



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

11. Dezember 2014





Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

I Hintergrund

- Der Anteil weiblicher Führungskräfte an verantwortungsvollen Spitzenpositionen in der deutschen Wirtschaft und in der Bundesverwaltung ist nach wie vor gering.
- Frauen sind in Führungspositionen (in Vorständen und in Positionen mit Führungsaufgaben unterhalb der Vorstandsebene) sowie in Aufsichtsräten insgesamt noch deutlich unterrepräsentiert.
- Daran hat sich in den vergangenen 20 Jahren trotz zahlreicher Initiativen in einzelnen Unternehmen und freiwilliger Selbstverpflichtungen der Wirtschaft kaum etwas geändert.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

I Daten

- Frauen nehmen mit 43 % fast gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teil, ihr Qualifikationsniveau ist sehr gut. Sie stellen 53,3 % der Studienberechtigten und knapp die Hälfte der Hochschulabsolventen.
- Ende 2013 waren nur 4,4 % aller Vorstände und 15,1 % aller Aufsichtsräte in den Top-200-Unternehmen in Deutschland mit Frauen besetzt.
- In der Bundesverwaltung beträgt der Frauenanteil an Führungspositionen trotz 20-jähriger gesetzlicher Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe nur 30,0 %. In Gremien des Bundes sind Frauen sogar nur zu 25,7 % vertreten.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

I Ziele

Erhöhung des Anteils von Frauen

- an Führungspositionen in der Privatwirtschaft,
- an Führungspositionen in der Bundesverwaltung und
- in Gremien im Einflussbereich des Bundes.

I Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ist der Staat verpflichtet, tatsächliche Chancengleichheit zu fördern. Deshalb sind bestehende Nachteile für Frauen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt im Wege einer gesetzlichen Lösung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen abzubauen.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

I Umsetzung

- **Geschlechterquote** für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen der Privatwirtschaft.
- Verpflichtung für Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sich **Zielvorgaben für den Anteil von Frauen** zu setzen. Diese gelten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und oberste Management-Ebenen.
- Novellierung der Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes: **Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz**



Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen in der Privatwirtschaft

**Voll mitbestimmungspflichtige
(> 2.000 bzw. 1.000 Beschäftigte)
und börsennotierte Unternehmen
(108 Unternehmen)**

**Mitbestimmungspflichtige
(> 500 Beschäftigte)
oder börsennotierte Unternehmen
(ca. 3.500 Unternehmen)**

**Feste Geschlechterquote von 30 % für
Aufsichtsrat
Verbindliche Zielgrößen für
Vorstand und oberste Management-
Ebenen**

**Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsrat,
Vorstand und oberste Management-
Ebenen**

**Nichtigkeit der quotenwidrigen Wahl, sog.
leerer Stuhl
Berichts- und Begründungspflichten**

Berichts- und Begründungspflichten



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Privatwirtschaft – Geschlechterquote

- | Die **Geschlechterquote** von mindestens 30 % ist in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen ab dem 1. Januar 2016 sukzessive bei den ab diesem Zeitpunkt neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten zu beachten.
- | Die Bänke des Aufsichtsrats (Anteilseigner– und Arbeitnehmerseite) werden zusammen betrachtet, wenn keine Seite der Gesamtbetrachtung widerspricht.
- | Bei Nichterreichen der Quote ist die quotenwidrige Wahl nichtig, sog. leerer Stuhl.
- | Die Zahl dieser Unternehmen beträgt 108.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Privatwirtschaft – Verbindliche Zielvorgaben

- | **Verbindliche Zielvorgaben** gelten für Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind.
- | Diese ungefähr 3.500 Unternehmen setzen sich Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen zur Erhöhung des Frauenanteils.
- | Die festgelegten Zielgrößen und Fristen sind zu veröffentlichen.
- | Für die Zielgrößen gilt ein Verschlechterungsverbot: Gibt es etwa im Aufsichtsrat (zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes) noch keinen Frauenanteil von 30 %, darf die künftige Zielgröße nicht unter dem jeweiligen Ist-Zustand liegen.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Öffentlicher Dienst

Novellierung der seit 1994 bzw. 2001 bestehenden gesetzlichen Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen:

- | **Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (BGremBG)**
- | **Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG)**



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Öffentlicher Dienst

Novellierung Bundesgremienbesetzungsgesetz

- | Ziel ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann.
- | Für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote in Höhe von mindestens 30 % für alle Neubesetzungen von Bundessitzen.
- | Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil auf 50 % zu erhöhen.
- | Für wesentliche Gremien, in die der Bund Mitglieder beruft oder entsendet, gelten die gleichen Zielvorgaben.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Öffentlicher Dienst

Novellierung Bundesgleichstellungsgesetz

- | Ziele: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in jedem einzelnen Bereich (vor allem Führungspositionen) sowie Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, insbesondere durch eine stärkere Ansprache von Männern.
- | Die Bundesverwaltung wird verpflichtet, sich für jede einzelne Führungsebene konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils zu setzen.
- | Zielvorgaben und Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan jeder einzelnen Behörde darzustellen.
- | Erhöhung der Transparenz und stärkere Kontrolle durch die jährliche Veröffentlichung eines Gleichstellungsindex.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Ausblick

- | Mehr Vielfalt in den Unternehmen fördert ihre Leistungsfähigkeit und den Unternehmenserfolg.
- | Es gibt genügend qualifizierte Frauen. Deswegen werden die Unternehmen keine Probleme haben, die Geschlechterquote und eigene ambitioniert gesetzte Ziele zu erfüllen.
- | Die Veröffentlichungs- und Berichtspflichten für Unternehmen und Behörden spornen an und gewährleisten Transparenz.
- | Die Geschlechterquote wird die Unternehmenskultur in Deutschland grundlegend verbessern.