



Dringlichkeitsantrag

der Abgeordneten **Prof. Dr. Ingo Hahn, Katrin Ebner-Steiner, Uli Henkel, Gerd Mannes, Franz Bergmüller, Josef Seidl, Martin Böhm, Dr. Ralph Müller, Ferdinand Mang** und **Fraktion (AfD)**

Gegen Diskriminierung bei der Besetzung von Unternehmensvorständen: Nein zur Quotenfrau!

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich auf allen Ebenen gegen die Frauenquote in Unternehmensvorständen zu positionieren.

Der Landtag bekundet seine Unterstützung für das Prinzip der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft unabhängig vom Geschlecht. Lediglich die persönliche Eignung einer Person in Bezug auf das zu besetzende Tätigkeitsgebiet soll das Auswahlkriterium für die Besetzung einer bestimmten Stelle sein, nicht aber irgendeine sachfremde Erwägung.

Begründung:

Die Eindämmung der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz muss von Gesellschaft und Staat aktiv unterstützt werden. Ein Kernprinzip der westlichen Demokratie und Wertegemeinschaft ist das Primat der Chancengleichheit und des individuellen Wertes jeder Person unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion u. v. anderen Gruppenidentitäten. Abgeleitet auf die Unternehmenswelt bedeutet dies: Das Auswahlkriterium für die Besetzung einer bestimmten Stelle hat lediglich die persönliche Eignung einer Person in Bezug auf das zu besetzende Tätigkeitsgebiet zu sein, nicht aber irgendeine sachfremde Erwägung. Als eine Form der positiven Diskriminierung und der Ergebnisgleichheit (Paritätsprinzip) widerspricht die Frauenquote dieser fundamentalen Wahrheit.

Die Frauenquote verstößt nicht nur gegen die westlichen Werte, sondern auch gegen das deutsche Recht: Zweck des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) ist allein die Herstellung der Chancengleichheit, nicht aber die geschlechtsparitätische Besetzung aller Positionen um ihrer selbst willen. Des Weiteren greift die Frauenquote in der Privatwirtschaft auch in die Grundrechte der Eigentumsfreiheit gem. Art. 14 GG, der Berufsfreiheit gem. Art. 12 GG, sowie in die Vereinigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 1 GG ein¹. In Anlehnung an diese Rechtskollision wurden die Paritätsgesetze in den Bundesländern Thüringen und Brandenburg bereits von den Verfassungsgerichtshöfen als für verfassungswidrig erklärt und aufgehoben².

¹ Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags (2018). Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Frauenquoten. WD 3 – 3000 – 080/18.

² Siehe: Urteil – Thüringer Verfassungsgerichtshof – Freistaat Thüringen (2020). URL: [http://www.thver-fgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/8104B54FE2DCDADDC12585A600366BF3/\\$File/20-00002-U-A.pdf?OpenElement](http://www.thver-fgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/8104B54FE2DCDADDC12585A600366BF3/$File/20-00002-U-A.pdf?OpenElement) und Verfassungsgericht des Landes Brandenburg (2020). Pressemitteilung. Paritätsgesetz verfassungswidrig. URL: <https://verfassungsgericht.brandenburg.de/verfgbbg/de/presse-statistik/pressemitteilungen/detail/~23-10-2020-paritaetsgesetz-verfassungswidrig>

Darüber hinaus ist die Frauenquote kontraproduktiv: Im Jahr 2019 hatten nach Angaben der Weltbank 43 Länder einen höheren Frauenanteil im mittleren und gehobenen Unternehmensmanagement als Deutschland (28,6 Prozent). Darunter die Dominikanische Republik (Platz 1; 50,2 Prozent), Honduras (Platz 2, 47,5 Prozent), die Seychellen (Platz 3, 47,3 Prozent), aber auch relativ konservative Länder, wie Russland (Platz 8, 42 Prozent), Polen (Platz 11, 41,2 Prozent), die USA (unter Trump, Platz 12, 40,8 Prozent)³. Alle diese Länder vereint, dass sie keine Frauenquoten für Unternehmen haben⁴, was wiederum die Nichtnotwendigkeit dieser Maßnahme bestätigt. Darüber hinaus zeigt eine kürzlich vom MIWI-Institut durchgeführte Analyse⁵, dass die Frauenquoten in Unternehmensvorständen die Wachstumsrate des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen gebremst hat: In Deutschland war diese vor Einführung eines Quotenmandats (2016) durchschnittlich 2,1 Prozent pro Jahr, danach nur noch 0,5 Prozent; in Island 3,7 Prozent davor (2013) und 2,7 Prozent danach; in Finnland 2,7 Prozent davor (2010) und weniger als 1 Prozent danach; in Norwegen 4,4 Prozent davor (2008) und Null danach. Ferner zeigt eine führende Studie der Leeds University (2018), dass in Ländern in denen Frauen positiv diskriminiert werden, diese mit geringerer Wahrscheinlichkeit die traditionell von Männern ausgeführten MINT-Berufe wählen⁶.

Der logische Irrtum der postmodernen Identitätspolitik kann anhand von zwei kritischen Fragen weiter veranschaulicht werden. Erstens, wenn Geschlechterquoten gefordert werden, um die männliche „Dominanz“ auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, warum werden diese dann nur für einflussreiche Führungspositionen, nicht aber für alle anderen von Männern dominierten Berufe gefordert, einschließlich des Bergbaus, Bauwesens, der Abwasserreinigung, Schlachthofarbeit, Müllabfuhr, etc.? Zweitens, Frauenquoten werden als Mittel zur „Wiedergutmachung“ von echter oder vermeintlicher Unterrepräsentation und Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kollektividentität gerechtfertigt. Wenn es also Frauenquoten geben soll, warum gibt es dann keine Quoten für andere Gruppenidentitäten? Und wer entscheidet, welche Gruppe benachteiligt oder unterrepräsentiert ist und in welchem Umfang? Sollte es in Betriebsräten auch Quoten für Dicke und Dünne, für Hübsche und für Hässliche, für Alte und für Kinder geben?

Die Frauenquote in Vorständen wird auch von vielen Teilen der CSU und CDU kritisiert. So beklagte der bayerische Landeschef der Mittelstandsunion und ehemaliger bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Energie und Technologie Franz Josef Pschierer: „Keine Quoten in Vorständen! Das stellt einen immensen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar – egal ob bei Mittelständlern oder bei DAX-Unternehmen. Es sollte den Unternehmen und deren Anteilseignern selbst überlassen sein, wie sie ihren Vorstand zusammensetzen und dabei liegt es in ihrem ureigenen Interesse, auf die meines Erachtens unverzichtbare Frauenpower zu setzen. Es gibt zahlreiche Beispiele, gerade in mittelständischen Unternehmen, wo Frauen schon längst ohne gesetzlich vorgeschriebene Quote Führungspositionen erfolgreich ausüben. Eine personelle Umstrukturierung aufgrund von Quoten sei vor allem in der aktuellen Lage fatal. Ich bin entsetzt, dass aus den Reihen der SPD tagtäglich neue Vorschläge kommen, die den gebeutelten Unternehmen immer mehr die Luft abdrehen. Das ist gerade jetzt mehr als unverantwortlich“⁷.

Anstatt das kollektivistische Konzept der Ergebnisgleichheit voranzutreiben, sollte die Landesregierung zu den westlichen Werten der Chancengleichheit und des individuellen Verdienstes zurückkehren. Wenn eine Frau aus freiem Willen eine Manager-Karriere anstrebt, sollte sie aufgrund ihres Geschlechts daran nicht behindert werden. Nicht

³ World Bank Data (2020). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SMGT.FE.ZS>

⁴ Siehe u. a.: Smith N. (2018). Gender quotas on boards of directors. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Bonn. URL: <https://wol.iza.org/articles/gender-quotas-on-boards-of-directors/long>

⁵ MIWI Institut (2020). Governance. Based on World Bank Data. URL: <https://miwi-institut.de/archives/category/research/governance>

⁶ Gijsbert S., Geary D. (2018). The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. Psychological Science. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0956797617741719>

⁷ CSU (2020). Pressemitteilung. Keine Quoten in Vorständen! URL: <https://www.csu.de/partei/parteiarbeit/arbeitsgemeinschaften/mu/mu-aktuell/2020/keine-quoten-in-vorstaenden/?pdf>

mehr und nicht weniger. Führende Studien zeigen, dass die wirksamste und notwendigste politische Maßnahme, um die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, eine bessere Bereitstellung von Kinderbetreuungsdiensten ist⁸.

⁸ Vuri D. (2016). Do childcare policies increase maternal employment? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Bonn. URL: <https://wol.iza.org/articles/do-childcare-policies-increase-maternal-employment/long>