



Dr. Kristina Schröder, MdB

Bundesministerin

An die Mitglieder der Fraktionen
von CDU/CSU und FDP
im Deutschen Bundestag

HAUSANSCHRIFT Glinkastraße 24, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin

TEL +49 (0)30 20655-0
FAX +49 (0)30 20655-4100
E-MAIL mb@bmfjsf.bund.de
INTERNET www.bmfjsf.de

ORT, DATUM Berlin, den 30. November 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die erste Veröffentlichung unseres neuen Rankings FKinitial, das die Anstrengungen der DAX-Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen miteinander vergleicht, nehme ich gerne zum Anlass, Sie über den aktuellen Stand meiner Initiative mit den DAX 30-Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen zu informieren:

- Ende Juni habe ich den DAX 30-Statusbericht „Frauen in Führungspositionen“ in Empfang genommen: Er dokumentiert die Fortschritte der einzelnen Unternehmen auf dem Weg zu ihren individuellen Zielquoten für den Frauenanteil in Führungspositionen, die sie sich im Sinne meines Flexi-Quoten-Konzepts im Oktober 2011 gegeben haben.
- Seit August gibt es die neue Website www.flexi-quote.de des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, auf der wir Status und die von den Unternehmen angestrebten Zielquoten übersichtlich und für die breite Öffentlichkeit verständlich dargestellt haben. Wir arbeiten intensiv daran, weitere Unternehmen für die Veröffentlichung individueller Zielquoten auf dieser Seite zu gewinnen.
- Seit Ende November lassen sich die Anstrengungen der Unternehmen im Ranking FKinitial direkt miteinander vergleichen: Basis des FKinitial sind die Zahlen, die die Unternehmen in ihrem Statusbericht vorgelegt haben. Gemessen werden Ambition, Dynamik und Leistung der Unternehmen. Daraus ergibt sich ein Gesamtwert, der einen ersten Vergleich der Unternehmen untereinander ermöglicht.



SEITE 2 Wie die einzelnen Unternehmen abgeschnitten haben, sehen Sie im FKinitial-Ranking:

Unternehmen	Leistung			Dynamik			Ambition			Gesamt		
	Verhältnis Frauen in Führungsstellen	Frauen in Aufsichtsräten	Punkte Leistung	Anstieg seit Zielsetzung (in Prozentpkt.)	Wie schnell soll Ziel erreicht werden?	Punkte Dynamik	Ziel als prozentualer Anstieg seit 2010	Verhältnis Ziel zu Anteil weibl. Beschäftigten	Bonus "Ziele für D"	Punkte Ambition	Gesamtpunkte	Rang
Henkel AG & Co. KGaA	4	4	8	4	4	8	0	4	1	5	21	1
BAYER AG	4	2	6	4	4	8	2	4	0	6	20	2
BMW Group	4	2	6	2	2	4	4	4	1	9	19	3
Deutsche Bank AG	4	4	8	4	2	6	0	4	0	4	18	4
Deutsche Telekom AG	2	4	6	4	4	8	2	2	0	4	18	4
Merck KGaA	2	4	6	4	4	8	2	2	0	4	18	4
Allianz SE	4	4	8	2	4	6	0	2	1	3	17	7
Daimler AG	4	0	4	2	2	4	4	4	1	9	17	7
K+S AG	4	0	4	4	2	6	2	4	1	7	17	7
ThyssenKrupp AG	4	2	6	0	2	2	4	4	1	9	17	7
Lanxess AG	4	0	4	4	2	6	2	4	0	6	16	11
RWE AG	2	2	4	4	2	6	4	2	0	6	16	11
BASF SE	2	2	4	4	2	6	2	2	1	5	15	13
E.ON SE	0	4	4	2	4	6	4	0	1	5	15	13
HeidelbergCement AG	2	0	2	2	2	4	4	4	1	9	15	13
Infineon Technologies AG	2	2	4	2	2	4	4	2	1	7	15	13
Volkswagen AG	4	2	6	0	0	0	4	4	1	9	15	13
SAP AG	2	4	6	2	2	4	2	2	0	4	14	18
adidas Group	2	2	4	0	4	4	2	2	1	5	13	19
Deutsche Post DHL	0	4	4	2	4	6	2	0	1	3	13	19
Siemens AG	2	2	4	0	4	4	2	2	1	5	13	19
Beiersdorf AG	0	4	4	2	2	4	2	0	1	3	11	22
Deutsche Börse Group	0	2	2	0	4	4	4	0	1	5	11	22
Linde AG	0	0	0	2	2	4	4	2	1	7	11	22
Commerzbank AG	2	4	6	0	4	4	0	0	0	0	10	25
Deutsche Lufthansa AG	0	2	2	0	2	2	2	0	1	3	7	26
Münchener Rück AG	0	2	2	2	2	4	0	0	1	1	7	26
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	4	28
Fresenius SE & Co. KGaA	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	2	29
0 Punkte:	< 0,44	< 15%		< 0,2	> 2020		< 30%	< 0,61				
4 Punkte:	> 0,48	> 22%		> 0,9	< 2017		> 53,1%	> 0,85				

Für Continental liegen noch keine Angaben vor. Das Unternehmen ist seit 24.9.2012 im DAX.



SEITE 3

Der FKinitial trägt, genau wie die Flexi-Quote, der Tatsache Rechnung, dass Status quo und Ziele hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen in Unternehmen mit einem geringen Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft anders zu bewerten sind als in Unternehmen, in denen über die Hälfte der Gesamtbelegschaft weiblich ist. Für eine angestrebte Zielquote von 25 Prozent Frauen in Führungspositionen erhält ein Unternehmen, das nur 20 Prozent Frauenanteil in der Belegschaft hat, deshalb im Ranking mehr Punkte als ein Unternehmen, das 50 Prozent Frauen in der Gesamtbelegschaft hat.

Der Mehrwert dieses Rankings besteht darin, dass es mehr Transparenz und Vergleichbarkeit und dadurch mehr Wettbewerb schafft: Es wird deutlich, wer Vorreiter ist und wer Nachzügler. Dadurch entsteht Veränderungsdynamik: Unternehmen, die ihre Position im Ranking verbessern wollen, können dies zum Beispiel durch ein ambitionierteres Ziel oder eine deutliche Erhöhung ihres Frauenanteils in Führungspositionen tun. Den jeweils aktuellen Stand des Rankings, das sich in den nächsten Monaten abhängig von den Entwicklungen in den einzelnen Unternehmen sicherlich verändern wird, finden Sie auf www.flexi-quote.de, ebenso nähere Informationen zur Methodik des Rankings. Darüber hinaus arbeiten wir weiterhin an einem Frauen-Karriere-Index, der einen noch differenzierteren Vergleich zwischen den Unternehmen ermöglicht.

Ich freue mich sehr, dass die Flexi-Quote zusammen mit dem FKinitial bereits auf untergesetzlichem Weg für mehr Transparenz und Wettbewerb sorgt und dadurch wirksame Anreize für Unternehmen schafft, die Voraussetzungen für bessere Aufstiegschancen von Frauen zu schaffen. Dennoch bleibt es mein Ziel, alle börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen *gesetzlich* zu verpflichten, eine Flexi-Quote für Vorstand und Aufsichtsrat zu beschließen und diese öffentlich zu machen. Ein entsprechender Gesetzentwurf meines Hauses ist seit November 2011 fertig. Er sieht unter anderem Sanktionen für den Fall vor, dass Unternehmen ihre individuellen Zielquoten nicht erreichen oder sich keine Ziele setzen.

Mit freundlichen Grüßen