

Dr. Gisela Notz, Erkelenzdamm 51, 10999 Berlin
Sozialwissenschaftlerin
Telefon 030/69539743 – E-Mail gisela.notz@t-online.de

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages am 16. Januar 2013

zu dem Gesetzentwurf des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GITeilhG)
BT-Drucksache 17/11270 und

Gesetzentwurf der Abgeordneten Dr. Eva Högl, Christel Humme, Elke Ferner der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGiFöG)
BT-Drucksache 17/8878 sowie

Gesetzentwurf der Abgeordneten Eva Högl u.a. der Fraktion der SPD und der Abgeordneten Renate Künast ud. a. Der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GITeilhG)
BT-Drucksache 17/11139

Die Gesetzentwürfe beabsichtigen, die erheblichen Defizite bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft, insbesondere die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen – zunächst in den Aufsichtsräten – auszugleichen. Zu begrüßen ist, dass auch der Bundesrat eine Gesetzesvorlage für eine Mindestquote für den Aufsichtsrat vorgelegt hat, er könnte wegweisend für künftige gesetzliche Regelungen sein. Die politische Entwicklung bekommt Rückenwind durch die Entscheidung der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über eine gesetzliche Frauenquote.

Die tatsächliche Beteiligung an Führungspositionen ist gering. Nur etwa 10 % der Aufsichtsräte sind weiblich und der größte Anteil von den wenigen (76 %) entfällt auf Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite, ist also wesentlich durch die Gewerkschaften in diese Gremien berufen worden. Die Anteilseignerseite stellt nur 3 bis 5 %. Rund ein Drittel der Unternehmen hat keine einzige Frau im Aufsichtsrat. In den Vorständen der Unternehmen sieht es nicht besser aus. Bestenfalls zeigt sich auch hier das „Gruppenbild mit Dame“. Das ist – auch im internationalen Vergleich - mehr als peinlich. Aus frauenpolitischer Perspektive ist auch dort eine geschlechtergerechte Beteiligung notwendig.

Zur Bedeutung aus frauenpolitischer Sicht

Ich werde mich aus frauenpolitischer Sicht mit dem Problem beschäftigen. In zahlreichen Auseinandersetzungen, auch innerhalb der Ausschüsse im Deutschen Bundestag sind die Analysen der Unterbesetzung von Frauen in verantwortlichen wirtschaftlichen Positionen vorgestellt worden. Auch die verfassungsrechtliche Zulässigkeit, ja Notwendigkeit von Quoten ist immer wieder unter Beweis gestellt. Geklärt ist auch, dass das durch das GG geschützte Anteilseigentum und das Eigentum der Unternehmensträger nicht außer Kraft gesetzt wird, wenn Frauen in ihren Anliegen durch ein Gesetz unterstützt werden. Schließlich heißt es da (Art. 14, Abs. 2) auch „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ Würde das ernst genommen, hätten die Unternehmen schon längst einen höheren Frauenanteil erreicht.

Auch wenn der Beweis, dass durch mehr Frauen in Führungspositionen eine Veränderung der Arbeitskultur einhergeht, menschenwürdiger produziert und humaner geleitet wird, bisher ebenso wenig erbracht ist, wie der Gegenbeweis, weil die empirische Basis fehlt, ist das kein Argument gegen Quoten - im Gegenteil.

Der legitime Zweck der Quote muss demnach nicht noch einmal erklärt werden. Alle aufgelegten Studien kommen zu dem Ergebnis, dass ein wirklicher positiver Entwicklungstrend durch freiwillige Vereinbarungen nicht zu erkennen ist, sondern die Zahlen in den letzten Jahren eher stagnieren. Zahlreiche Studien, u.a. die des Deutschen Juristinnenbundes (djb) zeigen auf, dass die Zahl der Unternehmen, die über Strategien und Pläne zur Erhöhung des Frauenanteils verfügen, ohnehin begrenzt ist. Auch die deutliche Mehrheit der eingeladenen Sachverständigen bei der Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Mai 2011 vertrat die Ansicht, dass an der Einführung einer Geschlechterquote für mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft kein Weg mehr vorbeiführe.¹

Nachdem alle Appelle erfolglos blieben und die 2001 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft abgeschlossene freiwillige „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ in den vergangenen zwölf Jahren keine spürbare Erhöhung des Anteils von Frauen gezeigt hat, ist – solange die Hierarchien so sind, wie sie sind - eine gesetzlich festgelegte und mit Sanktionen versehene Mindestquote in den Entscheidungsgremien unumgänglich. Die Frage nach Gleichstellung und Quotierung ist keine juristische und auch keine wirtschaftliche Frage mehr, sondern bedarf einer politischen Entscheidung.

¹ www.frauenrat.de

Wir brauchen also keine weiteren Studien und Erhebungen. Als Ursache für die Verhinderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in verantwortungsvollen Bereichen müssen vor allem traditionelle Denk- und Verhaltensmuster und Veränderungsresistenz bei den jetzt Zuständigen angeführt werden. Damit der Staat seinen Verpflichtungen nachkommt, ist politisches Handeln notwendig. Es geht nun um verbindliche Regelungen, die auch umgesetzt und eingehalten werden müssen. Ohne Quote wird sich weder der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder noch die der weiblichen Führungskräfte in Spitzenpositionen in absehbarer Zukunft signifikant erhöhen.

Der lange Kampf um Gleichberechtigung

Der Kampf um paritätische Repräsentation von Frauen hat eine lange Geschichte. Vor allem in der Politik: Dort war die Frauenquote viele Jahre heiß umkämpft – und hat sich als geschlechterpolitisches Instrument mit unterschiedlichem Erfolg durchgesetzt.² Heute ist die FDP die einzige im Bundestag vertretene Partei ohne Quote oder Quorum.

Die Hoffnung der 'alten' Frauenbewegung, wenn Frauen erst einmal eine gründliche Berufsausbildung nachweisen könnten und genügend Qualifikationen angehäuft hätten, würde es ihnen auch gelingen, in die bis dahin Männern vorbehaltenen Positionen in Beruf, Gesellschaft und Politik vorzudringen³, hat sich bis heute nicht erfüllt.

Seit 1949 heißt es im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland eindeutig: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt". Im Blick auf die beabsichtigte Verankerung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen im GG verwiesen die konservativen Parteien schon damals darauf, dass der Parlamentarische Rat nicht in die „Sozialordnung“ eingreifen dürfe, was der Fall wäre, wenn das GG in die vertragsmäßigen Beziehungen am Arbeitsplatz intervenieren würde. Die SozialdemokratInnen waren der Meinung, dass sich die eindeutige Formulierung von gleichen Rechten für Männer und Frauen auf alle Lebensbereiche erstreckte, also auch auf die Arbeit im öffentlichen Bereich und in den privaten Unternehmen.⁴ Seit 1994 wurde in das GG eingefügt: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin". Ohne die Unterstützung von tatkräftigen

² Siehe hierzu: Gisela Notz: Die Hälfte der Macht. Geschichte und Erfolg der Frauenquote in der Politik, in: FrauenRat H. 3/2011, S. 2 – 4.

³ Vgl. z. B. Alice Salomon, Soziale Frauenpflichten, Berlin 1902, S. 37.

⁴ Vgl. Anlage zum Stenographischen Bericht der 9. Sitzung des Parlamentarischen Rates am 6. Mai 1949. Parlamentarischer Rat, Bonn 1948/49, Schriftlicher Bericht zum Entwurf des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (drucksachen Nr. 850/854), S. 8. Vgl. zu dieser Auseinandersetzung auch Gisela Notz/Christl Wickert: Die geglückte Verfassung, Berlin 2009, S. 58.

Frauen aus vielen verschiedenen Zusammenhängen wie Gewerkschaften, Kirchen und autonomen Vereinen und Initiativen hätten die Frauen, die 1949 im Parlamentarischen Rat und 1994 im Bundestag saßen, diese Formulierungen nicht durchsetzen können. Parlamentarierinnen und außerparlamentarisch aktive Frauen setzten sich für die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein, weil sie diese als eine wichtige Voraussetzung für eine gerechte, emanzipierte und demokratische Gesellschaft ansahen. Die Juristin Elisabeth Selbert (SPD), eine der Mütter des Grundgesetzes, bezeichnete es 1980 in einem Interview als "permanenten Verfassungsbruch", dass die Realität anders aussieht, als die Gesetzeslage und dass Frauen selbst bei gleicher Qualifikation immer noch weniger Chancen haben, als Männer.⁵ Für sie war der Verfassungsauftrag eindeutig. Über die gesellschaftliche Wirkungskraft der verfassungsmäßig garantierten Gleichheit von Frauen und Männern werden immer wieder erhitzte Debatten geführt. Sowohl die frauenpolitisch nach dem Zweiten Weltkrieg aktiven Frauen, als auch die „autonome“ Frauenbewegung der 1970er Jahre forderten vom Staat frauenpolitische Initiativen und Gesetze zur Durchsetzung der Gleichberechtigung.⁶ Die Zeit ist mehr als reif, endlich mit der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ernst zu machen und so dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 gerecht zu werden.

Frauen stellen mit 51 % die Mehrheit der Bevölkerung in der Bundesrepublik. Sie haben seit über 100 Jahren erreicht, dass sie die Universitäten von innen sehen können und auch an den demokratischen Wahlen dürfen sie sich seit fast 95 Jahren beteiligen. Sie sind weit überwiegend (ca. 70 %) erwerbstätig und immer mehr haben das Bedürfnis, ihre Existenz aus eigener Arbeit zu sichern. Frauen sind heute selbstbewusst, gut ausgebildet und hoch qualifiziert – oft besser als Männer, dennoch sind sie kaum in Führungspositionen, dafür aber zu einem hohen Anteil auf den unteren betrieblichen Ebenen vertreten. Aus frauenpolitischer Sicht ist es schwer, einen Grund gegen die 50 %-Quote zu finden.

In einigen Europäischen Ländern (Norwegen, Frankreich, Österreich, Niederlande) wurden bereits gesetzliche Quoten für die Privatwirtschaft eingeführt. Obwohl die Ökonomien von Ländern wie Norwegen, in denen schon seit Jahren Quotenregelungen gelten, erkennbar nicht zusammengebrochen sind, müssen die VerfechterInnen von Quote und Gleichstellung in der Bundesrepublik immer noch beweisen, dass Grundrechte, wie die diskriminierungsfreie Beteiligung von Frauen, nicht eingehalten werden, deren Einhaltung nicht mit geltenden Gesetzen in Konflikt käme, dass Frauen heute mindestens ebenso gut qualifiziert sind wie Männer, dass sich eine

⁵ Vgl. Barbara Böttger: Das Recht auf Gleichheit und Differenz, Münster 1991.

⁶ Vgl. Gisela Notz: Frauen in der Mannschaft, Bonn 2003.

gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt volks- und betriebswirtschaftlich sogar rechnen würde und das Grundrecht auf Eigentum nicht verletzt wird. Sie müssen sogar immer wieder erklären, dass (die meisten) Frauen keine Angst davor haben, als „Quotenfrauen“ bezeichnet zu werden. Das ist eine Zumutung, wenn man bedenkt, dass sich in letzter Zeit nicht alle Männer, die auf einflussreichen Posten – zum Beispiel in Aufsichtsräten - sitzen, ausschließlich mit Ruhm bekleckert haben. Kompetenzentwicklung für verantwortungsvolle Positionen ist für Männer und Frauen notwendig. Das Harriet Taylor Mill Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin diskutiert bereits ein exklusiv für (zukünftige) Aufsichtsrätinnen entwickeltes Weiterbildungsprogramm.

Schlussbemerkung

Die Quote ist kein Selbstzweck, weder in der Politik noch in der Wirtschaft. Sie ist geeignet, mehr Frauen in einflussreiche Positionen zu bringen indem sie ihnen dazu verhilft, die gläserne Decke zu durchbrechen. Sie muss mit klaren rechtlichen Vorgaben verbunden sein und die Nichteinhaltung muss wirksam sanktioniert werden. Eine Möglichkeit wäre es, öffentliche Auftragsvergaben an die Einhaltung zu binden. Berichte darüber, dass deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gibt, waren bereits der Presse zu entnehmen und auch das Auswärtige Amt warnte davor. EU-Mitgliedsstaaten, die eine Frauenquote gesetzlich beschlossen haben, dürfen bereits entsprechende Vorgaben für die Vergabe öffentlicher Aufträge machen.

Mit der „Hälfte der Macht für die Frauen“ sind die patriarchalen Strukturen nicht automatisch verschwunden. Und eine Gleichstellung auf den unteren Ebenen ist alleine durch Quoten für Aufsichtsräte und Führungspositionen nicht zu erreichen. Strukturen, die Diskriminierungen befördern, wie die zunehmende Prekarisierung der Erwerbsarbeitsverhältnisse und zunehmende Armut, die vor allem Frauen betreffen, die Zuweisung von Care-Arbeiten an Frauen, Ehegattensplitting und die fortdauernde Lohnungleichheit, Refamilialisierung, Privatisierung und die Verlagerung von vor allem Frauenarbeit auf „ehrenamtliche“ Gratisarbeit, fehlende Infrastruktur und die Diskriminierung von anderen Lebensformen müssen in die Diskussion um Gleichstellung einbezogen werden. Schließlich geht es um die Teilhabe von Frauen und Männern am ganzen Leben.