

## FRAUEN IN FÜHRUNG

### QUOTEN SIND KEIN ALLHEILMITTEL

#### KONTEXT

Mit dem am 12. August 2021 in Kraft getretenen zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) greift der Gesetzgeber erneut in die Besetzung von Führungsgremien privatwirtschaftlicher Großunternehmen ein. Neu ist eine gesetzliche Mindestbeteiligung von mindestens einer Frau und einem Mann in Vorständen mit mehr als 3 Mitgliedern in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Ebenfalls neu ist eine Begründungspflicht für die Festlegung einer selbstgewählten Zielgröße Null für Aufsichtsrat, Vorstand und die obersten beiden Führungsebenen (comply or explain-Prinzip). Bei Verstößen drohen Bußgelder.

Bereits seit 2015 müssen in einem Aufsichtsrat von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen nach dem Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) Frauen wie Männer mit mindestens 30 Prozent vertreten sein (sog. fixe Quote). Bei lediglich börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen muss eine selbstgewählte Zielgröße für Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt werden (sog. flexible Quote).

Die Bundesregierung begründet die zusätzliche Regulierung im FüPoG II mit den Ergebnissen einer Evaluation des FüPoG. Danach hat die vorgegebene fixe Aufsichtsratsquote zwar insgesamt zu einer erheblichen Steigerung des Frauenanteils geführt; der Frauenanteil im Vorstand dagegen, für den bislang keine fixe Mindestbeteiligung galt, hat sich im Vergleich zu den Aufsichtsräten jedoch weniger positiv entwickelt. Zudem haben drei Viertel aller Unternehmen, die zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind, keine oder die Zielgröße Null gewählt.

#### FAKTEN

- Der durchschnittliche Frauenanteil in Aufsichtsräten beträgt 35,2 Prozent und in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen 11,5 Prozent (Stand 11/2020, Women-on-Board-Index 185 von Frauen in die Aufsichtsräte e.V.-FidAR)
- Vom neuen Mindestbeteiligungsgebot in Vorständen sind nach Auskunft der Bundesregierung 66 Unternehmen betroffen, von denen aktuell 21 noch keine Frau im Vorstand haben.

## UNSER STANDPUNKT

### Gesetzliche Quoten sind kein Allheilmittel

- Für die Unternehmen der chemischen Industrie ist chancengleiche Führung längst die Basis unternehmerischen Erfolgs.
- Ohne eine ausreichende Zahl qualifizierter Frauen in der „Pipeline“, die zur Übernahme einer Führungsposition bereit sind, laufen gesetzliche Quoten ins Leere.

### Rahmenbedingungen verbessern statt Unternehmen gängeln

- Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben müssen weiter ausgebaut werden. Tradierte Rollenbilder, die an Geschlechterklischees orientierte Berufswahl junger Frauen sowie eine nach wie vor unzureichende Betreuungsstruktur für Kinder und Pflegebedürftige sind wesentliche Ursachen für eine geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.
- Die Umstellung der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche Betrachtung sowie die flexiblere Gestaltung von Ruhezeiten brächten mehr Flexibilität in alle Arbeitsverhältnisse und so auch mehr Gestaltungsoptionen für Frauen, private und berufliche Themen zu vereinbaren. Am Ende werden sich so bisher verschlossene Türen für Frauen in Führungspositionen öffnen. Das wäre effektiver als jede gesetzliche Quote.