

Die Wiederkehr der Quotendiskussion

I. Bundesrat

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GlTeilhG)

Antrag der Länder Hamburg und Brandenburg – BR-Drs. 330/12 (330/1/12)

I. Zum Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf zielt auf die Einführung einer gesetzlichen Mindestquote für die Besetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten börsennotierter oder mitbestimmter Gesellschaften mit Frauen und Männern. Vorgesehen ist zunächst eine Quote von 20 Prozent, die ab dem 1. Januar 2018 zu erfüllen ist. Nach weiteren fünf Jahren soll eine Quote von 40 Prozent erreicht sein. Die Quoten sind in mitbestimmten Unternehmen für Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter getrennt zu erfüllen.

Ausnahmen sind vorgesehen für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eines Unternehmens, in dem ganz überwiegend Mitarbeiter desselben Geschlechts beschäftigt sind. Außerdem ist für die Unternehmenseite eine Härtefallklausel vorgesehen. Sofern das Unternehmen darlegen und beweisen kann, dass es ihm trotz erheblicher Anstrengungen nicht gelungen ist, geeignete Personen des unterrepräsentierten Geschlechts für die Besetzung des Aufsichtsratspostens zu finden, ist eine Ausnahme vom Quotenerfordernis möglich.

Die Einhaltung der Mindestquote soll vom Bundesamt für Justiz überprüft werden. Dieses erlässt auf Antrag auch einen Bescheid über die Einhaltung der Quote, der beim Finanzamt vorzulegen ist. Sanktioniert wird die Nichteinhaltung der gesetzlichen Mindestvorgaben nämlich durch eine Versagung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der an das auf Arbeitgeberseite quotenwidrig besetzte Gremium geleisteten Vergütungen. Ergänzt wird dieser relativ milde Sanktionsmechanismus durch umfangreiche Berichtspflichten, die aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Unternehmen in der Öffentlichkeit nochmals mittelbar sanktionierende Wirkung haben sollen. Verstöße gegen die Berichtspflichten sind zudem bußgeldbewehrt. Auf Seiten der Arbeitnehmervertreter soll die Einhaltung der Quote durch Änderungen in den Wahlordnungen der entsprechenden Mitbestimmungsgesetze gewährleistet werden.

Hinweis:

Der federführende Rechtsausschuss, der Finanzausschuss, der Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik, der Ausschuss für Frauen und Jugend und der Wirtschaftsausschuss haben dem Bundesrat empfohlen, den Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag einzubringen.

Der Bundesrat hat dem Antrag am 21.09.2012 zugestimmt.

II. Wissenschaftsrat

Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen

(Drs. 2218-12), Mai 2012

Fünf Jahre nach Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit dient das vorliegende Papier dazu, die erzielten Fortschritte hinsichtlich einer angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu überprüfen. Dies gilt auch und insbesondere für die Spitzenpositionen, in denen Wissenschaftlerinnen trotz des Engagements der beteiligten Wissenschaftsorganisationen und langsam steigender Frauenanteile noch immer unterrepräsentiert sind. [...] Der Wissenschaftsrat hält daher in den folgenden Handlungsfeldern weitere Maßnahmen für zwingend erforderlich, um die Ziele der Offensive für Chancengleichheit zu erreichen. [...]

Zusammenfassung der Empfehlungen zu Rekrutierungsprozessen:

1 – Die Leitungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen im Rahmen einer verbesserten strategischen Planung sowie Qualitätssicherung sicherstellen, dass Rekrutierungsverfahren den Zielen der Gleichstellungskonzepte genügen, und regelmäßig Rechenschaft darüber ablegen.

2 – Vor allem ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten. Hierzu gehört, dass bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken. In Rekrutierungsverfahren in

Fächern, in denen Frauen am jeweiligen Standort unterrepräsentiert sind, sollten Frauen aktiv angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert werden.

3 – Bei der Besetzung von Auswahlkommissionen in Berufungsverfahren ist eine Teilhabe von Frauen zwingend. Eine Mindestbeteiligung von 40 % sollte verbindlich sein, um einen möglichen gender bias von vornherein zu minimieren. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

4 – Der Pool von Frauen für die Besetzung von Auswahlkommissionen und die Erstellung von Gutachten muss vergrößert werden. [...]

Zusammenfassung der Empfehlungen zur Vereinbarung von Zielquoten:

1 – Flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten sollten verbindlich und umgehend eingeführt werden, um den Anteil von Frauen mit entsprechender fachlicher Qualifikation in wissenschaftlichen Führungspositionen in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen nachhaltig zu steigern.

2 – Die Zielquoten sollten ambitioniert, aber realistisch zu erreichen sein. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen.

3 – Ihre Einführung und Überprüfung muss transparent und durch ein entsprechendes Monitoring flankiert sein. [...]

Zusammenfassung der Empfehlungen zur Partizipation in wissenschaftlichen Gremien:

1 – In den Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Wissenschaftsorganisationen selbst ist eine adäquate – am besten paritätische – Beteiligung von Frauen zu realisieren. Die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien sollte mindestens 40 % betragen.

2 – Um geeignete Kandidatinnen nicht nur zu finden, sondern auch zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden, sollten entsprechende Verfahren etabliert werden. Besonderes Engagement sollte etwa im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) belohnt und verstärkt nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich gesucht werden.

3 – Der Pool der in Gremien tätigen Wissenschaftlerinnen ist möglichst schnell zu vergrößern und sichtbar zu machen. Bestehende Webportale und Datenbanken, die Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum leicht zugänglich machen, sollten konsequent genutzt und gepflegt werden. [...]

Zusammenfassung der Empfehlungen zu Gleichstellung als strategische Aufgabe:

1 – Zur Verantwortung der Leitungsebene gehört es, Initiator und Vorbild des für die Umsetzung von Chancengleichheit erforderlichen Kulturwandels zu sein, die notwendigen Kommunikationsaufgaben über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg wahrzunehmen und die Steuerung des Gesamtprozesses zu übernehmen.

2 – Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und ist als integraler Bestandteil ihres Governance-Konzeptes zu sehen. Dies schließt eine feste und dauerhaft institutionelle Verankerung auf Leitungsebene ein. Hierzu gehört auch die Reflektion und Verständigung über unterschiedliche Perspektiven, Rollen- und Führungsvorstellungen sowie Kommunikationskulturen.

3 – Den Gleichstellungsbeauftragten kommt in den einzelnen Einrichtungen eine besondere Bedeutung zu. Sie sollten einerseits die Leitung darin unterstützen, Gleichstellung als strategische Aufgabe weithin sichtbar zu machen, und andererseits den Organisationseinheiten als „Coach“ im Umsetzungsprozess zur Seite stehen. Hierfür muss ihnen eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.