

## STELLUNGNAHME

### **zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen (BT-Drs. 16/5279)**

**5. Mai 2008**

#### **1. Die Ausgangssituation**

Aufsichtsräte sind zentrale Kontrollgremien in der Privatwirtschaft. Sie überwachen die Geschäftsführung, bestellen den Vorstand eines Unternehmens und genehmigen wichtige unternehmerische Planungen und Entscheidungen. Ihre Aufgaben sind in § 111 AktG geregelt. Nach einer Studie des DIW Berlin betrug der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der 100 umsatzstärksten deutschen Unternehmen im Jahr 2007 8,5 Prozent – das entspricht einem Männeranteil von fast 92 Prozent. Andere Berechnungen gehen zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Mai 2008) sogar nur von 7,5 Prozent für alle börsennotierten Unternehmen aus. Lediglich ein Drittel der Top 100-Unternehmen konnten nach Angaben des DIW im Jahr 2007 einen Frauenanteil von mindestens zehn Prozent aufweisen, und nur fünf Aufsichtsräte waren zu 25 Prozent von Frauen besetzt.

Die meisten Frauen – das DIW spricht von 71 Prozent im Jahr 2007 bei den Top 100, Berechnungen für alle börsennotierten Unternehmen gehen von über 80 Prozent aus – werden als Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat entsandt. Dieser hohe Anteil kommt durch die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Minderheitenquote und Frauenquoten bei den Gewerkschaften zu Stande. Ohne diese durch Mitspracherechte gesicherten Sitze würde sich die Zahl der Unternehmen ohne eine Frau im Aufsichtsrat in der Gruppe der 100 größten deutschen Unternehmen nach Berechnungen des DIW von 22 auf 59 erhöhen. Die Repräsentation von Frauen in Aufsichtsräten ist also am ehesten auf der Arbeitnehmerseite gegeben.

Auch in allen anderen Führungspositionen der Privatwirtschaft sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Aktuelle Auswertungen der Hoppenstedt-Firmendatenbanken (März 2008), in denen alle deutschen Unternehmen aufgeführt sind und die dadurch jeweils zeitnahe statistische Auswertungen der Situation in der deutschen Privatwirtschaft zulassen, zeigen: Im Topmanagement von Großunternehmen mit über 200 Beschäftigten sind derzeit 5 Prozent Frauen zu finden. In mittelständischen Unternehmen (20 bis 200 Beschäftigte) sind es 10 und in Kleinunternehmen 12 Prozent. Etwas höher sind die Frauenanteile im mittleren Management: Hier sind es in Großunternehmen 17 Prozent, in mittelständischen 31 und in kleinen 38 Prozent. Diese Zahlen haben sich seit Ende der 1990er Jahre nicht wesentlich

verändert, gerade im Hinblick auf das Topmanagement großer, börsennotierter Unternehmen hat sich seit 1998 nichts bewegt.

Die Frauen im Vorstand der 110 H-DAX-Unternehmen (Dax 30, M-Dax und TecDax) lassen sich an den Fingern von zwei Händen abzählen: Von 490 Vorstandsposten sind genau sieben Posten mit Frauen besetzt. Im Vorstand der Dax 30-Unternehmen ist mit Bettina von Oesterreich (Hypo Real Estate) genau eine Frau vertreten.

Nach Angaben der Vorsitzenden der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz werden Aufsichtsratsmitglieder vor allem aus der ersten Führungsebene rekrutiert, auf der Frauen nur schwach vertreten sind, so dass sie gar nicht in die Auswahl kommen. Geeignete Frauen sind eher auf der zweiten und dritten Führungsebene zu finden.

## 2. Die Ursachen

In der Wirtschaft wird für diese Unterrepräsentation von Frauen häufig die Berufs- und Studienwahl von Frauen verantwortlich gemacht: Frauen belegten zu wenig naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und wählten lieber Positionen im Sozial- und Dienstleistungsbereich, nicht aber in der Industrie. Frauen seien zwar – so wird allgemein anerkannt – mindestens genauso gut ausgebildet wie Männer, aber in den falschen Fächern und Berufen.

Ferner wird auf die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland abgestellt, die Frauen daran hindere, kontinuierliche Berufsbiografien auf Vollzeitpositionen vorzuweisen und damit im Nachteil seien, um die nötige Berufs- und Branchenerfahrung für die Wahrnehmung von Führungspositionen zu sammeln. Hier wird gern der Staat für die Missstände in der Betreuungsinfrastruktur verantwortlich gemacht und als Hauptverantwortlicher für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen gesehen.

Eigene Befragungen hochrangiger Führungskräfte deutscher Großunternehmen im Rahmen von Forschungsprojekten am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und an der Universität Bielefeld zeigen, dass in der deutschen Wirtschaft die Überzeugung vorherrscht, Männer und Frauen seien anlage- und sozialisationsbedingt grundsätzlich anders als Männer. Dadurch, dass Frauen Kinder bekämen und aufzögen, seien sie nicht nur biologisch benachteiligt, sondern verhielten sich auch anders als Männer. Dies beziehen die Führungskräfte z.B. auf die (geringere) Karrieremotivation, das Verhalten im Beruf (sozialer, teamorientierter, weniger kämpferisch etc.) und das (geringere) Selbstbewusstsein von Frauen, die erst ermutigt werden müssten, Führungspositionen zu ergreifen und sich dort zu bewähren.

Diese im Alltag der Führungskräfte verbreiteten Annahmen sind durch wissenschaftliche Untersuchungen längst in Frage gestellt worden. Insbesondere der so genannte Differenzansatz, der besagt, dass Frauen auf Grund ihrer bio-psychischen Anlagen und/oder ihrer Sozialisation grundsätzlich anders denken und handeln als Männer, ist wissenschaftlich inzwischen widerlegt worden. Es gibt weder ein „weibliches Arbeitsvermögen“ noch eine „weibliche Moral“, auch die Annahme von Geschlechtsunterschieden in den Karriereaspirationen von Frauen und Männern und in ihren Arbeits- und Führungsstilen wird auf der Grundlage empirischer Untersuchungen kritisch hinterfragt.

### 2.1 Die Problematik der gläsernen Decke: strukturelle Faktoren

Dagegen zeigen Studien aus Deutschland und anderen Ländern, dass strukturelle und kulturell-ideologische Faktoren die wichtigsten Hindernisse für qualifizierte Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen darstellen. Auch außerhalb der Wissenschaft ist das Bild von der „gläsernen Decke“ inzwischen verbreitet. Damit sind scheinbar unsichtbare Barrieren gemeint, die Frauen daran hindern, in die höchsten Führungspositionen zu gelangen. Studien zeigen,

dass unterschiedliche „gläserne Decken“ eine Rolle spielen. Die Barriere, die sich zwischen fachspezifischen und allgemeineren Managementpositionen befindet, bei denen mehrere Bereiche organisiert werden müssen, ohne in den Bereichen über technische Fachkompetenz zu verfügen, wird für Frauen zunehmend durchlässiger. Eine weitere „gläserne Decke“ befindet sich aber zwischen den allgemeineren Managementfunktionen und der absoluten Führungsspitze, dem Topmanagement. Hier sind Personalentscheidungen von weit reichender, auch finanzieller Bedeutung für das Unternehmen, und Fehlentscheidungen fallen auf die Verantwortlichen zurück. Um das eigene Risiko zu minimieren, tendierten Personalverantwortliche hier – das ist seit den 1990er Jahren empirisch belegt – zur Bevorzugung von Kandidaten mit hoher Selbstähnlichkeit, auch hinsichtlich des Geschlechts. Personalberatungsgesellschaften konstatieren, dass Personalverantwortliche häufig davor zurück schrecken, sich für eine Frau zu entscheiden, auch wenn eine Kandidatin genügend Erfahrung mitbringt. Es ist eine gewisse Angst feststellbar, dass das Engagement einer Frau fehlschlägt und negativ auf diejenigen zurückfällt, die sich für eine Kandidatin eingesetzt haben.

Neben gläsernen Decken und Wänden spielen informelle Netzwerke als Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Frauen eine wichtige Rolle. Sie beruhen auf individuellen Beziehungen, die in der Regel nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit aufgebaut werden. Über Netzwerke werden karriererelevante Informationen und Kontakte ausgetauscht; sie kommen auch bei der Personalauswahl zum Tragen, ähnlich wie Mentoring- oder Adoptiv-Verhältnisse, in denen eine (in der Regel männliche) Führungskraft eine (männliche) Nachwuchskraft systematisch zum Nachfolger aufbaut. Eine Untersuchung der Herkunft der Vorstandsvorsitzenden der 500 größten Firmen der USA belegt, dass mehr als die Hälfte Söhne ehemaliger Vorstandsvorsitzender sind. Dagegen werden männliche Personalverantwortliche, die sich für die Einstellung von Frauen einsetzen, mit im besten Fall erstaunten Reaktionen ihrer Kollegen konfrontiert.

Ein weiteres Hindernis wird in so genannten „gläsernen Wänden“ identifiziert, Barrieren zwischen den Organisationsbereichen, die verhindern, dass Frauen überhaupt bis an die „gläsernen Decken“ vorstoßen können. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass qualifizierte Frauen häufiger in Stabspositionen, Männer in Linienpositionen arbeiten. Außerdem werden Frauen öfter in peripheren Abteilungen wie Administration und Personalmanagement eingesetzt, während sich Männer in strategisch zentralen und daher aufstiegsrelevanten Bereichen wie Forschung und Entwicklung, Produktion und Marketing platzieren können.

Neben diesen strukturellen Verhinderungsfaktoren im Unternehmen treten die „klassischen“ Karrierebremsen Haushalt und Kinder an Bedeutung zurück. Zwar werden mangelhafte Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch in der Literatur als Barrieren für qualifizierte, aufstiegswillige Frauen bestätigt. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen von Führungskräften in Deutschland und Europa signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bezogen auf die Zeit, die Führungskräfte und ihre Partner/innen mit Hausarbeit verbringen. Allerdings ist die zeitliche Belastung von weiblichen und männlichen *Führungskräften* durch Hausarbeit längst nicht so unterschiedlich hoch, wie in den Diskussionen in Wirtschaft und Öffentlichkeit angenommen wird. Es ist eher der Fall, dass eine geschlechtsspezifische häusliche Arbeitsteilung und fehlende Entlastungsmöglichkeiten bei Haushaltsführung und Kinderbetreuung qualifizierte Frauen daran hindern, eine Vollzeittätigkeit auszuüben, was in vielen Unternehmen als Voraussetzung für eine Führungsposition angesehen wird. Haben sie jedoch ihr Leben so organisiert, dass sie gleich ambitioniert und gleich viel arbeiten (können) wie ihre Kollegen, dann stoßen sie an gläserne Decken und Wände, während ihre Kollegen befördert werden.

## 2.2 Kulturelle/ideologische Faktoren

Darüber hinaus zeigen die Forschungen, dass ideologische Barrieren und Vorurteile mindestens ebenso wirksam sind wie strukturelle Hindernisse und beide sich gegenseitig verstärken. Gerade die Vorstellung eines allzeit verfügbaren Managers, dessen Partnerin sich um Haushalt, Familie und gesellschaftliche Aktivitäten kümmert, ist in deutschen Unternehmen immer noch weit verbreitet.

Durch die hohe soziale Sichtbarkeit von Frauen im Management auf Grund ihrer geringen Anzahl wird ihr Verhalten besonders intensiv beobachtet. Während sich Männer im entscheidenden Moment individuell profilieren können, wird eine konkurrierende Frau durch eine einzige Bemerkung als generalisierte Vertreterin ihres Geschlechts homogenisiert und mit typisch weiblichen Eigenschaften stereotypisiert. An Frauen im Unternehmen werden widersprüchliche Verhaltenserwartungen heran getragen: Sie müssen sich wie Männer verhalten, um Karriere zu machen. Doch wenn Frauen sich wie Männer verhalten, wird ihnen dies wiederum als „unweibliches“ Verhalten zum Vorwurf gemacht. Gleiche Verhaltensweisen werden je nach Geschlecht also unterschiedlich bewertet.

Solche stereotypen Wahrnehmungen gehen häufig mit statistischer Diskriminierung bei der Personalauswahl und Förderung einher. Das bedeutet, dass jüngeren Frauen von Personalverantwortlichen eine stärkere Verantwortung für die Familie und damit eine geringere Verfügbarkeit für die Anforderungen der Führungsposition und eine Karriereunterbrechung auf Grund von Familienaufgaben unterstellt wird, obwohl dies längst empirisch widerlegt ist – etwa die Hälfte der angestellten Managerinnen ist kinderlos. Stereotype Wahrnehmungen von Frauen in Führungspositionen wirken umso stärker, je geringer die Erfahrung mit Führungsfrauen ist.

## 3. Politische Folgerungen

Diese Ergebnisse sprechen eher dagegen, dass sich in den Unternehmen mit der Zeit von selbst etwas ändern wird. Denn gerade die inoffiziellen, wenig sichtbaren strukturellen und kulturellen Hindernisse sind so wirkungsvoll, dass sie auch bei einem langsamen Anwachsen des Frauenanteils im mittleren Management und in den Führungspositionen kleiner und mittelständischer Unternehmen auf Dauer nicht auszuräumen sind. Diese Feststellung ist ernüchternd und spricht im Grunde für gesetzlich verankerte Frauenquoten auf *allen* Führungsebenen, da sich ohne einen Anstoß von außen in den Unternehmen nichts ändern wird.

### 3.1 Die Notwendigkeit gesetzlicher Regelungen für die Privatwirtschaft

Dies zeigen übrigens auch andere Fälle, die in einem Projekt des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zur gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft untersucht wurden. Beispiele sind neben vielen anderen der Nichtraucherschutz, die Zwangsarbeiterentschädigung oder der in der Diskussion um die Frauenquote in Aufsichtsräten viel zitierte Corporate Governance Index. In diesen Fällen reagierte die Wirtschaft erst unter dem Druck drohender Klagen, Einkommenseinbußen und staatlicher Sanktionen und erarbeitete eigenverantwortlich oder in Kooperation mit gesellschaftlichen und politischen Akteuren konstruktive Lösungen, die bis heute gelten.

Im Fall der Gesetzesinitiative für ein Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft unter Federführung der SPD-Familienministerin Bergmann (1998 bis 2001) war der öffentliche und politische Druck auf die Unternehmen übrigens nicht groß genug, um verbindliche Regelungen für die Repräsentation von Frauen in Fach- und Führungspositionen zu schaffen. Zu groß war der Widerstand der Wirtschaftsverbände und zu gering die Unterstützung Berg-

manns durch den Koalitionspartner BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die Gewerkschaften und selbst ihre eigene Partei, um ein solches Vorhaben allein mit Hilfe ihrer ExpertInnengruppe und der sie unterstützenden Frauenverbände durchzubringen. Ergebnis war eine unverbindliche Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die bis heute nicht zu einer deutlichen Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen insbesondere in den in der „Vereinbarung“ genannten zukunftsorientierten Berufen und Führungspositionen geführt hat.

Bilanzstudien verschiedener wissenschaftlicher Institute kommen zu dem Ergebnis, dass auf der Maßnahmenebene keine nennenswerten neuen Ansätze zur Frauenförderung zu beobachten sind; Betriebsvereinbarungen oder sonstige Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit sind seit der „Vereinbarung“ nicht häufiger als zuvor initiiert worden, und immerhin zwei Jahre nach Unterzeichnung der Vereinbarung war diese überhaupt nur in der Hälfte der deutschen Unternehmen bekannt. Eindeutig familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Wiedereinstiegsprogramme für Eltern werden nur in wenigen Unternehmen praktiziert. Die von der Wirtschaft immer wieder in die Diskussion eingebrachten flexiblen Arbeitszeitmodelle sind bereits seit den 1980er Jahren verbreitet und führen nicht in jedem Fall zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern dienen vielfach auch zur Rationalisierung und Kostensenkung. Insgesamt liegt die Vermutung nahe, dass die „Vereinbarung“ eher katalysatorisch auf Prozesse wirkt, die sich in einem Teil der Unternehmen ohnehin vollziehen.

Diese kurze Analyse zeigt, dass alles für die Einführung gesetzlicher Regelungen für die Privatwirtschaft spricht. Die Diskussion einer Frauenquote im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen kann dabei nur ein Anfang sein, zumal sich in der Vergangenheit Frauenquoten in der Politik, den Gewerkschaften und der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat als wirksam erwiesen haben. Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift beim Schutz qualifizierter Frauen vor kulturellen und strukturellen Diskriminierungen, die sie beim Aufstieg in die Führungspositionen der Wirtschaft behindern, zu kurz; notwendig sind Regelungen zur Vorbeugung von Diskriminierungen und zur Gestaltung geschlechtergerechter Arbeitssituationen. Diese können über den Hebel einer Frauenquote im Aufsichtsrat, dem wichtigsten Kontroll- und Gestaltungsgremium börsennotierter Unternehmen, voran gebracht werden. Eine solche Maßnahme entspricht auch dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und Beseitigung bestehender Nachteile durch den Staat. Inhaltlich ist dem Antrag von BÜNDNIS 90/DEN GRÜNEN in allen Punkten zuzustimmen, wobei der Stand der Forschung zur Rekrutierung von Aufsichtsratspositionen nahe legt, dass der direkte Übergang von Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsrat noch weiter zu reglementieren wäre.

Notwendig sind allerdings neben der von BÜNDNIS 90/DEN GRÜNEN geforderten Frauenquote, der von BÜNDNIS 90/DEN GRÜNEN bereits initiierten Datenbank für qualifizierte Aufsichtsratskandidatinnen und der Reduzierung der Aufsichtsratsmandate auf fünf Mandate pro Person weitere Maßnahmen zur Förderung der gleich berechtigten Teilhabe von qualifizierten Frauen an Fach- und Führungspositionen der Wirtschaft. Dies ist auch insofern wichtig, als die Mehrheit der deutschen Unternehmen zu den kleinen und mittleren Unternehmen gehört, die gar nicht an der Börse notiert sind. Diese Unternehmen werden vom Antrag von BÜNDNIS 90/DEN GRÜNEN nicht erfasst.

### **3.2 Norwegen als Vorbild?**

Auch wenn eine Quotenregelung nach norwegischem Vorbild grundsätzlich wünschenswert ist, ist ihre politische Durchsetzbarkeit in Deutschland zum gegenwärtigen Zeitpunkt fraglich.

Die Ausgangsbedingungen in beiden Ländern sind sehr unterschiedlich. Zum einen ist das gesellschaftliche Bewusstsein einer egalitären Arbeitskultur nach skandinavischem Muster, in der es selbstverständlich ist, dass Frauen Führungspositionen übernehmen, Mütter Vollzeit arbeiten gehen und Eltern sich gemeinschaftlich um Familie und Hausarbeit kümmern, in Deutschland nicht in diesem Ausmaß vorhanden. Während die Frauenerwerbstätigkeit in Norwegen über 75 Prozent beträgt und damit den europäischen Spitzenwert ausmacht, liegt sie in Deutschland nur bei etwas über 60 Prozent. Über 85 Prozent der norwegischen Frauen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren sind erwerbstätig – im Gegensatz zu etwa 55 Prozent in Deutschland. Politikwissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass sich die norwegische Familienpolitik durch einen hohen Grad an Arbeitsmarktzentrierung, Gleichheitsorientierung und Individualisierung auszeichnet; die Sozialpolitik stellt auf die Integration aller erwerbsfähigen Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt ab. Sozial- und Familienpolitik sind darauf ausgerichtet, Gleichheit zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen herzustellen, wie etwa zwischen den Geschlechtern oder zwischen Kindern unterschiedlicher Herkunft.

Diese Unterschiede in der politischen Kultur Deutschlands und Norwegens wirken sich zum anderen auf die infrastrukturellen Gegebenheiten aus, z.B. im Bereich der Kinderbetreuung. Norwegen verfügt über ein gut ausgebautes System professioneller staatlicher Kinderbetreuung, und auch schon Kinder unter drei Jahren haben ein Recht auf einen institutionellen Betreuungsplatz (in Deutschland: Kinder ab drei Jahren). Die Betreuungsquote für Kleinkinder beträgt in Norwegen 44 Prozent und liegt in Deutschland bei zehn Prozent und darunter. Karriereunterbrechungen sind bei Müttern mit Kleinkindern in Deutschland quasi vorprogrammiert – und das in einem Land, in dem lückenlose Erwerbsbiografien in vielen Unternehmen immer noch als unbedingte Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg verstanden werden. Es fehlt eine Infrastruktur, die – wie in Norwegen – Männer und Frauen bei der Wahrnehmung ihrer beruflichen und familiären Aufgaben unterstützt und eine tatsächliche Gleichberechtigung im Arbeitsleben möglich macht.

### **3.3 Zur Umsetzbarkeit von Frauenquoten in Deutschland**

Eigene Untersuchungen zeigen, dass in Deutschland der Gedanke einer individuellen Zuordnung von Leistung und Verantwortung nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Gesellschaft vorherrscht: Trotz der bestehenden kulturellen und strukturellen Barrieren werden Frauen für ihre Unterrepräsentation vielfach individuell verantwortlich gemacht, nach dem Motto, dass sich gute Frauen schon von selbst durchsetzen und die, die es nicht schaffen, es eben nicht genug gewollt haben. Umgekehrt ist die Angst qualifizierter Frauen, nur als „Quotenfrau“ ihre Position erreicht zu haben, in Deutschland besonders groß. Politische Maßnahmen im Sinne einer amerikanischen „positive action“ stoßen in Deutschland nicht auf einen weit reichenden gesellschaftlichen Konsens, und so ist es nicht verwunderlich, dass bislang die politische Geschlossenheit zur Durchsetzung gesetzlicher Maßnahmen zur Frauenförderung in der Wirtschaft fehlte. In Deutschland ist also ein Bewusstseinswandel notwendig, sonst hat eine wie auch immer geartete Quotenregelung keine Chance.

Zu diesem Bewusstseinswandel gehört auch eine Neubewertung bei juristischen Güterabwägungen, insbesondere im Fall der Freiheit des Eigentums, die in Deutschland einen sehr hohen Stellenwert hat, gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter. Die Legitimität des Abbaus von Diskriminierungen einer benachteiligten Gruppe durch ihre Bevorzugung im Sinne der Erreichung tatsächlicher Gleichstellung ist in Deutschland juristisch umstritten, auch wenn der Gründungsvertrag der Europäischen Gemeinschaft in Art. 141 IV EGV den Mitgliedstaaten im Falle der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Berufssektoren auch gleichheitsdurchbrechende Maßnahmen zur Beseitigung dieser Situation erlaubt. (Dies ist auch die vom Europäischen Gerichtshof vertretene Position.) Hier ist also juristische Grundlagenarbeit zu leisten, um die Basis für gesetzliche Frauenquoten zu schaffen.

Dazu kommt, dass im demokratischen System der Bundesrepublik Deutschland Interessenverbände aktiv auf politische Entscheidungen Einfluss nehmen; Politikwissenschaftler sprechen von einer korporativen Demokratie oder einem „Verbändestaat“. Einen großen politischen Einfluss haben insbesondere die Wirtschaftsverbände, die gesetzliche Eingriffe in die Entscheidungsfreiheit von Unternehmen vehement ablehnen, wie wir in jüngster Zeit u.a. im Fall des Gleichstellungsgesetzes, des AGG und des Nichtraucherschutzes erleben konnten. Dem gegenüber steht die Schwäche der relativ kleinen Frauen- und gleichstellungsorientierten Verbände (z.B. Verband Deutscher Unternehmerinnen auf der Wirtschaftsseite; djb und Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen als Berufsverbände, Deutscher Frauenrat auf einer allgemeineren gesellschaftlichen Ebene). Die Gewerkschaften, die sich in Konflikten mit der Wirtschaft in der Vergangenheit als starke Verhandlungsgegner erwiesen haben, wie sich in den letzten Tarifverhandlungen im Bahn- und Postbereich kürzlich erst wieder gezeigt hat, zeigen sich gleichstellungspolitischen Anliegen gegenüber aufgeschlossen. Sie vertreten sie aber nicht mit der Vehemenz, mit der sie sich für andere Anliegen einsetzen – zumal die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten kein genuin gewerkschaftliches Anliegen ist.

Die tatsächliche Durchsetzbarkeit von Frauenquoten in deutschen Aufsichtsräten ist aus diesen Gründen m.E. fraglich. Zum einen fehlt ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass Frauenquoten zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschaft notwendig sind. Es ist daher zu befürchten, dass der Antrag der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum gegenwärtigen Zeitpunkt weder bei den Parteien noch bei den Verbänden und in den Gewerkschaften genügend Unterstützung finden wird, um politisch verwirklicht werden zu können; außerdem ist mit einem massiven Widerstand von Seiten der Unternehmen und der Wirtschaftsverbände zu rechnen, der nur durch eine politische Geschlossenheit ausgeglichen werden könnte. Mithin kann mit einem deutlichen Vollzugsdefizit gerechnet werden, wenn eine entsprechende Regelung Gesetzeskraft erlangen würde.

Auch wenn absehbar ist, dass sich gesetzliche Regelungen im Sinne des Antrags von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN derzeit nicht politisch durchsetzen lassen, ist der Antrag zur Durchsetzung einer Frauenquote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen zu unterstützen: Denn er kann zu einem Bewusstseinswandel in der deutschen Gesellschaft beitragen, indem er die politische, mediale und öffentliche Aufmerksamkeit auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen der Wirtschaft lenkt und die öffentliche Diskussion über dieses Thema voran bringt. Ähnliches ist im Zuge der Diskussionen um ein Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit in Deutschland geschehen, die tatsächlich zu einer langsamen Klimaveränderung in Wirtschaft und Gesellschaft geführt hat. In diesem Sinne ist dem Antrag eine lange Diskussion in der Politik, den Verbänden, der Wirtschaft, den Medien und der interessierten Öffentlichkeit zu wünschen.