

**MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@mfw.bwl.de
FAX: 0711 123-2071

Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Guido Wolf MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 27. Mai 2014
Name Dr. Birgit Buschmann/
Andreas Votteler
Telefon 0711 123-2223
0711 123-2219
Aktenzeichen 6-5656.40/18/1
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich – ohne Anlagen –

Staatsministerium

Antrag der Abg. Friedlinde Gurr-Hirsch u. a. CDU
– **Frauen in Führung**
– **Drucksache 15/5154**
Ihr Schreiben vom 7.5.2014 AZ: I/2.4

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft nimmt zu dem o.g. Antrag wie folgt Stellung:

Vorbemerkung:

Zu den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg liegen keine entsprechenden veröffentlichten Daten zu Frauen in Führungspositionen vor. Zur Beantwortung des Antrags wurden aus dem Mikrozensus, aus dem DIW-Managerinnen-Barometer 2014 sowie aus der aktuellen Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen, "Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in Baden-Württembergischen Betrieben, Kurzbericht 1/2013", herangezogen.

- 1. wie hoch der Anteil weiblicher Führungskräfte in den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg ist und wie sich dieser in den letzten zehn Jahren entwickelt hat;*
- 2. wie Baden-Württemberg beim Anteil weiblicher Führungskräfte in den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen im Land im Vergleich mit anderen Bundesländern und EU-Ländern abschneidet;*

Zu 1. und 2:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg liegt nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg auf Basis der Ergebnisse des Mikrozensus 2011 insgesamt bei 23 Prozent. Und damit unter dem Vergleichswert von Bund mit 26 Prozent und EU mit 27 Prozent.

Die aktuelle Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen, "Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in Baden-Württembergischen Betrieben, Kurzbericht 1/2013" (Kurzbericht 1/2013) hat ermittelt, dass sich in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen Unterschiede in der Verteilung von Frauen in Führungspositionen erkennen lassen. Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Häufigkeit von Frauen in Führungspositionen auf den oberen Führungsebenen ab. Während in Kleinbetrieben der Anteil von Frauen auf der obersten Ebene (28 Prozent) und in der zweiten Führungsebene (43 Prozent) überdurchschnittlich hoch ist, sind in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur noch 10 Prozent der Positionen in der obersten Führungsebene und 16 Prozent in der zweiten Führungsebene von Frauen besetzt.

Nach den Angaben des Managerinnen-Barometers 2014 des DIW Berlin stagniert der Frauenanteil in den Vorständen der größten 200 Unternehmen in Deutschland bei gut vier Prozent, während er in den Aufsichtsräten auf gut 15 Prozent angestiegen ist (darunter sind u.a. auch die Daimler AG, Celesio AG und SAP AG vertreten).

In den börsennotierten DAX-30-Unternehmen war der Frauenanteil in den Vorständen rückläufig. Ende 2013 gab es noch zwölf Frauen im Vorstand, drei weniger als ein Jahr zuvor – dies entspricht einem Frauenanteil von gut sechs Prozent. Der Anteil der Frauen in den Aufsichtsräten der DAX-30 Unternehmen ist auf 22 Prozent angestiegen.

Da es sich bei den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg um Unternehmen mit mindestens 2000 Mitarbeitern handelt, ist davon auszugehen, dass der Frauenanteil in Spitzen- und Führungspositionen im Durch-

schnitt vergleichbare Werte erreicht. Nach den Ergebnissen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten WOMEN-ON-BOARD-INDEX (Stand 31.3.2013) der Initiative FidAR liegt der Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen aus Baden-Württemberg zwischen 0 und 33 Prozent. Spitzenreiter sind dabei die Celesio AG mit einem Frauenanteil von 33 Prozent im Vorstand und die Bechtle AG mit einem Frauenanteil von 33 Prozent im Aufsichtsrat.

Daten für einen Bundesländervergleich liegen nicht vor.

Im europäischen Vergleich waren nach Angaben des DIW-Managerinnen-Barometer 2014 Frauen Mitte 2013 durchschnittlich zu 17 Prozent in den höchsten Entscheidungsgremien vertreten. Deutschland lag mit einem Frauenanteil in den Aufsichtsräten von etwa 20 Prozent leicht über dem Durchschnitt.

Auf den Spitzenplätzen lagen die nordischen Länder Island (49 Prozent) und Norwegen (42 Prozent) sowie Lettland (29 Prozent), Finnland (29 Prozent) und Schweden (26 Prozent). Ebenfalls in der vorderen Gruppe befanden sich Frankreich (27 Prozent) und die Niederlande (24 Prozent). Allerdings sind international große Unterschiede in den Corporate Governance Strukturen von Unternehmen zu beachten (dualistische versus monistische Strukturen und Regelungen zur Mitbestimmungen).

3. *ob und gegebenenfalls welche branchenspezifischen Besonderheiten beim Anteil weiblicher Führungskräfte in den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg festzustellen sind;*

Zu 3.:

Nach Angaben des IAW Tübingen (Kurzbericht 1/2013) werden beim Vergleich des Anteils von Frauen in Führungspositionen über die verschiedenen Branchen hinweg deutliche Unterschiede sichtbar. So ist in den Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe, die eher männerdominiert sind, der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene mit 16 Prozent besonders gering. In Branchen wie Handel, Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst hingegen, in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten mindestens die Hälfte beträgt, sind Frauen überdurchschnittlich häufig in der obersten Führungsebene repräsentiert. Im Handel beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der obersten Führungsebene 26 Prozent, bei den Dienstleistungen 31 Prozent sowie im öffentlichen Dienst 37 Prozent.

4. *welche Bedeutung der Anteil weiblicher Führungskräfte für die Unternehmen in Baden-Württemberg spielt und wie die voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg dazu beitragen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen;*

Zu 4.:

Aus ökonomischer Sicht liegt es im Interesse der Unternehmen den Frauenanteil in ihren Führungs- und Kontrollgremien zu steigern und den Talentepool auszuschöpfen. Zahlreiche Untersuchungen (McKinsey, Ernst&Young, OECD) belegen die positiven Wirkungen von Gender-Diversity auf die wirtschaftliche Performance der Unternehmen und betriebswirtschaftliche Kennzahlen (höhere Profitabilität, höheres Wachstum, verbesserte Kapitalmarkterfolge). Dies hängt unmittelbar mit der Zunahme von Entscheidungs- und Handlungskompetenzen, unterschiedlichen Sichtweisen und Fähigkeiten zusammen.

In etlichen mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg werden inzwischen Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit und zum Diversity Management umgesetzt.

5. *ob Mentoringprogramme der voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg dazu beitragen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen;*

Zu 5.:

Die Untersuchung des IAW belegt, dass von den Maßnahmen, die Frauen den Aufstieg in die betrieblichen Führungspositionen erleichtern können, sich grundsätzlich die gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses durch Mentoring-Programme für Frauen, Karriereplanung, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung am wirkungsvollsten erwiesen hat. In Betrieben, die diese Maßnahme ergriffen haben, ist sowohl die Wahrscheinlichkeit höher, mindestens eine Frau in Führungsposition anzutreffen, als auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte. Dagegen scheinen freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit eher nicht das Ziel zu erreichen. Auch die Förderung familienbewusster Personalpolitik alleine, führt nicht zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Die unmittelbare und gezielte Förderung von Frauen seitens der Betriebe durch Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils ist allerdings sowohl in Baden-Württemberg

als auch in Deutschland noch sehr schwach ausgeprägt. In 2012 engagierten sich nur zwei Prozent der Betriebe aktiv für die direkte Förderung ihrer weiblichen Belegschaft.

In Baden-Württemberg führen verschiedene Unternehmen Mentoring- und Cross-Mentoring-Programme durch. Auf der Internetplattform www.spitzenfrauen-bw.de sind zum Beispiel gelistet: Alcatel-Lucent, AOK Baden-Württemberg, Bosch, Daimler AG, EnBW AG, Ernst & Young GmbH Deutschland, Georg von Holtzbrinck GmbH & Co. KG, Hewlett-Packard GmbH, IBM Deutschland GmbH, KPMG, Porsche AG, SAP AG, SWR und Wüstenrot & Württembergische Gruppe.

6. *inwiefern ihres Wissens nach die voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg dazu bereit sind, auch für Führungskräfte flexible Arbeits(zeit)modelle anzubieten;*

Zu 6.:

Nach den Ergebnissen des "Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013, Sonderauswertung für Baden-Württemberg", die das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln ermittelt hat, bieten 95,7 Prozent der baden-württembergischen Unternehmen flexible Modelle bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation an.

Eine Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit dem Bundesverband der Personalmanager 2012 unter 3.000 Personalverantwortlichen zeigt, dass fast drei Viertel der befragten Unternehmen ihre familienbewussten Arbeitszeitmodelle ausbauen wollen. Der größte Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Personalverantwortlichen allerdings bei flexiblen Arbeitszeitmodellen für Führungskräfte.

7. *was sie unternimmt, um den Anteil weiblicher Führungskräfte in den voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen und insbesondere bei den staatlichen Betrieben in Baden-Württemberg zu erhöhen;*

Zu 7.:

Eine langfristige Erhöhung des Frauenanteils im Management ist ein wichtiges wirtschaftspolitisches Thema und zentraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Standortpolitik.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen anzuheben, sind strukturelle Veränderungen in der Unternehmenskultur notwendig. Dazu gehört die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen ebenso wie die nachhaltige Integration von Chancengleichheit und Diversity in die moderne Unternehmenskultur.

Vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wurden und werden im Rahmen einer Gesamtstrategie unter der Dachmarke „Spitzenfrauen – Wege ganz nach oben“ folgende Projekte und Vorhaben durchgeführt:

Am 1. März 2013 hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zum dritten Mal den **„Wirtschaftskongress „Spitzenfrauen-Wege ganz nach oben“** unter dem Schwerpunktthema Vielfalt in der Unternehmenskultur und Führung 2020" veranstaltet.

Das vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft mit Mitteln des ESF und mit Landeskofinanzierungsmitteln geförderte **Spitzenfrauenportal** (www.spitzenfrauen-bw.de) ist eine zentrale Anlaufstelle und Informationsplattform zum Thema Frauen in Führungspositionen für Frauen und Unternehmen. Es werden Karrierewege von über 100 Frauen im oberen Management in Baden-Württemberg als Vorbilder präsentiert. Community-Angebote sollen Frauen auf ihrem Karriereweg begleiten und unterstützen. Das im Oktober 2013 gestartete **Projekt „Spitzenfrauen in Gremien!“** www.spitzenfrauen-in-gremien.de, zielt darauf ab, qualifizierten Frauen neue Wege in Aufsichtsgremien zu eröffnen und Unternehmen den Findungsprozess von geeigneten Kandidatinnen zu erleichtern. Die Qualität der Kandidatinnen und des Vermittlungsprozesses wird über einen unabhängigen Beirat sichergestellt, der die Eignung der Bewerberinnen für die zu besetzenden Mandate beurteilt und als Botschafter fungiert.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der vorgesehenen gesetzlichen Regelungen für privatwirtschaftliche Unternehmen ist auch die öffentliche Hand als Arbeitgeber und Anteilseigner öffentlicher Unternehmen gefordert, dies auch im Bereich der landesbeteiligten Unternehmen umzusetzen.

Die Besetzung von Geschäftsführungen bzw. Vorständen landesbeteiligter Unternehmen erfolgt nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Unter Beachtung dieser Kriterien wird eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen angestrebt (Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg - PCGK -, Randnummer 28).

Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien in landesbeteiligten Unternehmen wird auf die für das Amt erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen abgestellt. In diesem Rahmen wird ebenfalls auf eine Beteiligung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hingewirkt (PCGK, Randnummer 57).

8. *was das von der Bundesregierung geplante Gesetz zur Frauenquote ihrer Kenntnis nach beinhaltet und welche Auswirkungen eine Umsetzung dieses Gesetzes auf die voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen in Baden-Württemberg hätte;*

Zu 8.:

Die zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) abgestimmten Leitlinien für ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst sehen als wichtigste Regelungen vor:

- Für Neubesetzungen von Aufsichtsräten soll ab 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent jeweils für die Anteilseigner- und die Arbeitnehmerseite gelten. Diese verbindliche Quote soll in Unternehmen gelten, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.
- Alle Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sollen ab 2015 per Gesetz verpflichtet werden, für Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands selbst Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Die Zielgrößen und die Fristen zur Erreichung müssen veröffentlicht werden; über ein Erreichen oder Nichterreichen innerhalb der festgelegten Frist sowie die Gründe für Letzteres ist zu berichten.
- Die Regelungen für den Öffentlichen Dienst sollen nicht hinter denen für die Privatwirtschaft zurückbleiben. Deshalb sehen die Leitlinien die Modernisierung, Fortschreibung und Schärfung des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie des Bundesgremienbesetzungsgesetzes vor.

Die geplante gesetzliche Geschlechterquote muss in Baden-Württemberg nach einer Auswertung der Hans Böckler Stiftung vom April 2014 voraussichtlich ab 2016 von 17 Unternehmen umgesetzt werden, die sowohl börsennotiert als auch voll mitbestimmt sind.

Bundesweit sind insgesamt etwa 110 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten betroffen. Auf Seiten der Kapitalvertreter müssen in diesen Unternehmen, folgt man den Leitlinien, 142 Männer ihren Sitz für eine Frau räumen. Auf Arbeitnehmerseite sind 91 Aufsichtsratsmandate neu mit Frauen zu besetzen. Die für Frauen vorgesehenen Plätze sollen frei bleiben, falls Frauen nicht zum Zuge kommen.

Bis zu 3500 Unternehmen mit 500 bis 2000 Beschäftigten sind nach jetzigem Stand ab 2015 bundesweit davon betroffen, eigene Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und die obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen.

9. *ob sie das von der Bundesregierung geplante Gesetz zur Frauenquote als geeignet erachtet, mittelfristig die Frauenbeteiligung in den Führungsgremien der entsprechenden Unternehmen zu erreichen.*

Zu 9.:

Es hat sich gezeigt, dass Bemühungen auf der Grundlage von freiwilligen Vereinbarungen oder „Soft Law“ in den Spitzengremien großer Unternehmen nur schleppend vorangekommen sind. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen war ausdrücklicher Bestandteil der von der Bundesregierung im Juli 2001 mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossenen Vereinbarung. Trotz kleiner Fortschritte in einzelnen Unternehmensgruppen, zeigt sich deutlich, dass freiwillige Maßnahmen in Deutschland allein zu wenig Wirksamkeit entfalten. Ein Handeln des Gesetzgebers ist deshalb erforderlich, um den Frauenanteil in Aufsichtsräten und obersten Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen und damit in absehbarer Zeit mehr Geschlechtergerechtigkeit und eine gleichberechtigte Arbeitswelt zu schaffen.

Der Frauenanteil in Leitungsorganen ist in den vergangenen Jahren hauptsächlich in jenen Ländern gestiegen, die gesetzliche Regelungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien eingeführt haben. Das ist insbesondere der Fall in Frankreich, den Niederlanden und Island. In Frankreich stieg der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien nach Einführung einer Quote im Jahr 2011 von zwölf (2010) auf 27 Prozent (2013). In den Niederlanden wurde ebenfalls 2011 eine Quote eingeführt. Dort stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 15 auf 24 Prozent. In Island nahm der Frauenanteil seit Einführung der Quote im Jahr 2010 von 16 (2009) auf 49 Prozent (2013) zu.

Es ist davon auszugehen, dass die angestrebte gesetzliche Regelung in Deutschland und die damit verbundene Verbindlichkeit, Transparenz und die Rechtsfolgen Signal- und Katalysatorfunktion haben werden.

Die in Verbindung mit der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen angestoßenen innerbetrieblichen Prozesse können einen Kulturwandel in den Unternehmen beschleunigen und neue Karrierewege für Frauen sowie mehr Vielfalt in Führungsgremien eröffnen. Die Geschlechterquote stellt sicher, dass in einem überschaubaren Zeitraum eine Mindestanzahl von Frauen erreicht wird, die die Unternehmenspolitik auf der obersten Ebene mitgestalten. Es ist gerade für die nachrückende Generation gut qualifizierter Frauen wichtig, an Hand konkreter Beispiele und Vorbilder zu sehen, dass beruflicher Erfolg und Karriere im Wirtschaftsleben bis in höchste Führungspositionen hinein für sie offen stehen.

Eine nachhaltige Veränderung der Unternehmens- und Führungskultur hängt entscheidend davon ab, dass sie von der Unternehmensleitung getragen und in der Unternehmensstrategie und Personalpolitik durch konkrete Leitlinien, Zielvereinbarungen und Maßnahmen systematisch auf allen Ebenen verankert und umgesetzt wird. Um einen Wandel langfristig und nachhaltig zu gewährleisten, muss darüber hinaus unterhalb dieser höchsten Positionen der Frauenanteil in Führungspositionen systematisch erhöht und gleiche Aufstiegschancen durch gendergerechte Personalentwicklung und transparente Rekrutierungs- und Besetzungsverfahren für Frauen und Männer auf allen Ebenen implementiert und durchgesetzt werden. Hierzu sind begleitende Maßnahmen erforderlich, um einen tatsächlichen Bewusstseinswandel zu erreichen und im konkreten Handeln insbesondere der Führungskräfte zu verankern.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Nils Schmid MdL

Minister für Finanzen und Wirtschaft