



Stellungnahme der ULA – United Leaders Association e.V.

zum

**Referentenentwurf 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)**

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.

**1. Zusammenfassende Bewertung**

Die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA sieht in dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) am 11. Dezember 2020 versendeten Entwurf für ein FüPoG II einen in Teilen geeigneten Beitrag, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen.

Als Dachverband der Führungskräfte setzt sich die ULA dafür ein, dass Männer und Frauen auf ihren Karrierewegen dieselben Voraussetzungen haben, indem die Rahmenbedingungen von der Berufswahl bis zur Führungsposition geschlechtsneutral und familienfreundlicher gestaltet und damit alle Potenziale gleichermaßen genutzt werden. Insofern stimmen wir überein, dass Chancengleichheit politisches Handeln braucht. Die Stellungnahme der ULA legt dabei einen Schwerpunkt auf den privaten Sektor.

**2. Begründung**

Die ULA unterstützt die grundsätzliche Zielsetzung des FüPoG vom 24. April 2015, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor zu erhöhen, um damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in diesen Bereichen zu fördern. Das Gesetz hat aus Sicht der ULA mit dazu beigetragen, dass in vielen Bereichen ein Umdenken bei der Besetzung von Führungspositionen in den Unternehmen zu verzeichnen ist. Viel stärker als früher wird heute von den Führungskräften auf die Stärke gemischter Teams gesetzt.

### **Zielgröße Null auf Dauer nicht akzeptabel**

Die Evaluation des FÜPoG hat bei aller positiven Entwicklung in Teilbereichen Defizite aufgezeigt. Insbesondere die große Anzahl von Unternehmen, die sich für den Frauenanteil im Vorstand als Zielgröße für die kommenden Jahre weiterhin eine Null setzen (Zielgröße Null), fällt negativ auf. Drei Viertel der Unternehmen, die zum Setzen von Zielgrößen verpflichtet sind, haben sich auf Vorstandsebene keine oder „Null“ als Zielgröße gesetzt. Dass mit dem Entwurf für das FÜPoG II daher die Wirksamkeit des FÜPoG erhöht und die bestehenden Regelungen weiterentwickelt werden sollen, erscheint im Grundsatz notwendig und folgerichtig.

### **Weiterentwicklung der Regelungen im Bereich der Privatwirtschaft: Quoten bergen Risiken**

Das Instrument der Geschlechterquoten birgt stets das Risiko, dass im Einzelfall nicht die Eignung, sondern das Geschlecht über Karriere- und Aufstieg entscheidet. Dies kann im betrieblichen Alltag in den Unternehmen zur Folge haben, dass Frauen meinen, ihre männlichen Kollegen würden bei gleicher Leistung bevorzugt. Umgekehrt können sich Männer diskriminiert sehen und glauben, dass Frauen beruflich einen Geschlechtervorteil haben. Männer wie Frauen könnten sich diskriminiert fühlen. Außerdem ist eine solche Quotierung ein gravierender Eingriff in die Autonomie von Unternehmen und Organisationen. Zudem ist zu bedenken, dass Quoten nicht hinreichend auf die Ursachen für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eingehen. Dazu gehören immer noch vor allem mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten und traditionelle Rollenbilder in Gesellschaft und Familie.

Die ULA spricht sich dafür aus, dass die Fortführung der Quoten-Regelung zwingend von dem Ergebnis der im Gesetz angesprochenen Evaluation der Bundesregierung (nach fünf Jahren) abhängig gemacht wird.

### **Zielgröße Null erfordert Transparenz und Umdenken**

Gerade im Industrieland Deutschland existieren viele erfolgreiche oft technikgetriebene Branchen, die sich bei der Attraktivität für Frauen schwertun. Mit Blick auf den demografischen Wandel und den schon jetzt in vielen Regionen spürbaren Fachkräftemangel werben wir für ein Umdenken in den betroffenen Betrieben.

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, erscheint folgerichtig. Auch eine Verbesserung und Effektivierung des Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der „flexiblen Quote“ kann ein Weg sein, hier mehr Transparenz zu schaffen.

Die konkrete Ausgestaltung sollte dabei so erfolgen, dass Unternehmen jederzeit auf strukturelle Veränderungen in den betroffenen Führungsebenen innerhalb der Zielperiode reagieren können. Dies kann beispielsweise erreicht werden, in dem Zielgrößen zukünftig nicht nur prozentual, sondern auch in absoluten Zahlen gemeldet werden müssen.

### **Chancengleichheit kann nur mit der Überwindung der klassischen Rollenbilder erreicht werden**

In unserer Gesellschaft ist die traditionelle Aufteilung von Beruf und Familie immer noch vorherrschend, wenn auch nicht mehr dogmatisch: Männer sind überwiegend in Vollzeitbeschäftigung tätig, und Frauen übernehmen die Pflege von Angehörigen oder setzen oftmals nach der Geburt eines Kindes aufgrund von Elternzeit länger aus. Viele Frauen arbeiten nach der Elternzeit höchstens in Teilzeit und nehmen anschließend häufig keine Vollzeitbeschäftigung mehr auf. Eine nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird nur dann gelingen, wenn sich diese Rollenmuster ändern.

Frauen erreichen heute größtenteils sogar höhere und bessere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Kollegen. Allerdings sind nach wie vor erhebliche Unterschiede bei der Studienfachwahl zu verzeichnen. Insgesamt werden die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) von Frauen noch immer weniger nachgefragt. Ihr Anteil lag zuletzt bei rund 30 Prozent. Daher gilt es, gezielt Frauen für die MINT-Studienfächer, vor allem im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, zu gewinnen. Die damit verbundenen Einkommens- und Karriere-Potenziale sind frühzeitig aufzuzeigen.

### **Chancengleichheit braucht politisches Handeln auf vielen Ebenen**

Politik und Unternehmen müssen Rahmenbedingungen bieten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur steigen Motivation, Leistungsbereitschaft und die Zufriedenheit aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Beispiele für erfolgreiche Maßnahmen in Betrieben sind flexible Gestaltungen der Arbeitszeit, Jobsharing oder Weiterbildungen während der Elternzeit.

Die Kommunen müssen für den Ausbau der Betreuungskapazitäten in der Kinderbetreuung und mehr qualitativ hochwertige Ganztagschulen sorgen. Es müssen vor allem vor dem Hintergrund eines enormen Fachkräftemangels auf dem Gebiet der Kinderbetreuung Lösungen entwickelt werden, wie mehr Erzieherinnen und Erzieher für diese Arbeit begeistert und potenziellen Bewerbern für diesen Beruf interessiert werden können.

### **3. Kernforderungen der Führungskräfte**

- **Fortführung der Quoten-Regelung zwingend von der Evaluation der Bundesregierung (nach fünf Jahren) abhängig machen**
- **Beschleunigter Ausbau einer qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und Ganztagschulen**
- **Werben für eine Überwindung klassischer Rollenbilder und mehr Mixed Leadership in beispielsweise MINT-Branchen**

---

[REDACTED]