



# Evaluation des FüPoG durch Kienbaum



## **FüPoG: Kienbaum legt Bundesregierung Abschlussgutachten zu Frauen und Männern in Führungspositionen vor**

### **FüPoG – Was verbirgt sich dahinter?**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes festgeschrieben. Sie ist gemäß dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung aus dem Jahr 2018 „Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international“. Zur Verwirklichung dieses Zieles ist zum 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) in Kraft getreten. Das Gesetz soll dazu beitragen, den Anteil von Frauen in

Führungspositionen signifikant zu erhöhen und perspektivisch eine Geschlechterparität in diesem Bereich zu erzielen.

Um dies zu erreichen, sieht das Gesetz Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen vor. So sieht es in Bezug auf die Privatwirtschaft im Einzelnen vor, dass Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, seit dem 1. Januar 2016 einen festen Mindestanteil an Frauen und Männern von je 30 Prozent bei allen Neubesetzungen erzielen müssen.

Zudem müssen Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder in irgendeiner Form der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen, Zielgrößen für die Zusammensetzung des geschäftsführenden Organs, des Aufsichtsrats und der beiden obersten Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs sowie Fristen für deren Erreichung festlegen.

Darüber hinaus novelliert das FÜPoG auch Regelungen für den öffentlichen Dienst sowie für Führungspositionen in den Gremien des Bundes. Die Neufassung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)

## **Evaluierung des FÜPoG**

Wir haben im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Evaluierung des FÜPoG begleitet. Ziel der Evaluierung war, die Akzeptanz und Wirksamkeit der gesetzlichen Pflichten sowie die tatsächlichen Auswirkungen der Regelungen auf die Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erheben.

enthält beispielsweise Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit Familienpflichten, die nunmehr auch verstärkt Männer ansprechen sollen, sowie neue Vorgaben für den alle vier Jahre zu erstellenden Gleichstellungsplan und zur Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten. Das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) sieht insbesondere vor, dass in Aufsichtsgremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, eine feste Geschlechterquote von – seit dem Jahr 2018 – 50 Prozent gilt.

Nun liegen die Ergebnisse vor und wurden der Bundesregierung in einem rund 400-seitigen Abschlussbericht übergeben.

## Eine feste Quote zeigt Wirkung

Die Evaluierung zeigt, dass die mit dem Gesetz eingeführte feste Quote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat Wirkung zeigt und zu einer signifikanten Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten beigetragen hat. Unternehmen, die der festen Geschlechterquote unterliegen, sind zudem im Schnitt fortschrittlicher hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen als Unternehmen, die nur zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil verpflichtet sind. Neben höheren Frauenanteilen im Aufsichtsrat verzeichnen ‚Quotenunternehmen‘ auch einen schnelleren Anstieg von Frauenanteilen in Führungspositionen insgesamt. Im Vergleich zum

Aufsichtsrat hat sich der Frauenanteil im Vorstand – ohne feste Quote – dagegen weniger positiv entwickelt. Der zurückhaltende Trend auf Vorstandsebene bestätigt sich ebenfalls bei den festgelegten Zielgrößen: Drei Viertel der Unternehmen haben auf Vorstandsebene keine oder „Null“ als Zielgröße gesetzt.

In den Dienststellen des Bundes sind gleichzeitig positive Entwicklungen im Sinne der Gleichstellungsförderung zu beobachten – dazu gehören die größere Repräsentanz von Frauen auf Führungsebenen und in Gremien und der Ausbau der Vereinbarkeitsangebote.

## Leuchtturmunternehmen zeigen, dass und wie es geht

Gleichzeitig zeigen unsere Befragungen auch: Viele Unternehmen und öffentliche Institutionen sind immer noch tradierten Rollenbildern verhaftet und tun sich schwer damit, Frauen systematisch für Führungspositionen aufzubauen. Unternehmen und Institutionen indes, die den Themen

Diversität und Gleichstellung schon vor Inkrafttreten des ‚Quotengesetzes‘ Aufmerksamkeit widmeten, haben ihre Bemühungen mit Inkrafttreten des Gesetzes häufig noch einmal intensiviert. Das zahlt sich aus und zeigt sich unmittelbar in höheren Frauenanteilen auf der Führungsebene.

## Wie können Frauen in Führung konkret gefördert werden?

Die Evaluation, die aktuell noch in der Bundesregierung beraten wird, gibt auch konkrete Handlungsempfehlungen, wie dem Thema „Frauen in Führung“ auf gesetzlicher und untergesetzlicher Ebene weiter mehr Durchschlag verliehen werden kann. Die Empfehlungen reichen von einer Ausweitung

der verbindlichen Elemente des Gesetzes bis hin zu einem „Instrumentenbaukasten“ für Unternehmen und öffentliche Institutionen, die (noch) besser werden wollen in Sachen Diversity.

---

## Kontakt



**Judith Michels**  
Senior Manager

Kienbaum Consultants International GmbH  
Hopfenmarkt 33 | 20457 Hamburg  
T: +49 40 32 57 79-38  
M: +49 172 911 37 34  
[judith.michels@kienbaum.de](mailto:judith.michels@kienbaum.de)

Leading by #WePowerment