

Stellungnahme

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II) nimmt der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) wie folgt Stellung:

Der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) unterstützt die Zielsetzung des vorliegenden Gesetzesvorhabens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV), den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in den Unternehmen der öffentlichen Hand und im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben ist Satzungsziel des Verbandes deutscher Unternehmerinnen. Seit seinen Anfängen kämpft der VdU gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen in der Wirtschaft, engagiert sich für weibliches Unternehmertum und Unternehmensgründungen durch Frauen, mehr Frauen in Führungspositionen, in MINT- und IT-Berufen, für bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und familiärer Sorgearbeit für Frauen und Männer und fördert die Frauenerwerbstätigkeit.

Der VdU ist Mitinitiator der Berliner Erklärung und hat sich als einziger Wirtschaftsverband engagiert für die Einführung der verbindlichen Quote in den Aufsichtsräten der börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eingesetzt. Bereits seit 2010 bietet der VdU Seminare zur Vorbereitung auf ein Aufsichtsratsmandat an und unterstützt Unternehmen mithilfe einer umfassenden Datenbank bei der Suche nach geeigneten Aufsichtsratskandidatinnen.

Sieht man sich die Position von Frauen in der Wirtschaft an, sei es als Gründerin und Unternehmerin oder als Arbeitnehmerin und Führungskraft, fallen in Deutschland Anspruch und Wirklichkeit weiterhin weit auseinander. Studien belegen es: Frauen haben einen großen Anteil an der wirtschaftlichen Leistung Deutschlands, junge Frauen sind beim Berufseinstieg besser ausgebildet und divers besetzte Teams sind ein Erfolgsfaktor für Unternehmen und Unternehmensgründungen. Fakt ist aber auch: Überholte Rollenbilder sind in Deutschland und in Unternehmen offenbar noch immer recht ausgeprägt: Es besteht ein Gender Pay Gap. Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert in Vorständen und sonstigen Führungspositionen der deutschen Wirtschaft, aber auch bei Unternehmensgründungen, in der Unternehmensnachfolge, in MINT-Berufen sowie in der politischen Teilhabe (in Parlamenten, auf kommunaler Ebene und in Parteien).

Dafür gibt es eine Vielzahl miteinander verknüpfter und sich gegenseitig verstärkender Gründe: strukturelle Faktoren in den Unternehmen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fehlanreize, finanzielle Faktoren beim Zugang zu Kapital sowie soziokulturelle Faktoren. All diese Themen müssen angegangen werden, um Frauen in der Wirtschaft eine gleichberechtigte Teilhabe und letztlich auch mehr Frauen in Führungspositionen der Unternehmen zu ermöglichen.

Fünf Jahre nach der Einführung der fixen Quote für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie der freiwilligen Zielgrößen für die Aufsichtsräte und die operative Führung börsennotierter oder paritätisch mitbestimmter Unternehmen sind Frauen in den Vorständen großer deutscher Unternehmen weiterhin selten anzutreffen. Die meisten Unternehmen halten sich mit der Festlegung und Umsetzung ehrgeiziger Ziele zurück. Wirkung ist vor allem da zu sehen, wo die verpflichtende Quote gilt: in den Aufsichtsräten der börsennotierten und der paritätischen Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen. Dies zeigt das Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des FüPoG, das die Bundesregierung im November 2020 vorgelegt hat.

Der Verband deutscher Unternehmerinnen unterstützte 2015 die Einführung der Quote für Aufsichtsräte in der Hoffnung, der höhere Frauenanteil in den Aufsichtsräten würde auch zu einem signifikanten Anstieg in den Vorständen führen. Allerdings hat das FüPoG nicht die nötige Wirkung in den Gremien der Aufsichtsräte entfaltet, die entscheidend für die Besetzung der operativen Führungsebene in den Unternehmen sind.

Als Wirtschaftsverband steht der Verband deutscher Unternehmen für ein freies Unternehmertum, das unternehmerisches Risiko und Verantwortung sowie Entscheidungen mit persönlicher Haftung verbindet. Eine Quote für die Besetzung der operativen Führung stellt einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit und die Eigentumsrechte der Unternehmen dar. Daher lehnte der VdU die Einführung einer Mindestbesetzung in Vorständen und den oberen Führungsebenen im ersten FüPoG vor fünf Jahren ab. Auch wenn die Unternehmerinnen weiterhin der Überzeugung sind, dass es grundsätzlich in der Entscheidungsfreiheit und der Verantwortung der Unternehmen liegen muss, wie sie ihre operative Führung besetzen, sehen sie es ebenso als Pflicht der Unternehmen an, endlich einen signifikanteren Beitrag zu leisten, um die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das gilt für Unternehmen in privater wie in öffentlicher Hand. Dafür müssen sie ambitioniertere individuelle und messbare interne Ziele und Aktionspläne festlegen und aktiv verfolgen.

Freiwillige Regelungen brachten allerdings bisher kaum Veränderungen in den Vorständen und den zwei obersten Managementebenen. Der VdU unterstützt daher das im vorliegenden Entwurf des FüPoG II enthaltene Vorhaben, eine verpflichtende Mindestbesetzung für die Vorstände der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, mit einer Frau (bei Neubesetzung eines Vorstandspostens) einzuführen. Denn von der Mindestbesetzung kann eine Signalwirkung sowohl für die anderen Führungsebenen als auch für andere Unternehmen ausgehen. Die Mindestbesetzung muss aber mit weiteren Maßnahmen flankiert werden. Eine Mindestbesetzung allein wird keine signifikante Zunahme des Anteils von Frauen in Führungspositionen bewirken.

Ergänzend dazu sollten Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sich selbst dazu verpflichten, eine Zielgröße von jeweils mindestens 30 Prozent Frauen für die operativen Führungsebenen (Vorstände und die zwei obersten Managementebenen) zu erreichen.

Die Einführung einer Begründungspflicht für die Festlegung der Zielgröße „Null“ für den Vorstand, die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Aufsichtsrat, einschließlich entsprechender Berichtspflichten, sind wichtige Schritte. Aus Sicht des VdU müssen börsennotierte

oder mitbestimmte privatwirtschaftliche Unternehmen sowie Unternehmen der öffentlichen Hand sich selbst dazu verpflichten, eine Zielgröße zu erreichen, die nicht Null ist. Wichtig wäre es aber auch, über Formulierungen von Sanktionen nachzudenken, wenn Unternehmen sich weiterhin mittelfristig die Zielgröße „Null“ für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei obersten Managementebenen setzen.

Im vorliegenden Gesetzentwurf ist keine Ausweitung der bisher nur für einen kleinen Kreis an Unternehmen geltenden fixen 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten enthalten. Aus Sicht des VdU sollte der Gesetzgeber in seiner Absicht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen zu steigern, auch die Quote für Frauen in Aufsichtsräten in den Blick nehmen. Die fixe 30-Prozent-Quote für die Aufsichtsräte sollte auf einen größeren Kreis an Unternehmen ausgeweitet werden und zukünftig auch Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen (bei Neubesetzungen von Aufsichtsratsposten) umfassen. In den Unternehmen, die unter die fixe 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte fallen, sollte für die Aufsichtsratsausschüsse, die entscheidend für die Berufung der Vorstände sind, eine Mindestbesetzung für Frauen und Männer gelten.

Zudem regt der VdU an, steuerliche Anreize für Unternehmen zu schaffen, die die 30-Prozent-Zielgrößen erreichen.

Der VdU begrüßt, dass der Gesetzgeber im vorliegenden Entwurf die Vorbildfunktion von Unternehmen öffentlicher Hand, der öffentlichen Verwaltung und der Körperschaften öffentlichen Rechts bei der Erreichung des Ziels, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, endlich stärker in den Fokus nimmt. Denn es ist es für die Akzeptanz der geplanten Maßnahmen in der Privatwirtschaft entscheidend, dass die öffentliche Hand insbesondere ihre eigenen Unternehmen mindestens denselben (eher strengeren) Anforderungen unterwirft wie die Privatwirtschaft. Die im Referentenentwurf vorgesehene Einbeziehung der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes in den Anwendungsbereich der fixen 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten ist daher ein längst überfälliges und wichtiges Signal, das auch auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung der Bundesländer und Kommunen positive Wirkung haben kann. Das Gleiche gilt für die im Referentenentwurf enthaltene Mindestbeteiligung von einer Frau und einem Mann in den Geschäftsführungsorganen bzw. Vorständen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherungen.

Der vorliegende Gesetzentwurf kann eine Signalwirkung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft haben. Er reicht aber nicht aus, um einen signifikanten Fortschritt zu erreichen. Es müssen zeitnah entscheidende strukturelle und wo nötig gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen nicht länger benachteiligen oder Fehlanreize setzen und die eine faire Teilung von familiärer Sorgearbeit fördern. Dazu gehören:

- Abschaffung der Lohnsteuerklassen 3/5 und zugleich Stärkung des Faktorverfahrens bei 4/4
- Vollständige Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten von der Einkommenssteuer
- Modernisierung des Ehegattensplittings zugunsten eines Familiensplittings
- Reform der Krankenversicherung hinsichtlich der Familien-/Mitversicherung von Ehepartnern
- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und ausreichender Kinderbetreuungsangebote auf kommunaler Ebene

- Flächendeckender Ausbau der Ganztagschulen und -betreuung sowie der Kita-Betreuung auch in den Randzeiten
- Elterngeld über die volle Laufzeit bzw. in voller Höhe nur bei 50/50-Teilung der Elternzeit zwischen den Partnern gewähren
- Mutterschutz und Elterngeld für Selbständige anpassen und vereinfachen
- Ergänzung des Aktiengesetzes, sodass Vorstandsmitglieder nicht wie bisher ihr Amt niederlegen müssen, wenn sie es wegen der Geburt eines Kindes, wegen längerer Krankheit oder wegen eines Pflegefalls in der Familie vorübergehend nicht wahrnehmen können und wenn sie die damit verbundenen Haftungsrisiken vermeiden möchten

Berlin, 28. Dezember 2020


Geschäftsführerin

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)