

## Antrag

**der Abgeordneten Doris Achelwilm, Dr. Petra Sitte, Gökay Akbulut, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Brigitte Freibold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. André Hahn, Ulla Jelpke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Niema Movassat, Norbert Müller (Potsdam), Petra Pau, Sören Pellmann, Martina Renner, Friedrich Straetmanns, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Geschlechtergerechtigkeit und Diversität stärken und auf allen Führungsebenen verankern**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Führungsetagen deutscher Unternehmen und Behörden bilden nicht annähernd die Gesellschaft in ihrer Vielfalt ab. Stark ausgeprägt ist die seit langem auch dem Bundestag bekannte Unterrepräsentanz von Frauen, der 2015 mit dem Führungspositionengesetz (FüPoG; Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) sowie Novellierungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) und Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) begegnet wurde.

Im Zuge dieses Maßnahmenpakets wurde u. a. eine 30-Prozent-Frauenquote für Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmungspflichtiger Unternehmen eingeführt, die im Rahmen ihres engen Geltungsbereichs begrenzte Verbesserungen brachte. Insgesamt waren die Auswirkungen jedoch gering. Der Frauenanteil in DAX-Vorständen liegt nach wie vor unter 10 Prozent; jedes dritte börsennotierte Unternehmen in Deutschland hatte bis 2020 keine Frau im Vorstand. In der Corona-Krise ist der Frauenanteil in DAX-Vorständen zeitweise sogar gesunken ([https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f2f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht\\_Herbst+2020.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f2f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht_Herbst+2020.pdf)).

Nach Ankündigung der Bundesregierung im Herbst 2020, eine Mindestbeteiligung von einer Frau in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern einzuführen („Vorstandsquote“), haben sich einige Unternehmen etwas nach vorne bewegt (<https://taz.de/Frauen-in-Fuehrungspositionen/!5751453/>). Die Praxis zeigt, dass es neben gesellschaftlichem Druck feste gesetzliche Vorgaben braucht, um tatsächliche Gleichberechtigung in Einstellungs- und För-

derpolitiken herbeizuführen und rückschrittlichen Entwicklungen in Krisenzeiten vorzubeugen. Grundsätzlich unzureichend ist, dass die Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmensführungen weiterhin nur für börsennotierte und mitbestimmte Firmen gelten sollen und damit nur geringe Wirksamkeit entfalten können.

Gleichstellungspolitische Ansprüche, die auf „Freiwilligkeit“ und „Selbstverpflichtungen“ setzen, erzielen nachweislich keine durchschlagende Wirkung. Zu viele Unternehmen planten im Zuge des FÜPoG weiter mit der „Zielgröße Null“ und können dies auch in Zukunft tun, wenn sie es nur ausreichend begründen und offenlegen. Das FÜPoG hat bislang dort einen Unterschied gemacht, wo es tatsächlich quotiert, wenn auch die Wirkung weit hinter den Notwendigkeiten zurückblieb. So ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der gut 100 Unternehmen mit fester Mindestquote von 25 auf rund 35 Prozent gestiegen; Unternehmen ohne Quote schnitten im Vergleich deutlich schlechter ab. In diesem Sinne lässt die aktuelle Novellierung des Führungspositionengesetzes (FÜPoG II) noch Stellschrauben und Konsequenz vermissen, um der massiven Unterrepräsentanz von Frauen absichtsgemäß entgegenzuwirken.

Auch in den obersten Bundesbehörden herrscht noch lange keine Parität: Der Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes liegt bei knapp 37 Prozent (Gleichstellungsindex 2020). Die bezeichnende Logik in Behörden und Ministerien des Bundes, dass es noch 2018 unter den Staatssekretär\*innen „in 69 Jahren Bundesrepublik mehr Männer namens Hans [gab] als Frauen“ ([www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](http://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)), wurde nicht durchbrochen. In fast allen Dienststellen des Bundes sind weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen tätig. Je höher die Hierarchieebene, desto geringer ist zumeist der Frauenanteil. Nur wenige Beschäftigte, die im höheren Dienst Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen innehaben, gehen ihrer Tätigkeit in Teilzeit nach; und es sind deutlich mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. Für einen Kultur- und Strukturwandel bleibt es erforderlich, Führen in Teilzeit zu „normalisieren“. Das vom BMFSFJ gesteckte Ziel der paritätischen Teilhabe bis 2025 muss zudem regelmäßig mit Wirksamkeitsanalysen kontrolliert werden und bei Stagnation gesetzgeberische Konsequenzen nach sich ziehen.

Es ist klarer Verfassungsauftrag sowie eine Frage der Gerechtigkeit, den traditionellen Ausschlüssen und Unterrepräsentationen von Frauen in höheren Gehalts- und Entscheidungsebenen entgegenzuwirken (vgl. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 im Grundgesetz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“). Eine vielfältige und geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen gehört – verbunden mit familiengerechten Betriebskulturen und Rahmenbedingungen – zu den vielschichtigen Maßnahmen und Zielen, um die ungleiche Verteilung von Ressourcen, Autonomie und Entscheidungsmacht zwischen den Geschlechtern aufzubrechen und Parität, Equal Pay (gleiche Bezahlung), Equal Care (geteilte Sorgearbeit), Diskriminierungsfreiheit sowie demokratischere Teilhabe an Entscheidungen zu erreichen. Dieser Anspruch an Führungsebenen darf nicht von Debatten um die notwendige geschlechtergerechte Aufwertung, Vereinbarkeit, Zeit- und Einkommensgerechtigkeit in unteren Gehaltsstufen ablenken und sollte im Zusammenhang mit einem Gleichstellungsauftrag stehen, der alle Schichten und Bevölkerungsgruppen erreicht – insbesondere auch in großen Betrieben, in denen die Lohnspreizung in den vergangenen Jahren eher zugenommen hat.

Europaweit liegt Deutschland bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen laut der Brüsseler Initiative „European Women on Boards“ allenfalls im unteren Mittelfeld (<https://europeanwomenonboards.eu/portfolio/gender-diversity-index-2020/>). Studien belegen, dass Länder, die eine Geschlechterquote mit Sanktionen eingeführt haben, ihren Frauenanteil in Spitzengremien am stärksten steigern konnten. Freiwillige

Selbstverpflichtungen oder „weiche“ Geschlechterquoten hingegen bringen nachweislich zu wenig (DIW Wochenbericht 38/2019, [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.678526.de/19-38-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.678526.de/19-38-1.pdf)). Mindestbeteiligungen von Frauen setzen zu defensiv an und vermitteln den falschen Eindruck, dass eine leichte Verbesserung der Situation schon zufriedenstellend sei. Vorgaben zugunsten einer einzelnen Frau bergen auch das Risiko, dass Frauen in Führung weiter das „Quotenfrau“-Stereotyp anhängt, während eine implizite „Männerquote“ von weit über 50 Prozent die unhinterfragte Norm darstellt und selten im Licht von Machtverhältnissen analysiert wird. Selbst besser qualifizierte Frauen dringen vielfach nicht durch, weil Spitzenkräfte lieber aus männlichen Netzwerken bzw. nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit rekrutieren. Es braucht Maßnahmen, die der Vielfalt unserer Gesellschaft Rechnung tragen und „gläserne Decken“ beenden. Das schließt ausdrücklich Regelungen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen ein, die auf Führungs- und Entscheidungsebenen unterrepräsentiert sind, wie z. B. Menschen jenseits der Zweigeschlechternorm, Menschen mit Migrations- und Rassismuserfahrungen sowie Menschen mit Beeinträchtigungen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

Gesetzentwürfe vorzulegen und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um

1. mit dem FÜPoG II Regelungen für die Privatwirtschaft zu erlassen, die den Mindest-Frauenanteil in Aufsichtsräten und Unternehmensvorständen entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung quotieren und konkrete, zeitliche Maßnahmen zur Zielerreichung sowie abgestufte Sanktionen bei Nichteinhaltung formuliert. Dies beinhaltet
  - a) eine Mindestquote für Frauen von 50 Prozent bei der Neubesetzung von Vorständen börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen, zu erreichen binnen zweier Wahlperioden der Unternehmensgremien;
  - b) eine Mindestquote für Frauen von 50 Prozent bei der Neubesetzung von Aufsichtsräten börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen, zu erreichen binnen zweier Wahlperioden der Unternehmensgremien;
  - c) eine Festlegung von Sanktionen bei Verstößen gegen die Zielgrößenverpflichtungen;
  - d) die Verpflichtung aller börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zur Erstellung eines Gleichstellungsplans mit konkreten Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils sowie eines Maßnahmenplans zur Erhöhung des Anteils weiterer unterrepräsentierter Gruppen auf weiteren operativen Führungsebenen; die Zielgröße für Frauen darf hier nicht länger „Null“ sein;
  - e) die Einführung eines zentralen Online-Portals, auf dem Unternehmen die Gleichstellungsberichte inklusive Stand der Umsetzung sowie ggf. weitere Gleichstellungsaktivitäten regelmäßig digital veröffentlichen;
  - f) zusammen mit Frauenverbänden und weiteren relevanten Interessenvertretungen Konzepte zur Erweiterung des Anwendungsbereichs von Quotenregelungen und Vereinbarkeitsstandards auf alle Unternehmensrechtsformen und u.a. Einrichtungen der Kultur, Medien, Wissenschaft, Gesundheit zu entwickeln;
2. das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) wirksam nachzuschärfen und die Beteiligungs- und Durchsetzungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Dies beinhaltet
  - a) die klare Zielstellung der verankerten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 50 Prozent im öffentlichen Dienst des Bundes bis 2025 mit jährlicher Wirksamkeitsanalyse und Aktualisierung der Personalpläne;

- b) die Erweiterung der Klagemöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte bei Verstößen gegen das BGleIG;
  - c) Maßnahmen gegen die Nichtbeteiligung oder Missachtung des Votums der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden bei wichtigen Entscheidungen wie z. B. Bewerbungsgesprächen oder Einstellungsverfahren;
  - d) Parität auf jeder Führungsebene sicherzustellen, die in den Verantwortungsbereich (Eigentum) des Bundes fällt;
  - e) Maßnahmen, um Führen in Teilzeit zu normalisieren; inklusive Ausbau der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sowie familienfreundliche Anwesenheitsregelungen;
  - f) die Überprüfung der Bewertungssysteme für Einstellungen und Beförderungen auf unreflektierte Diskriminierungen sowie auf die tendenzielle Schlechterbewertung von Teilzeitbeschäftigten;
  - g) die Erarbeitung eines Konzepts, das die gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf Menschen mit Personenstand „divers“ bzw. offenen Personenstand erweitert sowie bei Einstellungen und Beförderungen auf gesellschaftliche Vielfalt und weitere Diversitätsstandards achtet;
  - h) alle für den Gleichstellungsindex und die Gleichstellungstatistik des Bundes erhobenen Daten und Statistiken dahingehend zu erweitern, dass neben „männlich“ und „weiblich“ auch nichtbinäre Geschlechtsoptionen abgefragt und abgebildet werden;
  - i) eine geschlechterinklusive und diskriminierungssensible Kommunikation der Dienststellen des Bundes in Schrift und Bild;
3. das Bundesgremiengesetz (BGremBG) um Vorgaben zu ergänzen, die auf schnellere Erreichung eines Frauenanteils von mindestens 50 Prozent in Gremien des Bundes abzielen;
4. ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen, um Gleichstellung auch in kleineren und mittleren Unternehmen zu stärken. Dies beinhaltet
- a) Führungskräfte-Nachwuchsförderung für voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen;
  - b) zertifizierte Prüfverfahren für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen (z. B. für Beförderungen) sowie zur Überprüfung unternehmenseigener Eingruppierungen;
  - c) von der Bundesregierung erarbeitete Handreichungen zur Umsetzung passgenauer Gleichstellungspläne, die Themen wie Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf, Nachwuchsförderung, diskriminierungsfreie Bewertungssysteme für Einstellungen und Beförderungen sowie Vielfaltsförderung im eigenen Betrieb beinhalten;
5. die von der Europäischen Kommission 2012 initiierte Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften mit ihrer 40-Prozent-Zielvorgabe für Frauen in Leitungsorganen nicht länger zu blockieren, sondern aktiv zu unterstützen.

Berlin, den 23. Februar 2021

**Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**