

Antrag

der Abgeordneten Nicole Bauer, Katja Suding, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg, Sandra Bubendorfer-Licht, Dr. Marco Buschmann, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Peter Heidt, Markus Herbrand, Katja Hessel, Reinhard Houben, Gyde Jensen, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Dr. Martin Neumann, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Hermann Otto Solms, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Stephan Thomae, Gerald Ullrich, Johannes Vogel (Olpe), Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Für mehr Frauen und Vielfalt in Wirtschaft und Führungspositionen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Zu wenig (Geschlechter-)Vielfalt im Vorstand

Vielfalt ist in den obersten Führungsetagen deutscher Unternehmen leider noch immer keine gelebte Praxis und erst recht kein Selbstläufer. So stellt das Diversitäts-Barometer 2020 für die DAX 30-Vorstände der Warth & Klein Grant Thornton AG im Juni 2020 fest, dass das durchschnittliche Vorstandsmitglied in Deutschland männlich, 55 Jahre alt und deutscher Herkunft ist, ein wirtschaftswissenschaftliches Studium aufweist und mindestens 20 Jahre im Unternehmen ist. Den geringsten Wert aller fünf untersuchten Diversitätskriterien (Geschlecht, Alter, Studium, Herkunft/ Nationalität, Firmenzugehörigkeit) stellte die Studie in Bezug auf das Merkmal Geschlecht fest (https://www.wkgt.com/globalassets/1.-member-firms/de-germany/pdf-publikationen/themen_allgemein/diversitatsstudie_200520.pdf).

Mit 12,8 Prozent ist der Frauenanteil in den Vorständen der 30 führenden Unternehmen hierzulande im internationalen Vergleich weit abgeschlagen. In den USA ist er mehr als doppelt so hoch und wie in vielen anderen Ländern in den letzten Jahren gestiegen. Während Frankreich, Schweden und Großbritannien beispielsweise in der Krise auf Vielfalt und Veränderung setzen, fällt Deutschland auf das Niveau von 2017 zurück (Deutscher Sonderweg: Frauenanteil in den DAX-Vorständen sinkt in der Krise, AllBright Stiftung, Oktober 2020, <https://www.allbright-stiftung.de/deutscher-sonderweg>).

Keine einzige Frau im Vorstand weist etwa ein Drittel der DAX 30 und ca. die Hälfte aller 160 an der Frankfurter Börse gelisteten Unternehmen auf (Stand: Februar 2021). Das wollen wir endlich ändern und setzen uns für mehr (Geschlechter-)Vielfalt in deutschen Vorstandsebenen und allen Führungsetagen ein.

Eine Quote greift zu kurz

Mit der Novelle des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) beabsichtigt die Bundesregierung die Einführung einer gesetzlich verpflichtenden Frauenquote. Demnach soll in den Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen künftig mindestens eine Frau sitzen, wenn dieser Vorstand mehr als drei Mitglieder hat (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2/164226>). Nach diesen Vorgaben wäre aktuell für nur 25 Unternehmen eine Veränderung notwendig (<https://www.businessinsider.de/wirtschaft/finanzen/gesetzliche-frauenquote-bringt-dax-konzerne-in-bedraengnis/>).

Diese Quotenregelung stellt einen erheblichen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar und ist dennoch nicht erfolgsversprechend, denn: sie greift zu kurz. Eine starre Quote ändert nichts an den Rahmenbedingungen, weshalb sich bisher Frauen (aber auch Männer) gegen Führungspositionen entscheiden oder am Aufstieg gehindert werden. Viel entscheidender ist es, mit geeigneten Maßnahmen ein Arbeitsumfeld und eine Unternehmenskultur zu schaffen, die mehr Vielfalt in Führungspositionen und auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht (<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/auch-neue-regelungen-fuer-elternzeit-noetig-eine-frauenquote-fuer-vorstaende-alleine-reicht-nicht/26773530.html>). Nicht zuletzt die Coronakrise hat die bestehende Struktur einer klassischen Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen im Familien- und Berufsalltag deutlich gemacht und aufgezeigt, wo wir eigentlich ansetzen müssen: Die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern, Männern und Frauen mehr Wahlfreiheit bei der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu geben.

Diversität als Erfolgsfaktor

Studien wie der BCG Gender Diversity Index 2020, in dem die Boston Consulting Group (BCG) und die Technische Universität München (TUM) die 100 größten deutschen Unternehmen im Hinblick auf ihren Anteil an Männern und Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Vergütung untersuchen, bestätigen, dass neben messbaren Zielgrößen auch ein Set verschiedener Maßnahmen entscheidend sei, das flexible Arbeitsbedingungen ebenso beinhalte wie Anreizsysteme, die Diversitätsziele direkt mit der Vorstandsvergütung verknüpfen (<https://www.bcg.com/de-de/press/11january2021-deutsche-telekom-germany-most-diverse-company-in-2020>).

Untersuchungen haben längst bewiesen, dass sich Diversität für Unternehmen auszahlt. Die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen mit hoher Geschlechtervielfalt profitabler sind, liegt laut einer Analyse von McKinsey bei 25 Prozent (Diversity wins, Mai 2020, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#>). Gemischte Teams treffen demnach bessere Entscheidungen. Fast zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland erwarten, dass Diversität, auch im Hinblick auf Geschlechtervielfalt, in der strategischen Unternehmensführung künftig an Relevanz gewinnt (Diversity Trends, Charta der Vielfalt, November 2020, <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/studie-diversity-trends/>)

Ein gutes und ganzheitliches Diversity-Management, bekämpft systematisch offene Diskriminierung und macht unbewusste Hemmnisse bewusst. So schafft es

Selbstbestimmung und gleiche Chancen für Aufstieg durch Leistung – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Vielfältige Teams in einem offenen Arbeitsumfeld und einer offenen Unternehmenskultur bilden zugleich eine Säule für wirtschaftlichen Erfolg. Diversity-Management ist ein innovativer Ansatz für ein modernes Arbeiten und Wirtschaften. Neben der persönlichen Überzeugung und Haltung und gesellschaftlichen Aufgabe ist es auch ein „business case.“

Das gilt besonders im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um die besten Köpfe: Zwei Drittel der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen legen Wert darauf, welche Haltung ihr Unternehmen zu Diversity-Fragen hat. Vor allem junge Mitarbeiter zwischen 18 und 29 Jahren achten mit einem überdurchschnittlichen Anteil von 74 Prozent darauf. Sie gehören der Generation Y und Z an, die die Führungskräfte der Zukunft stellen wird und andere Kriterien zu Grunde legt (<https://www.handelsblatt.com/26003588.html>).

Perspektivwechsel, positives Narrativ und Kulturwandel

Der Druck auf die Unternehmen steigt also – ganz ohne Quote. Gesellschaft, Stake- und Shareholder (<https://www.bcg.com/de-de/press/09maerz2020-gender-diversity-index-2-de>), potentielle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Initiativen wie die AllBright-Stiftung, die jährlich über den Frauenanteil in deutschen Vorständen berichtet (<https://www.allbright-stiftung.de>), bringen das Thema in die öffentliche Debatte und schaffen Bewusstsein für den Missstand und die Notwendigkeit eines Wandels. Dieser Wandel ist jedoch nicht mit der Brechstange einer Quote von oben zu verordnen. Er muss vielmehr aus einer Überzeugung für mehr Diversität und den Vorteilen, die sie mit sich bringt, heraus erwachsen und durch entsprechende Maßnahmen eingeleitet und flankiert werden. So kann der Kulturwandel hin zu mehr Vielfalt, mehr Frauen und mehr Familienfreundlichkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere und Privatleben (Familie, Kinder, Pflege Angehöriger, Ehrenamt) gelingen.

Der Generation Y wie die Generation Z, die heute Führungspositionen anstreben, sind Flexibilität und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig (<https://berufundfamilie.de/studien-veroeffentlichungen-arbeitgeberattraktivitaet>). Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, denn sie wollen für ihre Kinder/Familie da sein und sich gleichzeitig beruflich verwirklichen (können). Diese Führungskräfte von morgen erteilen dem „Entweder-Oder-Denken“ eine Absage. Sie fordern die Voraussetzungen für ein „Sowohl-als-auch“ zu schaffen.

In der Coronakrise haben 78 % der Unternehmen gemerkt, wie wichtig es ist, dass sich Väter an der Kinderbetreuung beteiligen, damit nicht nur Mütter ihre Arbeitszeit reduzieren (<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/studie-unternehmen-entdecken-kinderbetreuung-als-erfolgsfaktor/26188374.html>). Nutzen wir die Krise als Chance auf eine nachhaltige Veränderung für eine Unternehmenskultur hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mädchen und Frauen für MINT begeistern

Unsere Wirtschaft befindet sich in der digitalen Transformation. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz prägen die Gestaltung unserer Zukunft. Hier müssen Frauen unbedingt mitgestalten! Daher müssen wir sie von Anfang an für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistern und ihnen den Zugang zu diesen Themen, Fächern und Studiengängen erleichtern.

Headhunter beklagen einerseits, dass Frauen zu selten die Fächer studieren, die für Management-Posten oftmals vorausgesetzt werden. Im Schnitt aller Branchen seien nur etwa 20 Prozent weiblich. Das ist zu wenig (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/die-frauenquote-verfehlt-ihr-ziel-17099099.html>).

In der Medizin, einem im weiteren Sinn naturwissenschaftlichen Fach, seien weibliche Absolventen mindestens genauso gut vertreten wie ihre männlichen Kollegen und verfügen teilweise sogar über bessere Abschlüsse. Trotzdem ist der Frauenanteil unter den Chefärztinnen allerdings nur bei etwa 10 Prozent (<https://www.esanum.de/today/posts/frau-sein-ein-karrierenachteil-in-der-medi-zin>). Dies verdeutlicht, warum zunächst eine saubere Analyse von Nöten ist, wann und aus welchen Gründen Frauen auf der Karriereleiter „verloren gehen“, um daraus wiederum Handlungsansätze und Maßnahmen abzuleiten.

Transparenz, Bewusstsein und Überzeugung

Das Engagement der deutsch-schwedischen AllBright-Stiftung rückt das Thema Transparenz beim Frauenanteil in den Unternehmen in den Fokus. In ihrem Bericht geht es dabei um die Top-Ebene, doch sie wollen Unternehmen anregen, sich die Zahlen auf allen Ebenen näher anzusehen. Das stellt die Grundlage für eine Auseinandersetzung mit dem Thema dar und schafft ein Bewusstsein und nicht selten Klarheit. Denn oft zeigt sich, dass viele Frauen „auf dem Weg nach oben“ ausscheiden und dabei Gründe wie den Vorrang der Familienplanung angeben (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/die-frauenquote-verfehlt-ihr-ziel-17099099.html>). Aus solchen qualitativen Analysen und Befragungen können Unternehmen wichtige Handlungsansätze und Maßnahmen ableiten. Transparenz und eine ehrliche und ernsthafte Betrachtung der Fakten ist also ein wesentlicher erster Schritt.

Ambitionierte Zielgrößen, ein passgenaues Maßnahmenpaket und schließlich die Überzeugung für mehr Diversität und einen Kulturwandel auf höchster Ebene mit einem klaren, öffentlichen Bekenntnis, dem Vorleben dieser Werte sowie einer Verankerung dieser Ziele in der Unternehmensstrategie sind weitere. Klar ist dabei: Die Zielgröße Null ist kein ambitioniertes Ziel.

Flexibilität und Familienfreundlichkeit

Tiefgreifende Maßnahmen wie der Wandel weg von der Präsenzkultur hin zur Ergebniskultur stehen im Mittelpunkt dieses Prozesses. Auch nach Corona brauchen Familien die Flexibilität des in der Krise erprobten Homeoffice. Wie bereits im Antrag „Chancengerechtigkeit für Frauen – Zügig Lehren aus Corona-Krise ziehen“ (Drucksache 19/26187) gefordert, gibt orts- und zeitunabhängiges Arbeiten Männern und Frauen den Freiraum, sich die Zeit selbstbestimmter einzuteilen und schenkt mehr Zeit für Familie oder Ehrenamt.

Auch muss sich die Arbeitswelt an den Bedürfnissen nachfolgender Generationen und Führungskräfte orientieren und moderne Arbeitsmodelle wie Jobsharing, Führen in Teilzeit, familienfreundliche Vollzeit, und mehr dergleichen noch stärker als bisher anbieten. Mütter und Väter sollen künftig gleichermaßen Verantwortung in Beruf und Familie übernehmen können. Es muss möglich sein, beides gut miteinander vereinbaren zu können.

Dies gilt im Übrigen auch und besonders für Führungskräfte, da sie Vorbild für andere sind und mit ihrem Beispiel Strahlkraft für andere besitzen. Auch für Vorstände und Aufsichtsräte darf eine Auszeit für familiäre Verpflichtungen nicht an der rechtlichen Grundlage scheitern (<https://www.welt.de/politik/deutschland/ar->

title212400717/Fuehrungskraefte-Wenn-das-Kind-die-Vorstaendin-zum-Rueckzug-zwingt.html). Der Initiative #stayonboard folgend ist eine Anpassung wie im Antrag vom Juli 2020 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungsetagen durch Auszeiten ermöglichen“ (Drucksache 19/20780) gefordert daher dringend umzusetzen.

Wesentlicher Baustein ist darüber hinaus eine gute Kinderbetreuung. Viele Unternehmen haben den Wert eigener Betriebs-Kitas längst erkannt. Viele kleinere und mittlere Unternehmen würden gerne familienfreundliches Arbeiten anbieten, allerdings kennen sie hierzu selten die Möglichkeiten. Solche Bestrebungen und Initiativen gilt es zu beraten und zu unterstützen.

Fair Pay! Gender Pay Gap schließen

Der Gender Pay Gap beträgt aktuell noch immer 19 Prozent (<https://www.equal-payday.de/ueber-epd/>). Einer der Gründe dafür ist der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen. Daher geht es letztlich nicht nur um Teilhabe, Mitbestimmung und Mitgestaltung, sondern auch darum, die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu schließen. Dies führt auch zu einer Verringerung des Gender Pension Gaps, der aktuell sogar bei über 50 Prozent liegt, d.h. Frauen haben im Alter weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Rente von Männern zu Verfügung. So kann Altersarmut von Frauen verringert oder sogar verhindert werden.

Die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen im Vorstand ist von 23 Prozent 2019 auf 14 Prozent im Jahr 2020 gesunken. Diese Lücke begründet sich u.a. durch die Länge der Amtszeit. Auch hier zeigt sich der Nachholbedarf für weibliche Vorstandsmitglieder. Im Aufsichtsrat beträgt die Gehaltslücke nach 2019 unverändert 17 Prozent. (<https://www.bcg.com/de-de/press/11january2021-deutsche-telekom-germany-most-diverse-company-in-2020>).

Darüber hinaus ist die gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Leistung von Frauen und Männern ein Grundprinzip und muss als solches auch durchgesetzt werden. Mit dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, Transparenz zur Gehaltsaufteilung in Unternehmen und in Verhandlungen muss auch die noch bestehende angepasste Lohnlücke von knapp 6 Prozent bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit geschlossen werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel

1. gemeinsam mit den Ländern darauf hinzuwirken, in der frühkindlichen Bildung sowie in der Schule neue Projekte und Aufklärungskampagnen zur Überwindung veralteter Rollenbilder und zur gezielteren Förderung und Ansprache von Mädchen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) umzusetzen;
2. bei Unternehmen dafür zu werben, eine quantitative und qualitative Analyse zu Geschlechterverhältnissen und Vielfalt auf den verschiedenen Ebenen durchzuführen und diese transparent zu machen;
3. an die Verantwortung der Unternehmen und ihr Interesse zu appellieren, im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um die besten Köpfe auf klare und ambitionierte Zielgrößen zu setzen und diese transparent zu kommunizieren sowie Frauenanteil und Diversity insgesamt innerhalb der Unternehmensstrategie anzusiedeln und anzugehen;

4. Unternehmen durch entsprechende Kampagnen für die Chancen und Notwendigkeiten eines Kulturwandels zu sensibilisieren;
5. über Instrumente und den wirtschaftlichen Nutzen ganzheitlichen Diversity Managements zu informieren, Best Practice Dialoge zu initiieren und die Entwicklung einfacher und kostengünstiger Diversity-Konzepte für den Mittelstand durch das Bundeswirtschafts- und des Bundesarbeitsministerium zu fördern;
6. Diversity Management in der Arbeitswelt als unternehmerisches Konzept, das auf eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts vor der Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt, zu fördern;
7. Unternehmen dabei zu unterstützen, ein Talentmanagement zu etablieren, das von Anfang an und damit auf sämtlichen Ebenen ansetzt und Aspekte und Maßnahmen beinhaltet wie z.B. transparente Ausgestaltung von Ausschreibungen, Besetzungen und Beförderungen, gezielte Ansprache von Potentialträgern, sogenannte „Unconscious-Bias-Trainings“ für Personalverantwortliche und Führungspersonen für faire Bewertungsprozesse, formale Beförderungen während der Elternzeit als wichtiges Signal;
8. flexible Arbeitsmodelle auch nach der Coronakrise zu ermöglichen und weiter auszubauen und durch Homeoffice sowie zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten insbesondere Menschen mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern (wie bereits im Antrag "Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten" der FDP-Fraktion auf BT-Drs. 19/23678 gefordert);
9. moderne Arbeitsmodelle wie Jobsharing und „Führen im Tandem“ zu erleichtern, sodass Unternehmen diese noch stärker als bisher anbieten können;
10. die Weichen für einen Kulturwandel in Richtung familienfreundliche Arbeitswelt, wie zum Beispiel keine Meetings nach 16 Uhr, zu stellen sowie die Bekanntheit und Akzeptanz von Modellen wie einer familienfreundlichen Vollzeit, Anerkennung von Elternzeit für die berufliche Laufbahn und Aufstockung von Elterngeld durch den Arbeitgeber zu steigern;
11. der Initiative #stayonboard folgend die Forderungen aus dem Antrag der FDP-Fraktion „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungsetagen durch Auszeiten ermöglichen“ (Drucksache 19/20780) von Juli 2020 umzusetzen, und im Sinne einer neuen Führungskultur Mitgliedern in Vorständen, Aufsichtsgremien und anderen Leitungsorganen eine zeitlich begrenzte familien- oder krankheitsbedingte Auszeit zu ermöglichen;
12. Betriebskindertagesstätten stärker zu fördern und dazu ein KfW-Programm mit vergünstigten Darlehen oder Zuschüssen für Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Betreuungseinrichtungen für Kinder zur Verfügung stellen, aufzulegen;
13. die steuerliche Behandlung von übernommenen Kinderbetreuungskosten für Arbeitgeber zu verbessern durch die Steuerbefreiung des Arbeitgebers um für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, sowie von schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres in Horten oder vergleichbaren Einrichtungen;

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

14. dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen finanzielle Unterstützung für eine private Kinderbetreuung geben, dies ebenfalls steuerlich absetzen können;
15. Beratungsangebote für kleinere und mittlere Unternehmen zur Einrichtung von Betriebskindergärten noch bekannter zu machen;
16. die Berichtspflicht zum Gleichstellungsbericht für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten um die Angabe des unternehmensinternen Gender Pay Gaps zu erweitern, sodass sowohl der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterschied und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen (unterteilt in 1., 2., 3. und 4. Quartil) angegeben werden und dadurch Transparenz als wichtiger Grundstein für die eigenverantwortliche Lösung des Problems durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen ist;
17. bei all dem als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und allen Unternehmen mit Bundesbeteiligung mit gutem Beispiel voranzugehen.

Berlin, den 23. Februar 2021

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.