

Dr. Gisela Notz
Sozialwissenschaftlerin, Berlin

Stellungnahme

Zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 1. März 2021

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Grundgesetzauftrag ernst nehmen

Der vorgelegte Gesetzentwurf enthält Verpflichtungen für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Es handelt sich um eine Selbstverständlichkeit, denn die Verpflichtung des Staates zur Gewährleistung der tatsächlichen gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen und auf allen Ebenen – insbesondere auch im Wirtschafts- und Berufsleben - ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dass der zweite Satz zur Verwirklichung der faktischen Gleichberechtigung 1994 im Zuge der Wiedervereinigung eingefügt wurde, war dem öffentlichen Druck zu verdanken, der sich in überparteilichen Frauenbündnissen aus Ost- und Westdeutschland Gehör verschafft hatte. Bei der Ergänzung handelt es sich um einen wichtigen gleichstellungspolitischen Fortschritt, indem der Staat aufgefordert wird, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichberechtigung der Geschlechter aktiv voranzubringen. Der Verfassungszusatz bildet damit die Rechtsgrundlage für das längst fällige Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen.

Geschlechtergerechtigkeit verwirklichen

Je höher die Hierarchieebene in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, desto dünner wird die Luft für Frauen und desto wirksamer sind die „gläsernen Decken“. Deshalb muss der Staat dafür sorgen, dass Frauen 50 Prozent der Positionen auf allen Ebenen innehaben. Davon sind wir weit entfernt. Auf der Grundlage der Daten des Gender Gap Reports des Weltwirtschaftsforums von 2019 wurde errechnet, dass es bei gleichbleibendem Tempo weit mehr als 200 Jahre dauern wird, bis – global betrachtet – eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt erreicht wird. Solange können wir nicht warten. In den Führungspositionen werden wichtige Entscheidungen getroffen, die die betrieblichen Belange betreffen, aber auch gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Auswirkungen haben. Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, Ressourcen und Entscheidungsmacht geschlechtergerecht zu verteilen. Ohne Quotierung wird die Hälfte der Menschheit mit ihren Erfahrungen, Anliegen und Interessen ausgeklammert. Dass bis 2020 jedes dritte börsennotierte Unternehmen in Deutschland keine Frau im Vorstand hatte, ist Beleg dafür. Künftig reicht allerdings auch eine „Alibifrau“ nicht. Für eine geschlechtergerechte Gesellschaft braucht es gezielte positive Maßnahmen, klare Regelungen und Zielsetzungen, um implizite und explizite geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Arbeitswelt zu verhindern. Minimale Mindestbeteiligungen in den Vorständen reichen nicht aus.

Um das zu erreichen, ist es allerdings unzureichend, dass das geplante Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an den Führungspositionen nur für börsennotierte und mitbestimmte Firmen gelten soll. Das wird auch von den Gewerkschaften kritisiert, zumal die Regelung nur auf ein Drittel der 100 größten Unternehmen zutrifft. Der Geltungsbereich muss auf Unternehmen anderer Rechtsformen und Unternehmen mit erheblicher Beteiligung des Bundes ausgeweitet werden.

Dass freiwillige Vereinbarungen, Selbstverpflichtungen und selbstbestimmte Zielquoten der Unternehmen keine nennenswerten Auswirkungen haben, haben die letzten Jahrzehnte gezeigt. Durch die Evaluierung des Gesetzes von 2015 wird das bestätigt. Solange es Unternehmen erlaubt ist, als angestrebten Frauenanteil die Zielquote Null anzugeben, was 78,2 % der Unternehmen getan haben, wird es kaum Veränderungen geben. Sie werden bei ihrer sexistischen Haltung bleiben, wenn sie nicht dafür bestraft werden. Dass sie die Null künftig begründen müssen, ist keine Sanktion. Ohne gesellschaftlichen Druck sowie gesetzliche Regelungen, deren Wirksamkeit kontrolliert werden muss, und ohne Sanktionen der verweigernden Unternehmen, wird sich der Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien nicht wesentlich erhöhen.

Wirksame Sanktionen können nicht alleine aus Bußgeldern bestehen; auch die Sanktion des „leeren Stuhls“ scheint nicht zu greifen. Bei Nichteinhaltung des Gesetzes braucht es Strafen, die die Unternehmen empfindlich treffen. Eine wirkmächtige Maßnahme wäre, öffentliche Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die die gesetzlichen Maßnahmen einhalten.

Unternehmer problematisieren immer wieder die fehlende Bereitschaft von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Es wird oft behauptet, dass es keine qualifizierten Frauen gäbe. Dem ist entgegenzuhalten, dass Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren heute die gleichen, in Teilen bessere, Schulabschlüsse als Männer haben und auch in den beruflichen Qualifikationen nicht hinterher hinken. Durch Gleichstellungspläne müssen Unternehmen, auch die kleineren und mittleren Unternehmen, von der Einstellungspraxis über Nachwuchsförderung und Beförderungspraxis bis hin zur Führungsebene dafür sorgen, dass die Geschlechter gleichermaßen Zugang haben und die Repräsentanz anderer diskriminierter Gruppen gewährleistet wird.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, außerberuflichen Interessen und Sorgeanforderungen gewährleisten

Berufliche Karrieren orientieren sich noch immer allzu oft an einer „klassisch männlichen“ Biografie, in der dem Mann durch eine andere Person (meist die Frau) die Sorgearbeit „abgenommen“ wird. Das antiquierte familistische Modell führt dazu, dass *allen* Frauen ein „Vereinbarkeitsproblem“ unterstellt wird und sie sich zwischen der Erklommung von Karrierestufen und Kindern entscheiden müssen. Dass auch immer noch ca. 300.000 Kita-Plätze für Kinder unter drei Jahren fehlen, wie das Institut der Deutschen Wirtschaft 2018 feststellte, stellt eine Hürde dar, die alle mit Kinderbetreuung betrauten Menschen trifft, insbesondere aber Mütter, da auf ihren Schultern der Großteil der unbezahlten Sorgearbeit liegt. Menschen, die Kinder und Pflegebedürftige zu versorgen haben, brauchen entsprechende Infrastruktur. Dazu gehören der Ausbau ganztägiger qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen sowie bezahlbare Altenpflegeeinrichtungen nach den Bedürfnissen älterer Menschen.

Auch eine Ausweitung der „Auszeiten“ in Positionen auf höchster Ebene ist kritisch zu sehen. Aus feministischer Sicht sind Erwerbsunterbrechungen so kurz wie möglich zu gestalten.

Perspektivisch soll jede Erwerbsarbeit für alle Menschen die Möglichkeit bieten, Care-Arbeiten und andere gesellschaftlich notwendigen Arbeiten zusätzlich auszuführen. GewerkschafterInnen fordern seit Jahrzehnten eine Verkürzung im Bereich der Vollzeit-Erwerbsarbeit, die für Beschäftigte aller betrieblichen Ebenen und freilich auch für Führungspersonen gelten müsste. Ebenso kritisch zu sehen ist eine Weitergabe von vorhandenen „Familienpflichten“ an Dienstbotinnen (meist Migrantinnen). Es geht um die Schaffung versicherungspflichtiger tariflich bezahlter professioneller Dienstleistungen, die kollektiv organisiert ist.

(Nicht nur) Migrantinnen problematisieren, dass von der Forderung nach Quotierung in der Regel weiße deutsche Frauen im mittleren Lebensalter profitieren. Das ist ernst zu nehmen: Schließlich befürchten sie, dass eine Elite von weißen deutschen Männern lediglich mit einer weiteren von weißen deutschen Frauen ergänzt werden soll. Hier stellt sich die Frage nach Einbeziehung weiterer Diskriminierungsaspekte von anderen gesellschaftlich diskriminierter Gruppen, wie z. B. nach Klasse, Migration, Herkunft. Je diverser die Führungsebenen in Politik und Wirtschaft sind, desto leichter werden andere Maßnahmen durchzusetzen sein, die der Vielfalt unserer Gesellschaft Rechnung tragen und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für *alle Menschen* dienen.