

# 1 **Entscheidung zum 11. dbb bundesfrauenkongress**

## 2 **Mehr Frauen in Führungspositionen (Quote)**

3 Die dbb bundesfrauenvertretung fordert eine Politik und Gesetzeslage, die tatsächlich  
4 dazu führt, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsgremien  
5 deutlich erhöht wird. Dazu muss eine 50-Prozent-Quote bei der Besetzung von Füh-  
6 rungspositionen gesetzlich vorgeschrieben sein und es müssen Sanktionen greifen,  
7 falls die gesetzlichen Ziele nicht erreicht werden.

8 Seit 70 Jahren verkündet das Grundgesetz in Artikel 3, dass Frauen und Männer gleich-  
9 berechtigt sind. Aber ein Blick auf die tatsächlichen Frauenanteile bei Führungspositi-  
10 onen zeigt die Realität: Die Initiative Frauen in Aufsichtsräte (FidAR), die zum Netzwerk  
11 der dbb bundesfrauenvertretung gehört, bezifferte den Frauenanteil der 65 wichtigs-  
12 ten Bundesunternehmen mit 21 Prozent, bezogen auf die Führungsebene. Plakatives  
13 Negativbeispiel ist das Bundesunternehmen Deutsche Bahn: Bis vor kurzem gab es in  
14 der obersten Führungsebene keine einzige Frau. Jetzt erst sind von zehn dieser Posten  
15 zwei von Frauen besetzt.

16 Das nach langen und zähen politischen Diskussionen von Bundesrat und Bundestag  
17 beschlossene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sieht  
18 neben der Quote für die Aufsichtsräte von Dax-Konzernen in Zukunft per Gesetz vor,  
19 dass bei den Aufsichts- und Verwaltungsräten öffentlicher Unternehmen 30 Prozent  
20 der vom Bund zu besetzenden Mandate an Frauen gehen. Ab 2018 soll das Ziel bei 50  
21 Prozent liegen. Was fehlt sind aber Sanktionen wie beispielsweise der „leere Stuhl“ für  
22 den Fall, dass keine gesetzeskonforme Besetzung der Gremien erfolgt, denn damit wür-  
23 de der Druck signifikant erhöht, bei der Gremienbesetzung auf die gleichberechtigte  
24 Teilhabe von Frauen und Männern zu achten.

25 Wichtig ist aber nicht nur die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien, son-  
26 dern generell bei Führungspositionen im öffentlichen Dienst, denn auch hier dominie-  
27 ren nach wie vor Männer.

28 Nach einschlägigen Studien sind Frauen bei der Vergabe von Spitzennoten unterreprä-  
29 sentiert und werden dadurch in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt. Ent-  
30 scheidende Bedeutung kommt daher der Entwicklung und Anwendung geschlechter-  
31 gerechter und diskriminierungsfreier Beurteilungssysteme und -kriterien zu.

32 Außerdem müssen Rahmen- und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es Frau-  
33 en ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren:

- 34 • Teilzeit wirkt als Karrierekiller und das Gros der Teilzeitbeschäftigten sind Frau-  
35 en. Ihre Leistungen werden oftmals in den für ihre Karriere entscheidenden  
36 dienstlichen Beurteilungen in der Regel systembedingt nicht entsprechend ge-  
37 würdigt. Die dienstliche Beurteilung darf nicht erlauben, dass weniger Arbeits-  
38 zeit gleich weniger gute Leistung bedeutet. Die Höhe der Arbeitszeit ist kein Be-  
39 urteilungskriterium. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich für eine Abkehr

40 von der Präsenzkultur am Arbeitsplatz hin zu einer Ergebniskultur ein. Die durch  
41 familiäres Engagement erworbenen Kompetenzen müssen stärker berücksich-  
42 tigt werden.

43 • Der öffentliche Dienst muss in Bezug auf eine gendergerechte Personalpolitik  
44 eine Vorreiterrolle einnehmen. Insbesondere müssen Frauen verstärkt gefördert  
45 werden, damit sie bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt  
46 werden. Das kann durch Mentoring- und Coaching-Angebote und Wiederein-  
47 stiegsprogramme nach der Familienphase erfolgen.

48 • Grundsätzlich sind alle Führungspositionen so auszugestalten, dass sie auch mit  
49 Teilzeitbeschäftigten besetzt werden können. Auch Führungspositionen müs-  
50 sen so ausgestaltet werden, dass Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle an-  
51 geboten werden, um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu  
52 ermöglichen.