

Pro und Contra Frauenquote

Ein Heilmittel für die Gleichberechtigung?

Bei der Frauenquote scheiden sich oft die Geister. Hitzige Debatten entstehen – und das völlig kontrovers, auch unabhängig vom Geschlecht. Manche Frauen sehen nicht nur Vorteile in der gesetzlich erzwungenen Unterstützung ihrer Karriere. Pro und Contra: Sehen Sie in der Frauenquote die optimale Unterstützung für mehr Geschlechtergerechtigkeit? Finden Sie die Frauenquote fair? Bilden Sie sich Ihre Meinung und machen Sie mit bei unserer Umfrage zum Thema.

Aufsichtsräte, Vorstände und Führungsetagen großer Konzerne sind häufig noch Männerdomänen. Das sagt jedenfalls die Statistik: Der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen lag bis 2021 bei mageren 14,6 Prozent. Aktuell werden hier neue Zahlen gefeiert. Laut Handelsblatt sind seit Anfang 2022 erstmals so viele Frauen wie Männer neu in die Vorstände der Dax-Konzerne aufgestiegen. Doch in anderen Bereichen hinken wir noch hinterher. In der Professorenschaft vertritt das weibliche Geschlecht mit lediglich 25,6 Prozent die Forschungs- und Bildungseinrichtungen. Und auch wenn wir uns den Frauenanteil in den Banken ansehen, der sich in den letzten 15 Jahren vervierfacht hat, kommen wir gerade mal auf magere 10,5 Prozent (Quelle: Statista 2021).

Was wurde vom Gesetzgeber getan?

2015 wurde das „Erste Führungspositionen-Gesetz“ auf den Weg gebracht. Mit ihm wurde festgelegt, dass rund 150 börsennotierte deutsche Unternehmen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent erreichen müssen. Damit wurden die Daumenschrauben in Sache Frauenquote von der freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen zu einer gesetzlichen Vorschrift leicht angezogen. Wie die Realität zeigt, wurde das Gesetz weitestgehend als Empfehlung betrachtet.

Im August 2021 erhöhte die Bundesregierung mit dem „Zweiten Führungspositionen-Gesetz“ den Druck. Doch was hat sich seitdem getan?

© ifb

Aktuell bejubelt die Presse den angestiegenen Frauenanteil in den großen DAX Unternehmen: 38 % Frauenanteil bei einer vorgeschriebenen Quote von nur 30 %! Oder gar 50 % Frauen im Aufsichtsrat! Bei genauerem Hinschauen sind das Zahlen aus lediglich zwei Großunternehmen. Warum aber wird jeder Anstieg schon als Erfolg gefeiert? Warum tun wir uns mit Frauen in Führungsetagen so schwer? Und warum brauchen wir überhaupt die Frauenquote?

Wer etwas will, sucht Wege; wer etwas nicht will, sucht Gründe

Heiß diskutiert: Pro und Contra Frauenquote

„Wer etwas will, sucht Wege; wer etwas nicht will, sucht Gründe“, heißt es so schön. Denn egal ob Frau oder Mann: Das Thema Frauenquote und die gesetzlichen Auflagen dazu werden oft sehr kontrovers diskutiert.

Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey im Auftrag der Unternehmensberatung McKinsey ergab, dass eine Mehrheit der Erwachsenen in Deutschland eine eher positive Haltung zum Thema Frauenquote hat. Die Frage: „Wie ist Ihre Position im Allgemeinen zu einer Frauenquote?“, beantworteten 55 % der Befragten mit eher positiv bis sehr positiv. Die Zustimmung bei den Frauen (62 %) lag höher als bei den Männern (48 %). Ob allerdings die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten Frauenquoten tatsächlich zu mehr Chancengleichheit führen, wird zweigeteilt beantwortet: 49 % sind optimistisch und fast genauso viele sehen die Auswirkung als weniger erfolgreich an.

Was spricht dafür? Was dagegen? Wir haben einige Meinungen zum Thema Frauenquote für Sie zusammengetragen:

PRO: Stimmen für eine Frauenquote

1. Förderung der Chancengleichheit: Eine Frauenquote führt dazu, dass Frauen in Unternehmen und auf Führungsebene gleichberechtigt vertreten sind und somit die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts reduziert wird.
2. Bessere Unternehmensleistung: Studien zeigen, dass Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen tendenziell eine bessere Unternehmensleistung aufweisen. Frauen bringen oft unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ein, die zur Verbesserung der Entscheidungsfindung und des Innovationspotenzials beitragen können.
3. Mehr Vielfalt: Eine Frauenquote ermöglicht, dass eine größere Vielfalt an Meinungen, Ideen und Lösungsansätzen in Unternehmen vorhanden ist, was wiederum zu besseren Ergebnissen führen kann.
4. Abbau von Stereotypen: Eine Frauenquote kann dazu beitragen, dass sich Stereotype und Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen verringern und somit ein positiveres Bild von Frauen in der Wirtschaft entsteht.
5. Signalwirkung: Eine Frauenquote könnte ein Signal aussenden, dass die Gleichberechtigung ein wichtiges Anliegen für die Unternehmen und die Gesellschaft ist.
6. Mehr Fachkräfte: Da Frauen in vielen Bereichen der Wirtschaft unterrepräsentiert sind, könnte die Frauenquote dazu beitragen, dass Unternehmen auch von einem größeren Pool an qualifizierten Fachkräften profitieren.
7. Rechtfertigung von Kompetenz: Durch eine Frauenquote müssen Frauen nicht mehr befürchten, dass ihre Kompetenz und Fähigkeiten in Frage gestellt werden, nur weil sie eine Frau sind.

CONTRA: Stimmen gegen eine Frauenquote

1. Leistungsprinzip: Eine Frauenquote könnte als Verstoß gegen das Prinzip der Leistung gelten. Es wird argumentiert, dass Unternehmen und Positionen

nach der Leistung und Qualifikation ausgewählt werden sollten – und das unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen.

2. Diskriminierung: Eine Frauenquote könnte als Diskriminierung angesehen werden, z.B. gegenüber männlichen Bewerbern.
3. Einschränkung der Wahlfreiheit: Eine Frauenquote könnte Frauen dazu „zwingen“, bestimmte Positionen anzunehmen, für die sie (eigentlich) kein Interesse haben. Dies könnte zu Frustration oder Unzufriedenheit führen.
4. Negative Auswirkungen auf die Unternehmen: Eine Frauenquote könnte negative Auswirkungen auf die Unternehmen haben, indem sie die Einstellung von qualifizierten und motivierten Kandidaten einschränkt. Unternehmen könnten gezwungen sein, Kandidaten einzustellen, die weniger qualifiziert sind, um die Quote zu erfüllen.
5. Förderung von Stereotypen: Eine Frauenquote könnte dazu führen, dass Frauen als weniger fähig angesehen werden, weil geraunt wird, dass sie die Positionen „nur aufgrund ihres Geschlechts“ erhalten. Dies könnte negative Stereotypen verstärken und Frauen langfristig benachteiligen.

Letztendlich liegt es an uns, die Debatte mit oder ohne gesetzliche Vorgaben in Gang zu halten und an einer gerechten Umsetzung der Chancengleichheit zu arbeiten. Sie als Betriebsrat können dazu Ihren Beitrag über die Mitbestimmung in vielen Bereichen im Unternehmen leisten. Es ist dabei wichtig, einen ausgewogenen Dialog über die Vor- und Nachteile von Frauenquoten zu führen und auch alternative Lösungen zu diskutieren, um die Geschlechterungleichheit in der Wirtschaft zu beseitigen.



Ihre Meinung ist gefragt!

Gibt es noch mehr Argumente? Sind Sie für Frauenquoten oder dagegen? Schreiben Sie unserer Redaktion an [newsletter-redaktion\(at\)ifb.de](mailto:newsletter-redaktion(at)ifb.de).

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de