

Die Frauenquote in deutschen Unternehmen

Pro & contra

Marcel Rosenthal

Historische Benachteiligung der Frauen

- 1754 erste promovierte Frau (Dorothea Christiane Erxleben, Universität Halle), Gründung der FSU Jena 1558
- 1923 erste ordentliche Professorin Deutschlands (Margarete von Wrangell, Chemikerin & Professorin für Pflanzenernährung, Universität Hohenheim)
- Bis 1. Juli 1958 konnte der Mann den Anstellungsvertrag der Frau ohne deren Zustimmung fristlos kündigen und verwaltete ihren Lohn.
- 1958 bis 1977 lautete § 1356 BGB Absatz 1: „[1] Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. [2] **Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.**“
- 1980 gleiches Entgelt bei Männern und Frauen, BGB

Grundgesetz Artikel 3

- 1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- 2 **Männer und Frauen sind gleichberechtigt** [1957, Elisabeth Selbert, Großes Bundesverdienstkreuz].
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- 3 Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Frauenanteil 2014/15

- in Aufsichtsräten 21 % und im Vorstand 7,7% der im DAX vertretenen Unternehmen
- in Aufsichtsräten 18% und im Vorstand 5% der 200 größten deutschen Unternehmen, DIW
- in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft 21,7 %
- 46 % an Erwerbspersonen, aber nur 30 % an Führungspositionen (15–64 jährig), destatis 2010
- 51 % an Erwerbspersonen im Finanzsektor, aber nur 29 % an Führungspositionen (15–64 jährig)
- im Bundestag 36 % (Achtung: hier gibt es schon eine Quote)
- im Psychologie-Studium an der FSU 79 %, Phd's 75 %, Prof's 1/12

Gegenwärtige Quote

- Bundestagsbeschluss vom 6. März 2015 verpflichtet große Unternehmen in Deutschland **Aufsichtsräte mindestens mit 30 % Frauen** zu besetzen (108 börsennotierte, voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen mit >2000 Mitarbeitern)

Diese Unternehmen müssen die Quote ab dem 1. Januar 2016 sukzessive für die dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten (sonst **leerer Stuhl**).
- weitere 3500 Unternehmen verpflichtet sich beliebige Zielvorgaben für Aufsichtsrat, Vorstand und oberste Managementebenen zu setzen (der Mißerfolg ist ggf. veröffentlichenspflichtig)
- Mittelfristiges **Ziel einer Geschlechterparität** bei Führungspositionen (laut Ministerium für Familie..)

Contra Quote

- Frankfurter Erklärung (Initiator Prof. Buchholz, ca. 1500 Unterzeichner):
 - alle Bildungs- und Berufsmöglichkeiten stehen Frauen offen

Chancengleichheit = Wahlfreiheit + Ergebnisoffenheit
Gleichstellung = Ergebnisgleichheit

Jede Quote schafft Ergebnisgleichheit, aber **schafft Chancengleichheit ab** (vielleicht hat man gerade zehn top Bewerber der größeren Gruppe, aber nur einen schlechten der unterrepräsentierten Gruppe (egal ob Mann oder Frau))

- Unterrepräsentanz Folge von unterschiedlichen Wünschen, Präferenzen, Lebensentwürfen, traditioneller Arbeitsteilung und unterschiedlichen Qualifikationen von Männern und Frauen:
 - 30 Mio 15–65 jährige versicherungspflichtige Beschäftigte 2014: davon **49 % Männer und 25 % Frauen in Vollzeit**, AA
 - von 2002–2013 ca. **50 % weiblicher und 15 % männlicher Beschäftigter in Teilzeit**, (wobei 2011 sich 18 % dieser Frauen und 27 % dieser Männer mehr Stunden wünschten, destatis)
 - 1950: 15 Mio männliche & 8,5 Mio weibliche Erwerbspersonen
1989: 18 Mio männliche & 12 Mio weibliche Erwerbspersonen

Contra Quote #2

- gibt Studien für höhere wie niedrigere Unternehmensperformance bei höherem Frauenanteil in der Führung (siehe wikipedia), aber die Quote bleibt zusätzliche Auflage für die Unternehmen (insbesondere im internationalen Vgl.)
- Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft erhöhte sich zwischen 2001 und 2014 von 11,2 auf 22 Prozent, statista
Achtung: Wissenschaft hat prinzipiell schon länger eine „positive“ Diskriminierung der Männer
- These: es wird nur eine Minderheit an (kinderlosen, ledigen, karriereorientierten) Frauen durch die Quote bevorteilt (und deshalb ist die Argumentation der Rücksichtnahme auf Schwangerschaft/ Kinder nicht zulässig und der Begriff Frauenquote irrig)
- geringere durchschnittliche Frauengehälter resultieren aus höherem Frauenanteil in schlechter bezahlten Branchen (Textil, Einzelhandel, Friseur)
- **nur Leistung bringt Umsatz** (Flexi-Quoten sind zu ignorieren)

Pro Quote

- **höhere Unterschiedlichkeit** der Teams (aber auch Männer sind keine homogene Masse: verschiedene Ausbildungen, Prägungen, kulturelle und berufliche Erfahrungen) ⇒ höhere Kreativität, bessere Entscheidungen
Achtung: größerer Stress, mehr Arbeit, anstrengender
- positive Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg erhoffen sich 61 Prozent der von der Frauenquote betroffenen Unternehmen, bmfsfj/FidAr
Achtung: was letztlich heißt, dass mehr als die Hälfte dieser Unternehmen bisher lieber schlechter performten als Frauen in Führungspositionen zu berufen (*Männer berufen Männer*)
- Frauenanteil in den Vorständen weist daraufhin, dass das **Potential der Frauen** in Top-Positionen noch **nicht ausgeschöpft** ist
- Frauen werden wegen Ausfall-/Schwangerschaftsrisiko gemieden (die Einhaltung der Quote bringt keinen Gewinn, deshalb muss man die Unternehmen dazu zwingen)

Fazit

- **Leistung und Qualifikation sollte entscheiden** (jede Quote diskriminiert, die jahrhundertlange Diskriminierung von Frauen rechtfertigt keine neue Diskriminierung)
- wenn schon Quoten, dann faire Quoten (z.B. Geschlechterverhältnis der Bewerber in einer Hierarchie-Stufe stimmen im Durchschnitt ca. dem Geschlechterverhältnis der **!NEU!**-Einstellungen überein)
- die Arbeitsmarktdaten zeigen, dass seit der Nachkriegszeit bis heute wesentlich mehr Männer erwerbstätig sind und wiederum deren Teilzeitquote signifikant kleiner ist, eine **paritätische Quote** wäre schlicht ungerecht (Annahme: Talent ist geschlechtsunabhängig) und **kein ehrenwertes Ziel**
- **das eigentliche Ziel ist** doch die **Erhaltung der Rente/** des Generationenvertrages und deshalb müssen Unternehmen gezwungen oder gefördert werden Eltern (trotz Kindkrank usw.) in ihren Reihen zu haben (**Mütterquote**)
- anonymisierte Bewerbungsverfahren (praktisch schwierig)