

Berlin, 10. Juni 2020

## PRESSEMITTEILUNG

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen  
Geschäftsstelle / Office:  
Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin  
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022  
geschaeftsstelle@djB.de • <https://www.djB.de>

### Gesetzliche Regelungen für Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft – die Zeit ist reif

„Jetzt ist die Zeit für verbindliche Maßnahmen für mehr Frauen in den Führungspositionen der Privatwirtschaft. Nur verbindliche Regelungen wirken – mit Freiwilligkeit kommen wir nicht weiter. Dieses Wissen ist durch diverse Studien, Evaluationen und Berichte belegt und muss endlich in gesetzgeberisches Handeln umgesetzt werden.“, kommentiert die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djB), Prof. Dr. Maria Wersig, die heutige Kabinettsbefassung mit der Dritten und Vierten Jährlichen Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

Diese Einschätzung wird durch den Blick auf die **Entwicklung in den Vorständen deutscher Unternehmen** im aktuellen Kabinettsbericht gestützt. In Vorständen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil erhöhte sich seit 2015 lediglich von 6,3 Prozent auf 7,7 Prozent im Geschäftsjahr 2017. 80 Prozent der Unternehmen haben keine Frau im Vorstand. Etwa 70 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, haben von der Zielgröße null Prozent Gebrauch gemacht.

Dazu Wersig: „Gerade die unsägliche Zielgröße Null ist ein Schrei nach Regulierung. Mit der selbstgesetzten Zielgröße Null oder gar keiner Zielgröße haben die Vorstände deutlich gemacht, dass sie einfach keine einzige Frau unter sich dulden wollen, dass kein einziger Mann aus ihren Old-Boys-Netzwerken auf seinen Sitz oder seine Chancen verzichten muss.“

Der Gesetzgeber ist durch Artikel 3 Abs. 2 GG dazu verpflichtet, für tatsächliche Gleichstellung zu sorgen. Quoten sind hierfür ein rechtmäßiges Mittel, weil sie helfen strukturelle Diskriminierung zu überwinden – in Vorständen, aber auch auf dem Weg dahin, um die gläserne Decke tatsächlich zu durchbrechen.