



Stellungnahme

der dbb bundesfrauenvertretung

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 (Stand: 14.12.2020)

Vorbemerkung

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht vor, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung sowie in den Gremien im Einflussbereich des Bundes erhöht werden soll.

Nachdem das entsprechende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2015 verabschiedet wurde, hat sich gezeigt, dass die darin enthaltenen freiwilligen Vorgaben im Gegensatz zu den verpflichtenden Regelungen keine nennenswerte Wirkung entfaltet haben. Das belegt nicht zuletzt auch die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebene Evaluation des Gesetzes (Juli 2020).

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt daher das Vorhaben der Bundesregierung, das Gesetz an relevanten Stellen weiterzuentwickeln, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu stärken. Hierfür setzt sich der dbb entsprechend dem Beschluss des Gewerkschaftstages 2012, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zu erhöhen und Zielvorgaben für Geschlechteranteile im öffentlichen Dienst zu schaffen, ein.

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf ist für die dbb bundesfrauenvertretung ferner die Hoffnung verbunden, dass die ergänzenden Regelungen nunmehr gezielter als bisher Frauen der reale Zugang zu Führungspositionen eröffnet wird. Der Personalentwicklung wird in Zukunft entsprechend eine noch größere Bedeutung zukommen, um Aufgaben-/Stellenanforderungen einerseits und Familienpflichten andererseits in Einklang zu bringen. Führungspositionen müssen auch – wo es möglich ist – in Teilzeit wahrgenommen werden können.

Anmerkungen zum Gesetzentwurf

Der vorliegende Referentenentwurf wird von der dbb bundesfrauenvertretung insgesamt positiv bewertet. Ausgenommen der verfassungsrechtlich, gesetzlich bzw. redaktionell gebotenen Anpassungen wird dazu wie folgt Stellung genommen:

Weiterentwicklung der Regelungen des FÜPoG im Bereich der Privatwirtschaft

Die Einführung einer Begründungspflicht für die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, Aufsichtsrat sowie den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands kann aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung lediglich als Zwischenschritt gesehen werden, um mehr börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen dazu zu bewegen, sich ambitioniertere Zielvorgaben für die Leitungs- und Vorstandsebene zu setzen. Da die bisherige Festlegung von Zielvorgaben dazu geführt hat, dass 70 Prozent aller Unternehmen die Zielgröße Null gewählt haben, hält die dbb bundesfrauenvertretung langfristig, und sofern sich diese Zahl in den

kommenden Jahren nicht signifikant verbessert, stringendere Sanktionsmechanismen als bürokratische Berichtspflichten für unabdingbar.

Öffentlicher Dienst und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

Die dbb bundesfrauenvertretung hält grundsätzlich daran fest, dass der Bund als Vorbild für die Privatwirtschaft fungieren muss, wenn es um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen geht. Daher begrüßt sie die Weiterentwicklung der Regeln für den öffentlichen Dienst im Bundesgremienbesetzungsgesetz und im Bundesgleichstellungsgesetz. Ebenso begrüßt sie die Einführung einer Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in Geschäftsführungsorganen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes sowie deren Einbeziehung in den Anwendungsbereich der fixen Mindestquote im Aufsichtsrat.

Einbeziehung von Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung

Der Bereich der Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung stellt einen im ursprünglichen Führungspositionengesetz stark vernachlässigten Bereich dar. In den Führungsgremien der Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungsträger sowie in der Bundesagentur für Arbeit sind Frauen jedoch stark unterrepräsentiert. Um eine geschlechtsspezifische Sicht auf Entscheidungsprozesse in diesen Bereichen zu gewährleisten, hält die dbb bundesfrauenvertretung die im Referentenentwurf vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in diesen Führungsorganen daher für gut geeignet.