

# **Positionen der IHK Nürnberg für Mittelfranken**

## **Positionspapier zur Frauenquote in deutschen Unternehmen**

### **Vollversammlungsbeschluss – 11. Oktober 2011**

Die Diskussion um die Frauenquote ist noch nicht beendet und hat derzeit vor allem die Großunternehmen im Blick. Die IHK Nürnberg für Mittelfranken ruft alle Mitgliedsunternehmen auf, konstruktive Ansätze und Lösungen zur Förderung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen, die eine Quote überflüssig machen.

Mit Beschluss vom 11. Oktober 2011 hat die IHK-Vollversammlung ein Positionspapier zur Frauenquote in deutschen Unternehmen verabschiedet.

Im Folgenden finden Sie den beschlossenen Text des Positionspapiers.



## Frauen fördern ohne Quote

### IHK-Positionspapier zur Frauenquote in deutschen Unternehmen

Die Diskussion zu gesetzlichen Frauenquoten hat derzeit vor allem die Großunternehmen im Blick. Sie muss jedoch stärker die Realität im deutschen Mittelstand wahrnehmen. Diese ist ambivalent: Einerseits werden nach DIHK-Erfahrung mittlerweile vier von zehn Unternehmensgründungen in Deutschland von Frauen vorgenommen. Das entspricht jährlich 160.000 neuen Unternehmen, die von Frauen geleitet werden. Der Anteil der Chefinnen unter den Lenkern neu gegründeter Firmen ist in den letzten 10 Jahren von 30 auf 40 Prozent gewachsen - Tendenz weiter steigend. Zudem steigt die Anzahl der Frauen in Führungspositionen, wenn auch nicht so schnell wie vielleicht gewünscht. Andererseits lässt sich nicht von der Hand weisen, dass die Potenziale von Frauen auch im Mittelstand noch besser zur Entfaltung kommen können.

Eine stärkere Präsenz von Frauen in Führungspositionen liegt – nicht zuletzt angesichts des wachsenden Fachkräftemangels – auch im Interesse der Unternehmen. Gut ausgebildete Frauen sollten ihre Qualifikationen auf allen Führungsebenen einbringen können. Es ist daher richtig und notwendig, sich damit zu befassen, wie mehr Frauen in Führungspositionen gelangen können.

Der Weg über eine starre Quote ist daher verfehlt. Sie kann die individuellen Gegebenheiten in den Unternehmen nicht berücksichtigen. Doch auch der Vorschlag einer flexiblen Quote schränkt im Wege der Veröffentlichungspflicht die Betriebe in ihrer Handlungsfreiheit ein.

Die Unternehmen können jedoch bei einer schlichten Ablehnung der Quote nicht stehenbleiben. Sie müssen sich damit auseinandersetzen, welche Maßnahmen zur Frauenförderung an die Stelle einer Quoten treten soll. Hier gibt es mehrere Ansatzpunkte:

- objektive Auswahlverfahren hinsichtlich Qualifikation und persönliche Eignung
- flexible Arbeitszeitmodelle, vor allem auch Führung in Teilzeit
- Integration von Frauen in durchlässige Karrierewege
- Gleiche Bezahlung bei gleicher Tätigkeit
- Gesellschaftliches Umdenken des Rollenbildes
- bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Stärkung des Interesses von Frauen an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen.

Die IHK Nürnberg für Mittelfranken ruft alle Mitgliedsunternehmen auf, konstruktive Ansätze und Lösungen zur Förderung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen, die eine Quote überflüssig machen. Hier ist die Kreativität der einzelnen Unternehmen und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt; denn sie können gemeinsam am besten beurteilen, welche Maßnahmen zur Frauenförderung in ihrem Unternehmen zielführend und nachhaltig sind.