



Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten! **Resolution für mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen.**

In einer gerechten Gesellschaft müssen Männer und Frauen gleichberechtigt in allen Bereichen und auf allen Ebenen teilhaben können. Momentan gilt aber: umso höher die Position ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Dort, wo keine festen Quoten gelten, bewegt sich der Frauenanteil unter den Führungskräften im Schneckentempo. Nicht einmal jedes 10. Vorstandsmitglied in den größten deutschen Unternehmen ist eine Frau. In Aufsichtsräten, in denen die gesetzliche Quote greift, liegt der Frauenanteil dagegen bei über 30 %. Die Beteiligung von Frauen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch des wirtschaftlichen Erfolgs: Unternehmen, die Frauen fördern, sind wirtschaftlich erfolgreicher. Wir setzen uns deshalb für eine Schärfung der gesetzlichen Regelungen ein, damit Frauenförderung auch tatsächlich gelingt. Denn: Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten!

1. Die Quote für Aufsichtsräte ist ein wichtiges Instrument, das funktioniert. Die Quote gilt allerdings nur für Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Diese Beschränkung ist sachlich nicht nachvollziehbar. Wir brauchen eine feste Quote für Aufsichtsräte aller Unternehmen und auch für Vorstände.
2. Zielvorgaben, die sich Unternehmen selbst setzen - wie sie derzeit gesetzlich vorgeschrieben sind – haben sich als Instrument zur Frauenförderung nicht bewährt. Über ein Drittel der von dieser Vorschrift betroffenen Unternehmen hat sich 2019 „Null“ als Ziel gesetzt. Das ist ein inakzeptabler Zustand. Es muss zukünftig eine gesetzliche Mindestvorgabe festgelegt werden.
3. Ziele bringen wenig, wenn sie nicht ernsthaft verfolgt werden. Deshalb fordern wir Sanktionen für Unternehmen, die ihre Ziele nicht erreichen. Damit dies nicht zum Bumerang wird, weil Unternehmen sich dann nur noch sehr niedrige Ziele setzen, sind Mindestzielvorgaben (mindestens eine Frau) und Ziele oberhalb des Status Quo zwingend notwendig.
4. Die Verpflichtung Zielgrößen festzulegen, ist bislang auf die beiden oberen Führungsebenen beschränkt. Wichtig ist jedoch eine langfristige Frauenförderung auf allen Ebenen im Unternehmen. Es ist notwendig, die Repräsentanz von weiblichen Führungskräften auf allen Hierarchieebenen zu fördern. Das Gesetz sollte daher für alle Führungskräfte im Unternehmen gelten und sich nicht nur auf die beiden oberen Führungsebenen konzentrieren.
5. Gesetzlich ist festgelegt, dass Unternehmen ihre Zielvorgaben begründen müssen. Den veröffentlichten Begründungen ist häufig zu entnehmen, dass Unternehmen behaupten, keine qualifizierten Frauen zu finden oder dass sich die bisherige personelle Zusammensetzung des Vorstandes/ der Geschäftsführung bewährt habe und eine Veränderung daher nicht angezeigt sei. Dabei gibt es vielfältige Instrumente, um Frauen zu fördern und zu Führungskräften aufzubauen. Hierzu zählen bspw. Mentoring, spezielle Frauennetzwerke, familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Ein weiteres Instrument ist der Gleichstellungsbericht (§ 21 EntgTranspG sowie § 43 Abs. 2 BetrVG). Er muss stärker als bisher zur gezielten Bestandserhebung und Führungskräfteentwicklung genutzt werden. Eine Berichtsvorlage des Gesetzgebers, die konkretisiert, was ein Gleichstellungsbericht leisten muss und Rechtsfolgen im Falle der Verletzung der Berichtspflicht klar festlegt, erscheint uns hierfür als geeignetes Instrument.
6. Es gibt genügend Frauen, die für Fach- und Führungspositionen qualifiziert wären. Sie sind allerdings in den eher männlich dominierten Netzwerken nicht vertreten und damit

für die Entscheidungsträger häufig nicht sichtbar. Unternehmen müssen es sich zum Ziel machen, gezielt nach qualifizierten Frauen zu suchen. Bei den Vorschlagslisten für die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats muss zukünftig darauf geachtet werden, dass Frauen mit mindestens 30 % vertreten sind. Vergleichbare Vorgaben müssen gelten, wenn es um die Besetzung von Vorstandsposten geht.