

## Der Jungen Unternehmer – BJU

zur Frauenquote

sowie zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung  
gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und  
Männern in Führungsgremien (GITEilhG) des  
Bundesrates,

zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der  
Chancengleichheit von Männern und Frauen in  
Wirtschaftsunternehmen (ChGIFöG) der SPD-  
Fraktion und

zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung  
gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und  
Männern in Führungsgremien (GITEilhG) der  
Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen

## Vorbemerkung

Es ist unbestritten, dass Frauen heutzutage sehr viel besser ausgebildet sind und einen besseren Hochschulabschluss vorweisen als in der Vergangenheit. Häufig können Frauen auch auf die besseren Abschlüsse gegenüber ihren männlichen Kollegen verweisen. Auf dem Arbeitsmarkt nimmt die Erwerbsbeteiligung von Frauen stetig zu. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist davon auszugehen, dass dieser Trend weiter anhalten wird. Denn die deutschen Unternehmen können nicht auf das Potenzial von Frauen verzichten. Auch in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft steigt der Anteil von Frauen. 25 Prozent der deutschen Familienunternehmen werden bereits jetzt schon von Frauen geführt. Die Familienunternehmer können somit als Vorbild für die übrige Wirtschaft gelten. Aber auch hier tut sich in der letzten Zeit einiges. Laut einer Studie von Egon Zehnder International waren Mitte des vergangenen Jahres 12,8 Prozent der Mitglieder in den Führungsgremien der deutschen Wirtschaft weiblich. Zwei Jahren zuvor waren es noch 8,7 Prozent. Der daraus resultierende Anstieg um 47 Prozent in Deutschland liegt damit deutlich über dem EU-Schnitt. Innerhalb eines Jahres von Mitte 2011 bis Mitte 2012 wurden knapp 41 Prozent aller neuen Führungspositionen in Deutschland mit Frauen besetzt. Dies sind 10 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt von Europas größten Unternehmen. In diesem Jahr steht ein „Superwahljahr“ bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten in den deutschen Unternehmen an. Es ist davon auszugehen, dass viele dieser Posten mit weiblichen Führungskräften besetzt werden ohne dass die Politik Quoten-Vorgaben machen muss.

## Zu den Anträgen

Die Anträge des Bundesrates sowie der Bundestagsfraktionen der SPD und von Bündnis 90/ Die Grünen beinhalten gleichsam die Forderung nach Einführung gesetzlicher Mindestquoten für die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen und Männern. Die SPD weitet diese Forderung auf die Vorstände aus. Im Endeffekt soll die Mindestquote nach Zwischenstufen bei 40 Prozent liegen. Bei der SPD soll dieses Ziel bereits im Jahr 2015 gelten. Betroffen von dieser Quotenregelung sind börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen. Als Sanktionsmechanismen werden finanzielle Sanktionen aber auch Sanktionen, welche die Beschlussunfähigkeit des Aufsichtsrates nach sich ziehen, genannt. Einhergehend mit der Einführung der Mindestquoten sind zusätzliche Berichts- und Informationspflichten für die Unternehmen.

Die Jungen Unternehmer - BJU lehnen die Anträge des Bundesrates und der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen ab. Aus Sicht des Verbandes spricht nichts gegen eine verstärkte Einbeziehung von Frauen in die Führungsgremien. Dies

sollte aber noch immer auf Freiwilligkeit der Unternehmen beruhen. Die Einführung einer Quote, die Ausübung gesetzlichen Zwangs gegenüber den Unternehmen stellt eine nicht hinzunehmende Gängelung dar. Die vorgelegten Anträge sind reine politische Ideologie, ausgetragen auf dem Rücken der Unternehmen. Im europäischen Kontext aber auch auf nationalstaatlicher Ebene entspricht die Gleichstellung von Männern und Frauen dem Gesellschaftsbild und ist entsprechend rechtlich sichergestellt. Auf europäischer Ebene seien dabei die Richtlinie für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf oder die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen genannt. Auf nationalstaatlicher Ebene schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung. Weiterführende Regelungen bedarf es aus Sicht des Verbandes nicht. Der Vorschlag einer Quotenregelung nimmt billigend die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit ohne sachliche Rechtfertigung in Kauf. Er stellt darüber hinaus einen klaren Eingriff in die Eigentumsrechte dar (Artikel 14 GG). Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Unternehmen in einen Zielkonflikt zwischen dem Erreichen der Quote und der Qualifikation geraten und der zulasten der Qualifikation aufgelöst wird. Aus Sicht der Jungen Unternehmer müssen noch immer Leistung und Qualifikation für die Besetzung von Stellen ausschlaggebend sein. Eine Quote diskriminiert und stigmatisiert die Frauen als „Quotenfrauen“. Damit tut man ihnen keinen Gefallen.

Statt über gesetzlichen Zwang in Form einer Mindestquote zu diskutieren, sollte die Politik lieber anfangen Maßnahmen zu ergreifen, die wirklich an der Wurzel anpacken und nachhaltig sind. Nach wie vor haben wir in Deutschland eine unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verzeichnen. Karriere und Familie unter einen Hut zu bekommen ist immer noch schwer. Hier sind die Unternehmen, hier ist aber auch die Politik gefragt. Rund 200.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren fehlen aktuell in Deutschland. Hier muss schnell gehandelt werden, will man den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz in diesem Jahr erfüllen. Frauen kommen aber nicht nur wegen der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht ausreichend in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft an. Auch die Art der gewählten Berufe spielt dabei eine grosse Rolle. Seit dem Jahr 2000 geht die Zahl der jungen Frauen mit einem Studium im MINT-Bereich wieder zurück. Dies macht es den Unternehmen schwer geeignete Kandidatinnen für die mittlere Führungsebene zu finden, die auf lange Sicht gesehen auch Plätze in Aufsichtsräten oder Vorständen einnehmen können. Letztlich sind die Unternehmen selbst daran interessiert, unabhängig vom Geschlecht, die besten Führungskräfte zu rekrutieren, um weiterhin erfolgreich zu sein. Aus diesem Grund tun sie gut daran, wenn sie auch in die Infrastruktur bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren, flexible Arbeitszeitmodelle und entsprechende Karrieremöglichkeiten anbieten.

## Schlussbemerkung

Die Jungen Unternehmer sind Verfechter der sozialen Marktwirtschaft. Prinzipien wie Freiheit, Eigentum und Verantwortung spielen für sie eine grosse Rolle. Der Eingriff der Staates über eine Geschlechterquote in die Personalpolitik der Unternehmen ist unzulässig, da er genau diese Prinzipien verletzt. Eine Quote schränkt die unternehmerische Freiheit und die Eigentumsrechte ein. Eine Quote trennt aber auch die Einheit aus „Risiko“ und „Haftung“. Der Staat greift über die Quote in die Personalpolitik ein ohne Verantwortung für das Unternehmen zu tragen. Für einen Familienunternehmer ist dies eine nicht hinzunehmende Vorstellung. Leistung und Qualifikation müssen noch immer die Parameter sein, um Stellen zu besetzen, nicht das Geschlecht. Aus diesen Gründen lehnen die Familienunternehmer und die Jungen Unternehmer die Anträge des Bundesrates und der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen ab. Sie sind reine „Schaufensterpolitik“. Die Zahlen in den Führungspositionen der deutschen Familienunternehmen zeigen, dass es keine Quote braucht um den Anteil von Frauen zu erhöhen. Die Familienunternehmen sind somit nicht nur Vorbild für die deutsche Wirtschaft insgesamt sondern können auch beispielgebend für die Politik sein.