



Pro und Contra „Frauenquote“

Hintergrund und aktuelle (politische)
Diskussion

Definition

- geschlechter- bzw. genderbezogene Quotenregelung bei der Besetzung von Gremien oder Stellen. Der angestrebte Zweck ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft.

Definition

- *harte Quote*: bei einer mindestens 50-Prozent-Quotierung können nur so viele Männer gewählt werden können, wie Frauen gewählt wurden.
- *Beispiel*: zehn Plätze, sprich fünf Frauenplätze und fünf offene Plätze. Wurden fünf Frauen gewählt, dann können bis zu fünf Männer gewählt werden

Definition

- *weiche Quote*: bei einer mindestens 50-Prozent-Quotierung auf der Hälfte der zu besetzenden Plätze ausschließlich Frauen kandidieren dürfen.
- Beispiel: zehn Plätze, sprich fünf Frauenplätzen und fünf offenen Plätze. Es können alle fünf offenen Plätze mit Männern besetzt werden

Anlass

- Gleichstellungsprinzip: Frauen sind in der Gesellschaft bei politischen Entscheidungsprozessen und anderen Ereignissen benachteiligt
 - Einstellungsverfahren
 - beruflicher Aufstieg usw.

Anlass

- Frauen sind nicht entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil an Macht und Einkommen beteiligt
- die Frauenerwerbsquote ist allgemein niedrig
- Frauen sind überproportional in niedrigeren Lohnklassen bzw. einkommensschwächeren und einfacher qualifizierten Berufssparten vertreten

Anlass

- Folge: Interessen der gesellschaftlichen Gruppe der Frauen sind aufgrund der geringen Anzahl von Frauen in höheren politischen und wirtschaftlichen Positionen schlecht vertreten.

Argumente

- Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern als Gerechtigkeitsprinzip
- Geschlechtergleichstellung durch positive Diskriminierung

Argumente

- das gesamte Talentpotential einer Bevölkerung sich ziemlich gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt
- qualifizierte und kompetente Kandidatinnen werden gar nicht ernsthaft in Erwägung gezogen

Argumente

- höherer Frauenanteil würde aufgrund der geschlechtlichen Unterschiede bei Anschauungen, Erfahrungen, Interessen usw. neue Perspektiven und neue Problemlösungsstrategien eröffnen.

Situation in Deutschland

- In den Vorständen der 100 wichtigsten Konzerne lag der Frauenanteil im vergangenen Jahr bei 2,2 Prozent.
- Mehr als 90 Prozent haben keine einzige Frau in der Konzernführung.

- vor 10 Jahren Abkommen zwischen der Bundesregierung und Unternehmen mehr für die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu tun.
- Heute: Nur 29 von 906 Vorstandsposten in den 200 größten Unternehmen wurden 2010 von Frauen besetzt.

- Auffallend negativ ist die Situation für Frauen in der Finanzbranche.
- mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind Frauen - aber nicht in den Top-Etagen.
- Der Frauenanteil in den Vorständen liegt hier bei 2,9 Prozent und damit nur 0,4 Prozentpunkte höher als 2006. Bei den Versicherungen stagniert er bei 2,5 Prozent.

- Aufsichtsräte als Lichtblick: Immerhin 10,6 Prozent der Aufseherposten in den Top-200-Unternehmen sind in Frauenhand.
- Allerdings: Mehr als 70 Prozent der Frauen in Aufsichtsräten sind Arbeitnehmervertreterinnen
- Nur zwei der 200 größten Unternehmen haben eine Aufsichtsratsvorsitzende

- Im EU-Vergleich liegt Deutschland beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten im Mittelfeld.
- internationalen Vergleich: In Schweden, Frankreich, den USA, aber auch China, Brasilien und Russland finden sich mehr Frauen in Vorstandsposten als in Deutschland.

Debatte in Deutschland

Ursula von der Leyen (CDU):

- einen 30-Prozent-Schlüssel einzuführen, der als Mindestmarge für Männer und Frauen gleichermaßen gelten sollte.
- Dieser Schlüssel soll nach Ansicht der Arbeitsministerin für Vorstände und Aufsichtsräte großer Unternehmen gelten.



Kristina Schröder (CDU)

- Möchte die Unternehmen zu einer Frauenquote verpflichten.
- Diese sollten allerdings die Betriebe selbst festlegen können.
- Unternehmen sollen individuell eine selbst bestimmte Frauenquote festzulegen, die innerhalb von zwei Jahren erreicht werden soll.

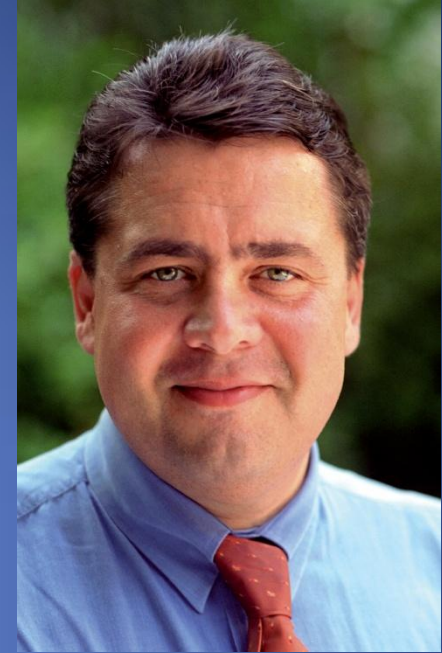


- Christian Lindner (FDP):
- „Liberale gehen davon aus, dass Unternehmen aus eigenem Interesse in ihre Führungsgremien die Bestqualifizierten berufen.“
- Es sei abzusehen, dass sich diejenigen Unternehmen selbst Chancen verbauen, die nicht auf die Exzellenz weiblicher Führungskräfte vertrauten.



Sigmar Gabriel (SPD):

- Mindestens 40 Prozent der Sitze in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen müssen von Frauen besetzt werden.
- Er spricht sich auch für eine Quotierung für die Vorstände von Unternehmen aus.
- Die SPD möchte das über einen „verbindlichen Stufenplan“ regeln.



- SPD wirft der Privatwirtschaft vor, seit Jahren zu wenig für die Förderung von Frauen zu tun.
- „Selbstverpflichtungserklärungen gibt es im Dutzend – passieren tut gar nichts“

- Jedes Jahr machen mehr junge Frauen bessere Abschlüsse als junge Männer.

„Aber wir finden nach ein paar Jahren diese klugen und hochqualifizierten Frauen nicht in den Spitzenstellungen von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.“

Deutscher Industrie- und Handelskammertag:

- auch eine flexible Quote schränkt die Betriebe in ihrer Handlungsfreiheit ein
- Unternehmen müssen wie bisher auch ihre Positionen mit der jeweils am besten geeigneten Person – unabhängig von deren Geschlecht – besetzen können.
- Zudem steige die Anzahl der Frauen in Führungspositionen bereits .

Die Anwendung der Quote

Die Frauenquote in der EU

EU-Justizkommissarin Viviane Reding:

„Sollten die Firmen sich nicht aus freien Stücken zu Frauenquoten verpflichten, dann ist eine rechtsverbindliche, durchsetzbare Quote vonnöten.“

- Exakt zwölf Monate gibt sie der Selbstregulierung noch eine Chance - sonst kommt die gesetzliche Keule.
- Zum 101. Internationalen Weltfrauentag, am 8. März 2012, wird sie die Fortschritte prüfen.

- Börsennotierte Unternehmen sollen sich verpflichten, die Vorstände bis zum Jahr 2015 zu 30 Prozent mit Frauen zu besetzen
- bis zum Jahr 2020 zu 40 Prozent

Beispiel Norwegen

- Norwegen hat 2006 eine gesetzliche Frauenquote eingeführt
- von den Arbeitgeberorganisationen keinerlei Probleme gemeldet werden
- Weder Unternehmer noch Geschäftsführer gaben an, dass sie Mühe gehabt hätten, geeignete weibliche Verwaltungsratsmitglieder zu finden.

Beispiel Norwegen

- Seit Einführung statistischer Aufzeichnungen stieg der Anteil der Frauen allmählich an: auf 6 Prozent 2002, 25 Prozent 2007, 36 Prozent 2008 und schließlich 40 Prozent im Jahr 2009
- die geschlechtliche Zusammensetzung der Verwaltungsräte hat sich schnell verändert
- aber innerhalb der Räte besteht weiterhin eine Geschlechterhierarchie (Vorsitz fast immer männlich)

- Die erfolgreiche Umsetzung des Quotengesetzes ist in erster Linie auf die Androhung harter Sanktionen zurückzuführen.
 - Zwangsauflösung des Unternehmens
 - Verweigerung der Aufnahme ins Unternehmensregister
 - Geldstrafen

Auswirkungen in anderen Ländern

- Die spanische Regierung hat sich verpflichtet, bis 2015 eine Quote von mindestens 40 Prozent zu erreichen
- Auch in Island müssen ab 2013 in den Verwaltungsräte von Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein

- Ähnliche Maßnahmen werden in den Niederlanden, in Frankreich, Schweden und Deutschland, entweder bereits eingeführt oder intensiv debattiert.

Fazit

Pro: Nur eine Quote kann verkrustete Strukturen aufbrechen!

Contra: Es fehlt keine Quote, sondern das gesellschaftliche Bewusstsein für berufstätige Frauen!

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

