

## Pressemitteilung

### Öffentlichen Unternehmen fehlt Ambition für mehr Frauen in Spitzenämtern / Public WoB-Index verzeichnet wenig Fortschritte / Kaum Transparenz bei Zielgrößen

- » Bundesministerin Giffey: „Wir werden öffentliche Beteiligungen bei Gleichstellung in die Pflicht nehmen.“
- » FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow: „Unternehmen des Public Sector fehlen Mut und Transparenz – so wird es nichts mit der Vorreiterrolle bei der gleichberechtigten Teilhabe.“

Berlin, 09.09.2020: Bei den 262 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland hat die Dynamik zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen spürbar nachgelassen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien stieg im Vergleich zum Vorjahr nur um magere 1,4 Prozentpunkte auf 32,2 Prozent (2019: 30,8 %) und liegt weiterhin gleichauf mit der Privatwirtschaft. Immerhin stieg der Frauenanteil in Top-Managementorganen zum Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 22 Prozent (2019: 18 %). Jedoch haben 14 Unternehmen (5,3 %) eine komplett frauenfreie Führungsetage. Auch die Transparenz bei der Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen bleibt unbefriedigend, von den 123 zielgrößenpflichtigen öffentlichen Unternehmen legen 49 (39,8 %) keine Planungen für die Erhöhung des Frauenanteils vor. Das sind die Ergebnisse des heute vorgestellten [Public Women-on-Board-Index](#) von [FidAR](#) mit Stand 01.01.2020.

#### Ziel der Bundesregierung ist Parität in Leitungspositionen

„Die Unternehmen des öffentlichen Sektors müssen mit gutem Beispiel vorangehen“, betont Bundesfrauenministerin **Dr. Franziska Giffey**. „Unser Ziel ist es, in den wichtigsten Bundesbeteiligungen bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 50 Prozent in den Leitungspositionen zu erreichen. Dafür ist aber deutlich mehr Engagement notwendig. Es ist nicht hinnehmbar, dass so viele öffentliche Unternehmen keine oder kaum ambitionierte Zielgrößen veröffentlichen. Die Verschärfung von Sanktionen bei Nichtvorlage von Zielgrößen ist ein Baustein, mit dem wir hier den Druck erhöhen werden. Wir müssen das Potenzial der Frauen endlich nutzen – das gilt für privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche gleichermaßen.“

#### Öffentliche Unternehmen sind Vorbilder – Messlatte für Diversity liegt höher

„Bund und Länder müssen endlich handeln. Es ist ein Armutszeugnis, wenn Unternehmen mit staatlicher Beteiligung nicht mal in Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von einem Drittel erreichen. Hier sollten bei den Verantwortlichen längst die Alarmglocken läuten. Die öffentliche Hand hat bei der Gleichberechtigung eine Vorbildfunktion, entsprechend liegt die Messlatte höher“, erklärt FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow**. „Wenn fünf Jahre nach Inkrafttreten des FÜPo-Gesetzes fast die Hälfte der zielgrößenpflichtigen Unternehmen keine Zielgrößen veröffentlicht, ist das ein Alarmsignal. Das Instrument der Zielgrößen sollte eine Chance für die strategische, unternehmensangepasste Steigerung des Frauenanteils sein. Dies wurde in weiten Teilen nicht angenommen. Da offensichtlich die Einsicht fehlt, müssen daher leider der Druck erhöht und die Sanktionen verschärft werden.“

#### Bundes- und Landesbeteiligungen nutzen Zielgrößen kaum

Da nur eines der untersuchten öffentlichen Unternehmen – die Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA) – unter die Quote fällt, spielen die Zielgrößen für das Aufsichtsgremium, das Top-Managementorgan und die obersten zwei Managementebenen im Public Sector eine bedeutende Rolle. 123 und damit weniger als die Hälfte der untersuchten Unternehmen unterliegen der Zielgrößenpflicht. Aber nur 74 (60,1 %) haben mindestens eine Zielgröße festgelegt und benannt. Und die wenigen veröffentlichten Planziele sind kaum ambitioniert. Mit 13 plant ein Drittel (33,3 %) der 39 öffentlichen Unternehmen, die eine Zielgröße für das Top-Managementorgan angeben, mit Zielgröße Null. Von den 54 zielgrößenpflichtigen Bundesbeteiligungen legen 10 und damit fast jedes fünfte Unternehmen keine Zielgrößen vor (18,5 %). Für das Top-Managementorgan haben von den 104 untersuchten Bundesbeteiligungen nur 29 eine Zielgröße veröffentlicht (27,9 %). 15 und damit die Hälfte davon planen mit Zielgröße Null.

## **Paritätische Besetzung der Gremien weiter nicht in Sichtweite**

„Der Gesetzgeber hat den Unternehmen mit der Zielgrößenpflicht einen weiteren Freiraum gegeben, individuelle Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen festzulegen. Es ist enttäuschend, dass selbst die Beteiligungen von Bund und Ländern dieses Instrument kaum nutzen. So rückt das mittelfristige Ziel einer paritätischen Zusammensetzung der Gremien in die Ferne“, kritisiert **Schulz-Strelow**. „Wir erwarten einen transparenten und verbindlichen Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben und ambitionierte Zielgrößen. Dass ein Drittel der öffentlichen Unternehmen mit Zielgröße Null für das Top-Managementorgan plant, ist nicht akzeptabel.“

## **Berlin, Brandenburg und Hamburg beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien vorne**

Der detaillierte Blick auf die Bundesländer zeigt, dass beim durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien diejenigen Länder Spitzenpositionen einnehmen, in denen der jeweilige Public Corporate Governance Kodex (PCGK) auf Länderebene eine Empfehlung zur gleichberechtigten Teilhabe enthält. Berlin, Brandenburg und Hamburg liegen wie im Vorjahr im Ranking vorne. In Berlin liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen bei 55 Prozent. Die Schlusslichter Bayern, Saarland und Sachsen haben keinen PCGK bzw. haben im Falle des Saarlands erst seit dem vergangenen Jahr einen PCGK mit Diversity-Aussage. Auch wenn der PCGK nur Empfehlungen ausspricht, beeinflussen die Grundsätze guter Unternehmensführung offensichtlich das Engagement der Verantwortlichen für die gleichberechtigte Teilhabe in den Beteiligungen des Landes.

## **Facts & Figures – Der Public WoB-Index im Überblick**

Der Public Women-on-Board-Index von FidAR ist die bedeutendste repräsentative Studie zur Diversity im öffentlichen Sektor. Für die vorliegende siebte Studie mit Stand 01.01.2020 wurden 262 Beteiligungen von Bund und Ländern untersucht. 123 davon unterliegen der Pflicht, Zielgrößen für das Aufsichtsgremium, das Top-Managementorgan und die obersten zwei Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Von den 104 untersuchten Bundesbeteiligungen sind 54 zielgrößenpflichtig. Bei 46 der untersuchten Unternehmen entscheidet der Bund über mindestens drei Sitze im Aufsichtsgremium. Hier sollten nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz 50 Prozent der in die Aufsichtsgremien entsendeten Vertretenden Frauen sein.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen stieg auf 32,2 Prozent (2019: 30,8 %). Bei 48 Unternehmen (18,3 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei 50 Prozent oder höher (2019: 16 %). 21 Unternehmen (8 %) haben keine Frauen im Aufsichtsgremium (2019: 9,5 %), 14 Unternehmen (5,3 %) komplett frauenfreie Führungsetagen (2019: 6,8 %). Der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien liegt unverändert bei 32,1 Prozent (2019: 32,1 %). Der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite stieg auf 31,8 Prozent (2019: 30 %). Der Frauenanteil in Top-Managementorganen stieg im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte auf 22 Prozent (2019: 18 %). Der Frauenanteil unter den Beschäftigten der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen liegt bei 47,8 Prozent

123 der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und müssen Zielgrößen für das Aufsichtsgremium, das Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festlegen. Von diesen 123 zielgrößenpflichtigen Beteiligungen haben 74 (60,1 %; 2019: 52,4 %) mindestens eine Zielgröße festgelegt und benannt; davon 68 (55,3 %; 2019: 46 %) für das Aufsichtsgremium und 39 (31,7 %; 2019: 22,6 %) für das Top-Managementorgan; 13 davon (33,3 %) planen mit Zielgröße Null.

Der Public WoB-Index wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Studie wird von FidAR unter wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Michèle Morner, Leiterin des Wissenschaftlichen Instituts für Unternehmensführung und Corporate Governance, erstellt.

Die **Studie zum Public WoB-Index** kann unter [www.public-wob-index.de](http://www.public-wob-index.de) eingesehen werden.

### **Ihre Ansprechpartnerin**

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13, E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

### **Pressekontakt**

Matthias Struwe | Eye Communications | Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Tel.: +49 (7 61) 137 62-21, E-Mail: [m.struwe@eyecommunications.de](mailto:m.struwe@eyecommunications.de)

### **Über FidAR:**

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. Mehr Informationen zu FidAR im Internet unter [www.fidar.de](http://www.fidar.de).