

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Stephan Brandner, Roman Johannes Reusch, Thomas Seitz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/20087 –**

Äußerungen des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz bezüglich veralteter Rollenbilder

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 1. Juni 2020 twitterte das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV), dass die Corona-Krise nicht dazu führen dürfe, dass „veraltete Rollenbilder von Männern und Frauen“ zementiert würden (vgl. https://twitter.com/BMJV_Bund/status/1267499677567631361?s=20). Deswegen müsse gerade jetzt mit dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz des BMJV und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die „Gleichstellung in der Wirtschaft kommen“ (ebd.). Mit einem Bild, das ein Zitat der Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz Christine Lambrecht zeigte, machte das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz weiter deutlich, dass deutsche Unternehmen sich im internationalen Vergleich „lächerlich“ machen würden, wenn sie „weiterhin Frauen von Vorstandspositionen“ ausschließen (ebd.). Es gäbe ausreichend exzellent ausgebildete Frauen.

1. Was versteht die Bundesregierung unter „veralteten Rollenbildern“ (s. Vorbemerkung der Fragesteller)?
2. Inwiefern hat die Corona-Krise nach Ansicht der Bundesregierung dazu geführt, dass „veraltete Rollenbilder zementiert“ (s. Vorbemerkung der Fragesteller) würden?
3. Wieso dürfen nach Ansicht der Bundesregierung sich die „veralteten Rollenbilder“ nicht zementieren?
Inwiefern werden diese „veralteten Rollenbilder“ (s. Vorbemerkung der Fragesteller) durch die Bundesregierung negativ bewertet, und wie begründet die Bundesregierung dies?

4. Was sind nach Ansicht der Bundesregierung moderne „Rollenbilder“ von Männern und Frauen, und wie entwickeln sich diese Rollenbilder fort?
 - a) Auf welcher Grundlage ermittelt die Bundesregierung moderne und veraltete Rollenbilder von Männern und Frauen?
 - b) Welche Quellen nutzt sie für ihre Analyse?

Die Fragen 1 bis 4 werden aufgrund des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Als „veraltete Rollenbilder“ sieht die Bundesregierung solche an, die in ihrer Verallgemeinerung nicht mehr mit der heutigen Lebensrealität in Deutschland übereinstimmen. Das Gegenstück zu „veralteten Rollenbildern“ ist nicht ein „modernes Rollenbild“, sondern ein Umfeld, in dem alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Verwirklichungschancen haben.

Starre Rollenbilder stehen gleichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe in allen Lebensbereichen der Gesellschaft entgegen. Gleichberechtigte Teilhabe darf niemandem aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit durch äußere Umstände erschwert oder gar verwehrt sein. Deshalb fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dies betrifft beispielsweise auch die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Ob die Corona-Krise dazu geführt hat, dass veraltete Rollenbilder zementiert wurden, kann erst im Nachgang zur Krise abschließend beantwortet werden. Dem vorzubeugen, ist die Bundesregierung jedoch verpflichtet.

5. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung dazu vor, dass Unternehmen Frauen von Vorstandspositionen ausschließen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, bitte die Quelle angeben)?

Mit welchen Mitteln tun die Unternehmen dies nach Kenntnis der Bundesregierung?

Laut der der aktuellen Vierten Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (www.bmfsfj.de/bl/ob/156472/ba03337907da8ebbe458ffe733325120/20200610vierte-jaehrliche-info-frauen-in-fuehrungspositionen-wirtschaft-oeffentlicher-dienst-data.pdf) sind Frauen in den Vorständen aller untersuchten Unternehmen, die unter das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) fallen, nach wie vor stark unterrepräsentiert. Im Jahr 2017 hatten 80,7 Prozent der Unternehmen keine Frau im Vorstand. Auch ist der Frauenanteil in den Vorständen der Privatwirtschaft im Vergleich zum Vorjahr (2016) nur um 0,8 Prozentpunkte gestiegen und lag 2017 bei 7,7 Prozent.

Nur wenige Unternehmen setzten sich das Ziel, überhaupt eine Frau für den Vorstand zu gewinnen: 2017 haben sich 70 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand gesetzt haben, die Zielgröße 0 Prozent gesetzt. 78,2 Prozent der Unternehmen insgesamt gaben sich entweder gar keine Zielgröße oder die Zielgröße 0 Prozent für den Vorstand.

Daraus lässt sich schließen, dass Unternehmen noch zu wenig Maßnahmen ergreifen, um den Status quo zu verändern, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen.

6. Welche Erkenntnisse nutzt die Bundesregierung, um festzustellen, wann sich deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich „lächerlich machen“ (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) würden?

Dies äußert sich durch den Ländervergleich der in Frage 6a genannten Studien und des Gender Equality Index 2019, wonach Deutschland im Bereich Teilhabe in der Wirtschaft Platz zehn einnimmt (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/power/2/bar>). Bestätigt wird dies durch den Allbright Bericht von 2019 „Entwicklungsland – Deutsche Konzerne entdecken erst jetzt Frauen für die Führung“, in dem der Frauenanteil in den Vorständen der führenden Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA verglichen wird. Dort landet Deutschland auf dem vorletzten Platz und ist das einzige Land, in dem kein einziges der Großunternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand erreicht.

- a) Welche anderen Gründe gibt es nach Erkenntnissen der Bundesregierung, dass sich Unternehmen im internationalen Vergleich „lächerlich machen“?

Wie eine Pressemitteilung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) verlautbaren ließ, ist die Steigerung des Frauenanteils in Ländern wie Deutschland, in denen nur moderate Sanktionen gelten, deutlich langsamer. Auch stellt die Auswertung der Daten des European Institute for Gender Equality fest, dass freiwillige Selbstverpflichtungen fast gar nicht helfen (https://www.diw.de/de/diw_01.c.678713.de/geschlechterquoten_in_europ...harte_sanktionen_drohen.html).

Dies wird von einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung (Mitbestimmungsreport Nr. 59, 05.2020, „Ambitionen oder Symbolpolitik? – Europäische Geschlechterquoten für Führungspositionen im Vergleich“), in der die zehn existierenden unterschiedlichen gesetzlichen Quotenvorgaben in Europa verglichen wurden, bestätigt. Danach belegte Deutschland den letzten Platz. Dies hat unter anderem den Grund, dass das deutsche FÜPoG im Vergleich als wenig effektiv gilt. Nach den Autorinnen und Autoren der Studie würde Deutschland einen höheren Platz auf dem Ranking einnehmen, wenn neben anderen Maßnahmen die Quotenregelung auf die Vorstandsebene erweitert würde. Allein diese Regelung würde Deutschland auf dem Ranking um zwei Plätze weiter nach oben bringen. Würde die Quotenregelung für Vorstände außerdem auf mehr Unternehmen als auf die bisher geplanten paritätisch mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen ausgeweitet sowie mit schärferen Strafen sanktioniert werden, so würde dies Deutschland um weitere zwei Plätze nach vorne bringen.

- b) Wie äußert es sich, dass sich Unternehmen im internationalen Vergleich „lächerlich machen“?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 6 und 6a verwiesen.

7. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, damit sich Unternehmen im internationalen Vergleich nicht mehr „lächerlich machen“ (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) werden?

Durch die geplante Novellierung des FÜPoG soll die Wirksamkeit des Gesetzes verbessert werden, um den geringen Frauenanteil an Führungspositionen zu erhöhen und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Absatz des Grundgesetzes gerecht zu werden. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist die Voraussetzung und der

Motor für eine nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft, national und international. Dies gilt sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst. Daher enthalten die geplanten Neuerungen für das FÜPoG Regelungen für beide Bereiche. So sollen beispielsweise die Begründungspflichten für die Zielgröße Null verschärft und somit die Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden.

8. Wie werden jeweils welche anderen Geschlechter (außer männlich und weiblich) in den Antworten zu den Fragen 1 bis 7 berücksichtigt?
 - a) Von der Existenz wie vieler und welcher Geschlechter geht die Bundesregierung aus?
 - b) Welche alten und neuen Rollenbilder für diese Geschlechter kennt die Bundesregierung, und wie bewertet sie diese jeweils?

Die Fragen 8 bis 8b werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung verweist auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (BVerfGE 147, 1). Anerkannt ist neben Frau und Mann auch das Dritte Geschlecht. Im Übrigen verweist sie auf ihre Antwort zu den Fragen 1 bis 4.