

# Was bringt die Frauenquote?

**Nur ungefähr zehn Prozent aller Vorstandspeditionen in deutschen DAX-Unternehmen sind mit Frauen besetzt. Nun soll auch hier eine Quote Abhilfe schaffen – immerhin ein weiterer Schritt.**

## Kommentar: Sarah Kröger

Deutschland tut sich schwer mit Frauen in Führungspositionen. Seit Jahren schon gibt es wenige Frauen an der Führungsspitze von Unternehmen, die Selbstverpflichtungen großer Konzerne zur Steigerung des Frauenanteils helfen wenig. 2016 reagierte die Politik darauf mit dem „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“, das eine Quote von 30 Prozent für Frauen in Aufsichtsräten vorsieht. Dieses Gesetz hat konkrete Auswirkungen. Dem Women-on-Board-Index 185 zufolge stieg der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 188 untersuchten Konzernen von 19,9 Prozent im Jahr 2015 auf 32,2 Prozent im Jahr 2020 an. Zudem sitzen bei Unternehmen, die zur Frauenquote verpflichtet sind, deutlich mehr Frauen in Aufsichtsräten (35,2 Prozent) als bei Unternehmen, die der Quote nicht unterliegen (22,8 Prozent). Es scheint so, als würde eine Frauenquote zusätzliche Motivationsschübe in den Führungsetagen freisetzen.

Doch die Mindestquote in Aufsichtsräten gilt nur für aktuell 105 börsennotierte Unternehmen in Deutschland. Alle anderen können frei entscheiden, ob sie Frauen in Führungspositionen fördern möchten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat sich in den meisten Betrieben wenig getan. Der Anteil von Frauen an der Spitze privatwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland lag 2016 und auch 2018 bei 26 Prozent. Ähnlich unbeweglich sieht es auf der zweiten Führungsebene aus. Hier stagniert der Anteil von Frauen seit 2014 bei 40 Prozent. Das IAB hatte für die Studie 16.000 Betriebe repräsentativ befragt.

## Frauen- und Männerberufe

Dieses Ungleichgewicht beschränkt sich nicht nur auf die Führungsebene: Die Mehrzahl aller Berufe im deutschen Arbeitsmarkt wird entweder überwiegend von Frauen oder

von Männern ausgeübt. In der Pflege, der Erziehung oder bei einfachen Bürotätigkeiten sind vor allem Frauen anzutreffen. Technische und verarbeitende Berufe sind nach wie vor Männerdomänen. Die Ursachen sind vielschichtig: Frauen und Männer haben unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl. Das wiederum hat auch mit gesellschaftlich vorherrschenden Rollenmodellen zu tun und mangelnden Vorbildern in „untypischen“ Berufen. Auch Personaler\*innen, die Mitarbeitende einstellen, tragen durch geschlechterstereotypische Vorstellungen dazu bei, die berufliche Geschlechtersegregation aufrechtzuerhalten. Nicht nur, weil es in einigen frauen- und männerdominierten Berufen Fachkräftemangel gibt, wäre es jedoch wünschenswert, diese Unterschiede abzubauen. Kitas zum Beispiel suchen oft händeringend qualifiziertes Personal. Der Frauenanteil der Beschäftigten dort liegt bei über 90 Prozent. An Grundschulen sind Männer stark unterrepräsentiert, obwohl diese oft unter Lehrkräftemangel leiden. Auch in männerdominierten Berufen, wie im Ingenieurwesen, wird es zunehmend schwieriger, Personal zu finden. So waren 2015 nur 25 Prozent der Studienanfänger\*innen in den Ingenieurwissenschaften Frauen. Gleichzeitig ist in den nächsten Jahren ein steigender Mangel an Ingenieur\*innen zu erwarten. Maßnahmen, die dieses Ungleichgewicht ändern sollen, gibt es viele. Angefangen von MINT-Tagen für Mädchen an Schulen, bis hin zu speziellen Förderprojekten, wie „Mehr Männer in Kitas“ oder „Männer in die Grundschulen“.

## Quote nun auch für Vorstände

Doch selbst wenn Männer und Frauen in einer Branche ausgewogen vertreten sind, heißt es nicht, dass sie auch in gleichem Maße Führungspositionen übernehmen. 115 der 188 untersuchten DAX-Konzerne haben aktuell keine Frau im Vorstand. 75 von ihnen geben sogar an, das nicht ändern zu wollen. Nach der

erfolgreichen Einführung der Frauenquote in Aufsichtsräten hat sich die Große Koalition daher im November dieses Jahres nun auch auf eine verbindliche Frauenquote in Vorständen geeinigt. Künftig soll in Vorständen börsennotierter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern ein Mitglied eine Frau sein.

Die Entscheidung stößt auf viel Lob, aber auch auf Kritik. Die CDU-Bundestagsabgeordnete Jana Schimke zum Beispiel hält eine Frauenquote für den falschen Weg. Stattdessen sollte schon vorher angesetzt werden, denn die Quote würde auf den Höhepunkt einer beruflichen Karriere abzielen, „aber nicht auf die ganzen Dinge, die im Vorfeld passieren, der Weg dorthin, (...) um am Ende auch Mitglied eines Vorstandes oder eines Aufsichtsrates zu werden“, so Schimke im Interview mit dem Deutschlandfunk. Tatsächlich wird es nicht reichen, die Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen zu erhöhen, es muss sich auch die Firmenkultur verändern. Diversität sollte grundsätzlich ein Thema für Unternehmen werden. Neben der Chancengerechtigkeit für Frauen sollte auch Chancengleichheit für andere marginalisierte Gruppen, wie zum Beispiel LGBT+ Menschen, Personen mit Migrationshintergrund oder Behinderungen, auf dem Plan stehen.

Doch die Frauenquote ist ein guter Anfang. Das findet auch Bundesfamilienministerin Franziska Giffey, die das Gesetz mit auf den Weg gebracht hat. Frauen, die nicht gerne als „Quotenfrau“ bezeichnet werden wollen, möchte sie den Wind aus den Segeln nehmen und den Begriff positiv besetzen: „Quotenfrauen sind Powerfrauen, weil sie sich durchgebissen haben, (...) weil sie dafür gearbeitet haben, ihr Talent, ihre Begabung auch zeigen zu können“, sagt sie im Magazin Stern. Hoffentlich hat die von ihr miteingeführte Quotenregelung für Frauen in Vorständen ähnlich positive Auswirkungen, wie ihre große Schwester.