



DIE FRAUENQUOTE IST UNNÖTIG

Die Querschnitt-Redaktion geht dieser Pauschal-Aussage nach

Seit 2016 müssen in Deutschland große börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen mindestens 30 Prozent des Aufsichtsrats mit Frauen besetzen. Im Januar 2021 hat die Bundesregierung einen weiteren Gesetzesentwurf auf den Weg gebracht: Hat ein Vorstand dieser großen Unternehmen mindestens vier Mitglieder, muss bei Neubesetzungen künftig eines davon eine Frau sein. Ist der Bund am Unternehmen beteiligt, gilt diese Verpflichtung bereits ab drei Mitgliedern.

Beim Aufsichtsrat zeigte das Gesetz schnell Wirkung, schon 2017 wurde die 30-Prozent-Quote überschritten; im November 2020 lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 35 Prozent. Anders sah es bei den Vorständen aus, auch wenn die Industrie im Jahr 2001 eine Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils abgegeben hatte. Eine Auswertung von Ernst & Young kam Anfang 2020 bei den Konzernvorständen auf 64 Frauen und 663 Männer. Die Wirtschaft hatte also 20 Jahre lang Zeit, um zu beweisen, dass es freiwillig geht, und offensichtlich tut es das nicht. Damit ist wohl ein Gesetz gefragt, auch wenn es nicht perfekt ist: Ein vierköpfiger Vorstand mit einer Frau und drei Männern ist als gemischtes Team in der Regel effektiver. In einem zehnköpfigen Vorstand wäre eine einzige Frau, mehr schreibt das Gesetz nicht vor, womöglich ziemlich alleine.

Die Frauenquote ist also nötig, könnte aber ein noch größeres Problem verdecken, nämlich das der sozialen Herkunft. Im Jahr 2019 ergab eine Untersuchung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, dass nur sieben Prozent der Professorinnen und elf Prozent der Professoren aus Arbeiterfamilien kamen. Kinder aus akademischen Familien waren weit überrepräsentiert. Provokativ gefragt: Wenn eine männliche Führungskraft aus der Oberschicht durch eine Frau aus der Oberschicht ersetzt wird, ist das Ziel dann erreicht? Dass es durch mehr Frauen in Machtpositionen menschlicher zugeht, ist leider nicht zwingend.

So wichtig eine Identitätspolitik zugunsten einzelner gesellschaftlicher Gruppen – ob nun ethnisch, kulturell, sexuell oder anders definiert – sein mag, sie darf kein Ausweichmanöver sein, weil die Politik an die große soziale Frage nicht ran will. Es herrsche Klassenkampf, hat der Unternehmer und Milliardär Warren Buffett mehrfach gesagt, und seine Klasse gewinne. Das ist das zentrale Problem, unter dem Frauen, Männer und Diverse gemeinsam leiden. Identitätspolitik kann bewusst zur Spaltung eingesetzt werden, bei der jede gesellschaftliche Gruppe für sich kämpft, anstatt dass die Frau mit Mindestlohn oder Hartz IV und der Mann mit Mindestlohn oder Hartz IV gemeinsam kämpfen: Proletarier*innen aller Länder, vereinigt euch!

Noch drei Thesen zum Abschluss:

- Eine christlich motivierte Politik sollte immer wieder neu nach den sozialen Verlierern fragen und diese fördern. Bei der Bildung war das früher das katholische Mädchen vom Lande, heute ist es der Junge mit Migrationshintergrund aus einer einkommensschwachen Familie.
- Frauenförderung hat auch mit Männerförderung zu tun. Statt junge Frauen mit Verdacht auf baldige Familiengründung bei der Jobsuche zu benachteiligen, schafft eine selbstverständliche Elternzeit für Männer, die diese möchten, für den Arbeitgeber ein gleiches Ausfallrisiko.
- Die katholische Kirche hat bei einigen Berufen ein ausgeprägtes Defizit bei der Frauenquote. Beim Diakonats sind „null Prozent“ einfach zu wenig.

PETER DIETRICH, FREIER JOURNALIST

