesunternehmen sollen in den Blick genommen werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragten sollen gestärkt werden.

III. Ausblick

Bundesgremienbesetzungsgesetz

- Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) soll künftig für alle Gremien gelten, für die der Bund zwei oder mehr Mitglieder bestimmen kann.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprechpartnerin im BMFSFJ

Kontakt

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat 405 – Frauen in Führungspositionen, Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Ansprechpartnerin
Frau Anna Riecken
405@bmfsfj.bund.de
Tel. 030 / 18 555 1209



Frauen können alles.