

**Positionierung des DGB-Bundesvorstandes:
Für gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten**

1. Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich für eine gesetzliche Regelung zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten aus. Hiergegen bestehen weder verfassungsrechtliche noch europarechtliche Bedenken.

Gemäß Art. 3 Abs. 2 GG fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zudem erfordern die Programmatik und die Grundsätze der Mitbestimmung in der sozialen Marktwirtschaft sowie die Grundsätze der betrieblichen Demokratie die Repräsentanz aller Beschäftigtengruppen gemäß ihrem Anteil an den Beschäftigten. Sie ist nicht nur für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein Ausweis demokratischer Legitimation. Gesellschaftlicher Fortschritt und Gleichstellung der Geschlechter gehören zusammen. Das ist von jeher das Selbstverständnis des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

2. Aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer beruflichen Erfahrung stehen heute deutlich mehr Frauen für Führungspositionen zur Verfügung. In den Führungsetagen sind sie bei weitem nicht entsprechend repräsentiert. Diese Benachteiligung muss beseitigt werden.

Freiwillige Regelungen konnten das Problem in den letzten Jahrzehnten nicht lösen. Es wäre fahrlässig, das vorhandene Potenzial an Talenten zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft nicht zu nutzen, besonders wegen der erheblichen gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen.

3. Um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungsfunktionen auf allen Ebenen der Wirtschaft zu ermöglichen, muss die gewerkschaftliche und betriebsrätliche Kompetenz in Unternehmen und Betrieben noch viel stärker genutzt werden.

Das gilt auch und insbesondere für

- die Entwicklung von Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen,
- die gezielte Auswahl und Förderung von weiblichem Nachwuchs und
- die Entwicklung und Etablierung von Instrumenten, die mehr Frauen in Führungspositionen bringen.

Dieses gewerkschaftliche, betriebsrätliche Engagement muss unterstützt werden durch ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft: Es muss die betrieblichen Akteure verpflichten, gemäß den jeweiligen Bedingungen in ihren Betrieben und Branchen Maßnahmen zu vereinbaren, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu verwirklichen. Um die notwendige Förderung weiblichen Nachwuchses zu verankern, setzt sich der DGB für verbindliche Regelungen zur Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen bis hin zu Vorständen ein, die mit klaren Fristen und wirkungsvollen Sanktionen ausgestaltet sein müssen.

4. Vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Debatte zur Gleichstellung von Frauen und Männern fordert der DGB neben der Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen auch die Implementierung wirksamer Verfahren und Instrumente, die mehr Frauen in die Aufsichtsräte bringen.

Gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung der Geschlechterquote in Aufsichtsräten müssen den demokratischen Willensbildungsprozessen in den Unternehmen gerecht werden. Sie müssen insbesondere der **Komplexität der Vorschlags- und Wahlverfahren** ausdrücklich Rechnung tragen. Aufgrund der großen Unterschiede in den Nominierungs- und Wahlverfahren müssen unterschiedliche Regelungen zur Berücksichtigung des Minderheitengeschlechtes für die Kapitaleseite und die Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen getroffen werden; das gilt auch für die einzelnen Wahlverfahren zu den Teilgremien der Arbeitnehmervertreter/innen:

4.1 Auf der **Seite der Anteilseigner/innen** (Kapitaleseite) ist eine Geschlechterquote von 30% zu verankern.

4.2 Für **die externen Gewerkschaftsvertreter/innen** im Aufsichtsrat ist eine Geschlechterquote vorzusehen: Bei insgesamt zwei Sitzen muss das Minderheitengeschlecht mit einem Sitz und bei insgesamt drei Sitzen das Minderheitengeschlecht mit mindestens einem Sitz vertreten sein. Dies wird durch die Selbstverpflichtung einiger Gewerkschaften schon heute in vielen Bereichen umgesetzt.

4.3 Die Repräsentanz beider Geschlechter **bei den betrieblichen Vertreter/innen** in den Aufsichtsräten ist am Geschlechterverhältnis im Unternehmen zu orientieren. Das Erreichen einer entsprechenden Geschlechterquote ist analog zu den Bestimmungen über das Minderheitengeschlecht in § 15 BetrVG sowie in § 5 bzw. § 15 der entsprechenden Wahlordnung sicherzustellen.

4.4 Für die **Vertretung der Leitenden Angestellten** ist - entsprechend der Regelung in § 15 BetrVG für Ein-Personen-Betriebsräte - keine Regelung für das Minderheitengeschlecht vorzusehen.

5. Die Regelung hat für alle Unternehmen mit einem gesetzlichen Aufsichtsrat zu gelten.

Sie muss bindend sein für alle Aufsichtsratswahlen, die frühestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes stattfinden. Damit sind angemessene Übergangsfristen (Aufstellung von Kandidat/innen und Erstellung der Wahllisten u.v.a.m.) berücksichtigt.

6. Bei der Ausgestaltung einer gesetzlichen Regelung sind wirkungsvolle Sanktionen vorzusehen.