

# **Schülerwettbewerbsbeitrag**

Für den Schülerwettbewerb des Landtags BW Schuljahr  
2021/22 Klassenstufe 10

Angefertigt von: Olivia Totzke

Thema: Erörterung

Stand: 07.11.2021

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Was ist die Frauenquote ?.....	3
2.1	Absolute Quotenregelung.....	3
2.1.1	Harte Quote.....	3
2.1.2	Weiche Quote.....	4
2.2	Relative Quotenregelung.....	4
3	Einführung der Frauenquote (FüPoG I & II) in Deutschland.....	4
3.1	Das Erste-Führungspositionen-Gesetz – Zwei Säulen.....	4
3.1.1	Eine feste Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte.....	4
3.1.2	Zielgrößen Verpflichtungen für Unternehmen.....	4
3.2	Das Zweite-Führungspositionen-Gesetz.....	5
3.2.1	In Unternehmen der Privatwirtschaft.....	5
3.2.2	In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Bund in Körperschaften des öffentlichen Rechts.....	5
3.2.3	Im öffentlichen Dienst des Bundes.....	5
4	Bestandsaufnahme – Aktuelle Situation in Deutschland.....	6
4.1	„Thomas Kreislauf“.....	6
4.2	„Hans-Bremse“.....	6
5	Frauenquote im europäischen Vergleich.....	6
6	Hauptteil – Contra Argumentation.....	8
6.1	Quote geht über Qualifizierung.....	8
6.2	Abschaffung der Gleichberechtigung.....	9
6.3	Frauenquote spricht sich gegen die Emanzipation der Frau aus.....	9
6.4	Wenn Quote, dann in allen Berufen.....	10
7	Hauptteil – Pro Argumentation.....	10
7.1	Das Männerpatriarchat beenden.....	10
7.2	Familienfreundliche Arbeitskultur gestalten.....	10
7.3	Diverse Teams sind effizienter.....	11
7.4	Abschaffung der Geschlechterrollen.....	11
8	Fazit.....	12
9	Quellen.....	13
9.1	Bildquellen.....	13
9.2	Internetquellen.....	13
9.3	Literaturverzeichnis.....	14

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauenanteil in Führungsposition 2019.....	6
--------------	--------------------------------------------	---

# 1 Einleitung

## Brauchen wir noch die Frauenquote ?

Wie ist es möglich, dass der Bundestag gesamt Deutschland repräsentieren soll, aber nur einen Frauenanteil von 31,5 % hat ? Und in den größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands der Frauenanteil bei 13 %<sup>1</sup> liegt. Sind Frauen zu wenig ambitioniert oder sind andere Aspekte, wie Familie wichtiger als die Karriere . Sind Männer eventuell einfach besser geeignet für Führungspositionen ? Ob eine Frauenquote gerecht und sinnvoll wäre, das werde ich in diesem Aufsatz erörtern.

## 2 Was ist die Frauenquote ?

Unter der Frauenquote (oder auch Genderquote/Geschlechterquote) versteht man eine geschlechtsbezogene Quotenregelung bei der Besetzung von Stellen oder Gremien. Der beabsichtigte Zweck ist die Gleichstellung von Frauen und Männer in der Gesellschaft , Wirtschaft, Politik und Kultur.

### 2.1 Absolute Quotenregelung

Bei der absoluten Quotenregelung wird eine Bewerberin so lange einem Bewerber vorgezogen, bis die festgesetzte Quote  $y\%$ , erreicht wird. Dies ist von der jeweiligen Qualifikation unabhängig.

#### 2.1.1 Harte Quote

Mit der harten Quote wird die Regelung bezeichnet, dass bei einer Quotierung von mindestens 50% nur so viele Männer, wie auch Frauen, gewählt werden dürfen.

Beispiel: Es gibt zehn Plätze ( fünf offene Plätze und fünf Frauenplätze) Es wurden fünf Frauen gewählt, dann können die offenen Plätze mit bis zu fünf Männern besetzt werden. Jedoch wurden nur vier Frauen gewählt (beispielsweise gab es nicht genügend Bewerberinnen), dann können nur bis zu vier Männer gewählt werden. Zwei Plätze werden bis zu der nächsten Wahl unbesetzt bleiben

---

<sup>1</sup> Ergebnisse der Studie Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (Fidar)

### **2.1.2 Weiche Quote**

Mit der weichen Quote wird die Regelung bezeichnet, dass bei einer Quotierung von mindestens 50% auf der Hälfte der zu besetzenden Plätze nur Frauen kandidieren dürfen.

Beispiel: Es gibt zehn Plätze ( fünf offene Plätze und fünf Frauenplätze). Wurden nur vier Frauen auf die Frauenplätze gewählt, können dennoch alle offenen fünf Plätze mit Männern besetzt werden. Bis zur nächsten Wahl bleibt der offene Frauenplatz frei

## **2.2 Relative Quotenregelung**

Bei dieser Quotenregelung soll, bei gleicher Qualifikation, eine Bewerberin einem Bewerber vorgezogen werden, bis der Frauenanteil von x% in dem bestimmten Gremium erreicht ist.

## **3 Einführung der Frauenquote (FüPoG I & II) in Deutschland**

Die Frauenquote wurde erstmals mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, kurz FüPoG, im Jahr 2015 gesetzlich eingeführt. Am 12. August 2021 trat dann auch das zweite Führungspositionen-Gesetz in Kraft, welches erweiterte Vorgaben enthält.

### **3.1 Das Erste-Führungspositionen-Gesetz – Zwei Säulen**

Das FüPog für die Privatwirtschaft

#### **3.1.1 Eine feste Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte**

Bei der Neubesetzung von börsennotierten und paritätischen Unternehmen müssen Stellen mit Frauen besetzt werden, wenn der Anteil der Frauen im Unternehmen unter 30% liegt. Wird bei der Aufsichtswahl die Quotenvergabe nicht beachtet, werden die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze frei gelassen ("Leerer Stuhl").

#### **3.1.2 Zielgrößen Verpflichtungen für Unternehmen**

Unternehmen müssen sich Zielgrößen setzen für mehr Frauen in Führungspositionen. Es müssen vom Unternehmen Ziele bestimmt werden für ihre Vorstände, Aufsichtsräte und obersten Management-Ebenen, welche auch im öffentlichen Lagebericht notiert werden

müssen. Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgegeben, das Unternehmen muss sich eigene Ziele definieren. Die Zielquote darf nicht unter dem gegenwärtigen Frauenanteil liegen (solange dieser noch unter 30% liegt). Ebenfalls muss sich das Unternehmen Fristen setzen zur Erreichung ihrer festgelegten Ziele. Für die Fristen gilt ein Zeitraum von maximal fünf Jahren.

## **3.2 Das Zweite-Führungspositionen-Gesetz**

### **3.2.1 In Unternehmen der Privatwirtschaft**

- Ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau betrifft die Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von paritätischen mitbestimmten und börsenorientierten Unternehmen.
- Unternehmen, die keine Frauen in den Vorstand berufen möchten, müssen dies in Zukunft begründen. Melden die Unternehmen keine Zielgröße oder haben keine Begründung für die Zielgröße Null, drohen ihnen Sanktionen.

### **3.2.2 In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Bund in Körperschaften des öffentlichen Rechts**

- Die feste Geschlechterquote von 30 % in den Aufsichtsräten wurde auf Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes ausgeweitet. Des Weiteren wurde eine Mindestbeteiligung von einer Frau in Vorständen eingeführt, welche mehr als zwei Mitglieder haben.
- Ebenfalls müssen die Organe des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Unfallversicherungs- und Rententrägern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit eine Mindestbeteiligung von einer Frau bei mehrköpfigen Vorständen einführen.

### **3.2.3 Im öffentlichen Dienst des Bundes**

- Der Bund hat sich das Ziel bis Ende 2025 gesetzt, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in dem Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetz zu erreichen.
- Durch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes soll ebenfalls mehr Gleichstellung erreicht werden. Dadurch geraten bereits auch Gremien mit nur zwei Mitgliedern unter diese Regelung.

## **4 Bestandsaufnahme – Aktuelle Situation in Deutschland**

Nach einer Statistik von 2020 liegt der aktuelle Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland bei 28,4 %. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil der Frauen im deutschen Bundestag 2021 bei 31,5 %

### **4.1 „Thomas Kreislauf“**

Der Thomas Kreislauf geht auf eine Studie der schwedisch deutschen Albright Stiftung von 2019 zurück.

Menschen wählen gerne Menschen mit denen sie sich identifizieren können. Die Studie zeigt das Vorgesetzte gerne Kandidaten nehmen die ihnen ähneln, also oft: weiß, männlich, ähnlicher Lebenslauf bzw. Hintergrund. Die Ähnlichkeit der Kandidaten und der Mitglieder und Vorsitzenden spielt sogar eine Rolle bei der Häufigkeit der Vornamen in Räten und Vorständen. Immerhin gibt es in den deutschen Aufsichtsräten 53 Michaels, 36 Thomasse und 34 Stefans als Mitglieder. In den deutschen börsenorientierten Unternehmen gab es 2018 mehr Thomasse und Michaels als Vorstandsmitglied, wie Frauen in dieser Position.

Die Frage, die sich jetzt stellt ist, ob eine Frauenquote ausreicht um den „Thomas-Kreislauf“ zu durchbrechen, sodass auch mehr Annas und Sophies in die Vorstände kommen.

### **4.2 „Hans-Bremse“**

Der Name „Hans-Bremse“ bezieht sich darauf, dass seit 70 jährigem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland mehr Staatssekretäre mit dem Namen Hans gab als Frauen. In der Geschichte der Republik gab es bereits 692 beamtete Staatssekretäre, davon waren 668 Männer. Nur 24 Frauen wurden jemals nominiert. Zieht man die ab, die mehrfach nominiert worden sind, gab es seit 1949 nur 19 nominierte Frauen. In derselben Zeit gab es 24 Staatssekretäre Namens Hans (und 18 Namens Karl). Viele Frauen sind schon an dieser Fehlstruktur gescheitert und so nie in die höchsten Positionen gekommen.

## **5 Frauenquote im europäischen Vergleich**

Frauen sind in Aufsichtsräten und Führungspositionen der Wirtschaft immer noch unterrepräsentiert, dies sowohl in Deutschland wie auch in Europa.

In den vergangenen Jahren nahm die Diskussion um die Frauenquote stark zu. Angefeuert wurde sie auch über die Berichterstattungen über den „Thomas-Kreislauf“ oder die „Hans-Bremse“. Dadurch stieg der Druck auf die Politik, diese Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auszugleichen. In Europa führten daher viele Länder eine Frauenquote für die Spitzengremien der Wirtschaft ein. Im Jahr 2015 verabschiedete auch Deutschland das Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen für Spitzenpositionen (FüPoG I). Dieses Gesetz wurde seit August 2021 durch FüPoG II ergänzt.

In den vergangenen 16 Jahren haben zehn Länder in Europa eine gesetzliche Geschlechterquote, für die höchsten Gremien bestimmter wirtschaftlicher Unternehmen festgelegt. Wegbereiter war Norwegen, das als erstes Land weltweit 2003 eine verbindliche Geschlechterquote für börsenorientierte Unternehmen und

### Geschlechterquoten für Spitzengremien der Privatwirtschaft in Europa

Jahr der Einführung



Quelle: Eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2019

Abbildung 1: Einführung der Geschlechterquote

Unternehmen in Staatsbesitz festlegte. Daraufhin folgte Spanien 2007 als erstes Land der Europäischen Union. Des Weiteren kamen Island, Italien, Belgien, Frankreich und die Niederlande. 2015 wurde dann auch das Gesetz in Deutschland beschlossen. Weitere elf europäische Länder haben zwar keine gesetzliche Regelung zur Geschlechterquote, dennoch aber freiwillige Empfehlungen zur Gender Diversity in Führungspositionen.

Unterscheiden tun sich die genannten Länder mit gesetzlicher Quote insbesondere stark in Bezug auf Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung der Quote.

In Portugal, Österreich und Deutschland die erst seit Kurzem eine Quotenregelung festgelegt haben, wurde die gesetzliche Quote mit moderaten Sanktionen versehen. In Deutschland und Österreich ist als Sanktion der „leere Stuhl“ vorgesehen.

In den Ländern Norwegen, Frankreich, Italien und Belgien wurden hingegen auf die gesetzliche Quote rigide Sanktionen eingeführt.

In Norwegen wird bei nicht erfüllen der Quote die Registrierung des betroffenen Gremiums verweigert.

Bei wiederholter Abmahnung droht dem Unternehmen auch eine Zwangsauflösung.

Ebenfalls wird in Frankreich die Ernennung für ungültig erklärt, sollte die Quote nicht erfüllt werden. Zusätzlich wird die Zahlung von Sitzungsgeldern ausgesetzt bis zum Erfüllen der Quote.

Auch in Belgien wird bei nicht Erfüllung der Quote, die Ernennung neuer Mitglieder als nichtig erklärt. Sitzungsgelder werden für börsenorientierte Gremien gestrichen.

In Italien wird die Einhaltung der gesetzlichen Quote von einer Aufsichtsbehörde überwacht. Hier können bei Verstößen Sanktionen von bis zu einer Million Euro verhängt werden.

Im Zeitraum von 16 Jahren haben Länder ohne gesetzliche Quote einen Aufstieg von elf auf sieben Prozent geschafft, im Gegensatz dazu haben Länder mit gesetzlicher Quote den Frauenanteil knapp verfünffacht. Natürlich hat auch die Ausgestaltung der Sanktionen eine Auswirkung auf die Wirksamkeit. Es zeigt sich, dass Länder mit hohen Sanktionen den Frauenanteil auch am stärksten steigern konnten.

## **6 Hauptteil – Contra Argumentation**

### **6.1 Quote geht über Qualifizierung**

Gefordert wird Qualifizierung statt Quote. Niemand soll einen Beruf aufgrund seines Geschlechtes erhalten. Aber genau dies könnte der Fall werden, anfällig dafür ist die absolute Frauenquote. Wie ist es zu verantworten, dass eine weniger qualifizierte Frau einen Job bekommt, nur weil sie eben weiblich ist und die Quote erfüllt werden muss. Der Arbeitgeber sollte sich in jeden Fall für den qualifiziertesten Kandidaten entscheiden dürfen, ganz unabhängig von dem Geschlecht.

Des Weiteren muss man jedes Berufsfeld anders bewerten, teilweise gibt es nicht genügend qualifizierte Bewerberinnen. Im Bereich Informatik gibt es zum Beispiel nur etwa 20% weibliche Studierende. Wie sollte man also eine Quote in diesem Berufsfeld

rechtfertigten? Es sind nun mal zu wenig qualifizierte weibliche Bewerberinnen da, daran ändert die Quote auch nichts.

## **6.2 Abschaffung der Gleichberechtigung**

Die Frauenquote wird oft als Weg zur Gleichberechtigung bezeichnet. Ist sie das aber auch? Ist diese Gleichberechtigung nicht erzwungen und dabei zugleich auch extrem diskriminierend? Sollten wir nicht versuchen unseren gesellschaftlichen Probleme auf andere Weise zu verbessern, statt sie gesetzlich zu erzwingen. Gleichberechtigung bedeutet gleiche Rechte für alle. Darüber hinaus ist die Quote leistungsfeindlich. Bei einer neutralen Bewertung der Bewerbungen und gleicher Leistung, wird die weibliche Bewerberin bevorzugt. Selbst bei ungleicher Bewerbung, zum Beispiel, wenn der männliche Bewerber besser qualifiziert ist, könnte ein Unternehmen gezwungen sein, die weibliche Bewerberin einzustellen. Wo bleibt da ein fairer Wettbewerb?

Quoten sind nicht nur für die Besetzung von Gremien und Vorständen eine gewisse Einschränkung, sie stellen auch einen Eingriff in das freie Wahlrecht der Arbeitgeber dar. Sie können sich nicht mehr nach den bloßen Werten der Qualifikation und Erfahrung richten, sie müssen auch stets darauf achten, dass sie die Quote erfüllen. Somit also auch ihre Prinzipien ablegen, da es durchaus nicht genug qualifizierte weibliche Bewerberinnen gibt. Und somit würden sie gezwungen sein, sogenannte Quotenfrauen einzustellen.

## **6.3 Frauenquote spricht sich gegen die Emanzipation der Frau aus**

Eine Frauenquote klingt zwar erstmals gut, aber ist das auch das was gefordert wird von Frauen? Werden Frauen damit nicht weiter unterdrückt? Wird die Frau nicht weiterhin als hilfloses und schwaches Wesen stigmatisiert, wie schon seit Jahrhunderten? Es muss mit einem Gesetz nachgeholfen werden, sonst werden sich die Frauen nie behaupten können. Dabei sollten sich Frauen aus eigenem Antrieb beruflich behaupten können. Wie ist es wohl, wenn man immer die eine Frage im Hinterkopf hätte: War ich wirklich die erste Wahl oder bin ich nur eine weitere Quotenfrau? Was gefordert wurde ist eine Gleichbehandlung der Frauen, keine Sonderrechte. Es handelt sich hier nicht um eine gewisse gesellschaftliche Minderheit die man unterstützen muss. Frauen werden bevormundet und wieder einmal auf Merkmale reduziert, die längst veraltet sind. Mit der Frauenquote wird

nicht das grundlegende Problem behandelt. Die Arbeitswelt verändert sich auch ohne Quote, es findet ein Generationenwechsel statt.

## **6.4 Wenn Quote, dann in allen Berufen**

Eine Frauenquote ja, aber wo bleibt dann eine Männerquote? Schließlich sind auch die Männer in vielen Berufsfeldern, vor allem in sozialen Berufen wie Lehrer und Erzieher, klar unterrepräsentiert. Wer totale Chancengleichheit will, sollte noch weitere Quoten fordern. Um eine klare Chancengleichheit zu erlangen, sollten die Quoten schon in den Kindergärten anfangen. Keine reinen Frauenberufe mehr wie Erzieher:in, Grundschullehrer:in oder Altenpfleger:in. Es sollte versucht werden überall in der Berufswelt ein Ausgleich von Mann und Frau an den Arbeitsplätzen zu schaffen.

# **7 Hauptteil – Pro Argumentation**

## **7.1 Das Männerpatriarchat beenden**

Das Männerpatriarchat ist immer noch eine aktuelle Struktur in der Arbeitswelt, vor allem was Führungspositionen angeht. Meistens ist die Chefetage von Männern geprägt. Alles ist umgeben von den männlichen Umgangsformen und Wertvorstellungen. Diese aufgrund der historischen Entwicklung entstandene Männermonokultur sollte durch die Frauenquote ein Ende bereitet werden. Das Netzwerk aus Männern, die es Frauen schwer macht, teilweise beabsichtigt, aufzusteigen ist veraltet. Es wird Zeit diese veralteten Strukturen aufzubrechen und zu überwinden.

## **7.2 Familienfreundliche Arbeitskultur gestalten**

Frauen sind in Deutschland immer noch vorrangig für die Kinder zuständig. Sie müssen Karriere und Familie unter einen Hut bringen und arbeiten meistens in Teilzeit. Oft ist es so, dass der Partner „Hauptverdiener“ ist. Die Frauenquote könnte an diesem Punkt greifen und so eine familienfreundliche Arbeitskultur für Männer und Frauen schaffen. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass auch Väter in Elternzeit oder Teilzeit gehen können. Die deutsche Arbeitsstruktur muss flexibler werden, so sollte es auch als Führungskraft möglich sein zeitweise eine „vollzeitnahe Teilzeitstelle“ mit 80% zubekommen. Auch müsste man die Präsenz-Kultur abschaffen und es den

Arbeitnehmern möglich machen tageweise ins Home-Office zu gehen. Dass dies funktioniert zeigte die Corona – Pandemie. Die Frauenquote könnte hier dienen unsere veraltete Arbeitskultur zu revolutionieren, sowohl für Frauen wie auch Männer.

### **7.3 Diverse Teams sind effizienter**

Diverse Teams bringen bessere Ergebnisse und wirtschaftlichen Erfolg, dies zeigt eine Studie des Institut für Weltwirtschaft aus Kiel auf. Diese Studie zeigt das vielfältige Teams effizienter arbeiten, bessere Entscheidungen treffen und größere wirtschaftliche Erfolge haben. Homogene Teams, die entweder nur aus Frauen oder nur aus Männer bestehen, würden zu geschlechertypischen Entscheidungen neigen.

Es zeigte sich, dass Frauen zwar weniger risikobereit sind, dafür aber Entscheidungen auf inhaltlicher Ebene diskutieren und diese konsensorientiert treffen.

Männer hingegen neigen zu riskanten Entscheidungen. Die Entscheidung wird von demjenigen getroffen, der die meiste Macht hat, also aus hierarchischen Gründen oder aus einer informellen Macht heraus. Es zeigte sich, dass gemischte Teams sich bei ihren Entscheidungen ergänzen und auch wirtschaftlicher und innovativer agieren. Deshalb entstehen in gemischten Teams öfter Diskussionen und dadurch mehr Ideen.

Das Ergebnis der Studie war letztendlich, dass Unternehmen mit hoher Genderdiversität eine 25% höherer Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittlich profitabel auf dem Arbeitsmarkt abzuschneiden.

### **7.4 Abschaffung der Geschlechterrollen**

Seit 1957 sind Männer und Frauen vor dem Gesetz gleich. Aber ist das auch so in unserer Gesellschaft? Leider nein! Unsere Gesellschaft ist immer noch überschattet mit einem konservativem Schubladendenken und das vor allem in der Berufswelt.

Nach Studien kann man sagen, dass Frauen in der Schule und im Studium oft besser abschneiden wie Männer. Auch sind sie prozentual mehr in Universitäten und Gymnasien vertreten. Aber was passiert danach? Warum sinkt dieser Prozentsatz so rapide ab, wenn man in die obersten Führungspositionen unseres Landes schaut? Die Führungspositionen sind meistens von Männern besetzt, während die Frauen ihnen als Sekretärin zuarbeiten. Jahrelang hatten es Frauen sehr schwer in Führungsetagen vorzudringen. Teilweise wurden sie vielleicht bewusst ausgeschlossen, teilweise auch durch Phänomene wie der

„Thomas-Kreislauf“ oder die „Hans-Bremse“. Die Jahrhunderte alte männliche Monokultur zu durchbrechen ist nicht leicht. Vor allem wenn „Frau“ Karriere und Familie verbinden möchte. Doch genau dort sollte jetzt eine Frauenquote greifen. Die Gesellschaft ist schon überfällig diese Geschlechterrollen jetzt endlich abzulegen. Die Zeiten wo Frauen „an den Herd“ und Männer „ins Büro“ gehörten haben wir hinter uns. Die Frauenquote könnte helfen dieses Umdenken weiter voran zu bringen und damit auch die Diversität in den höchsten Positionen. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass Männer und Frauen auch in der Berufswelt komplett gleich gestellt sind was ihre Aufstiegschancen und ihr Gehalt angeht.

## **8 Fazit**

Als Fazit kann ich sagen, dass ich für eine relative Frauenquote bin. Ich finde eine absolute Quotenregelung nicht gerechtfertigt. Ebenfalls wäre sie diskriminierend gegen Männer und würde den fairen Wettbewerb zerstören. Dennoch hat sich für mich herausgestellt, dass das Problem dass erst eine Quote hervorruft viel tiefer in der Gesellschaft verankert ist. Die niedrigen Prozentzahlen von Frauen in Vorständen haben nicht mit zu wenig Leistung oder keinem Interesse zu tun. Ich denke Frauen, die Karriere machen wollen schaffen dies auch ohne Frauenquote. Der Punkt warum es immer noch so wenig Frauen in Führungspositionen gibt hat damit zu tun, dass man sich zwischen Karriere und Beruf entscheiden muss. Ein Verdienstausschlag wegen Familie bedeutet in der deutschen Berufswelt ein Karriere aus. Es fehlt das Verständnis sowie Flexibilität in den Führungspositionen.

Trotz all dieser Gründe denke ich könnte uns die Frauenquote voran bringen, zwar würde sie nicht die gesellschaftlichen Fehlstrukturen aufheben. Aber sie würde einen Anstoß bringen die Führungsetage zu verändern und sie lukrativer zu machen. Und vielleicht ändert sich unsere Gesellschaft irgendwann soweit, dass wir keinen Quote mehr brauchen.

## 9 Quellen

### 9.1 Bildquellen

[DIW Berlin: Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten](#) 02.11.2021

### 9.2 Internetquellen

<https://www.pro-quote.de/zehn-gruende-fur-die-quote/> 01.10.2021

<https://www.fluter.de/frauenquote-pro-contra-streit> 01.10.2021

[Die Frauenquote greift in mehreren europäischen Ländern: Was sind die positiven und negativen Nebenwirkungen? | Page 3 | In-Mind](#) 09.10.2021

[Frauenanteil im Deutschen Bundestag nach Wahlperiode bis 2021 | Statista](#) 13.10.2021

[Frauenanteil Aufsichtsrat, Vorstand, Führungspositionen 2021 | Personal | Haufe](#) 13.10.2021

[Gleichberechtigung: Frauenanteil in Vorständen von Börsenunternehmen steigt minimal | ZEIT Arbeit](#) 13.10.2021

[BMFSFJ - Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft](#) 13.10.2021

[19-38-1.pdf \(diw.de\)](#) 02.11.2021

[Frauen in Führungspositionen in der EU - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#) 02.11.2021

[Männliche Monokultur – Der Thomas-Kreislauf - Fondsfrauen](#) 02.11.2021

[Gleichberechtigung: Die Hans-Bremse | ZEIT ONLINE](#) 02.11.2021

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1063172/umfrage/frauenanteil-im-bundestag-nach-fraktionen-in-deutschland/> 02.11.2021

<https://de.statista.com/themen/873/frauenquote/#dossierKeyfigures> 02.11.2021

<http://rebrush.business-punk.com/2019/04/frauenquote-aufsichtsrat/> 02.11.2021

<a href="#">„Mehr Gretel wagen“ als Antwort auf „Hans-Bremse“ • campus.leben • Freie Universität Berlin (fu-berlin.de)</a>	02.11.2021
<a href="#">Gleichberechtigung: Wer gegen das Gesetz verstößt, muss keine Strafe fürchten   ZEIT ONLINE</a>	02.11.2021
<a href="#">Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft () und Technik-Fächern - Statistisches Bundesamt (destatis.de)</a>	04.11.2021
<a href="#">Duell: Frauenquote – Diskriminierung oder Chance?   pflichtlektüre (pflichtlektuere.com)</a>	05.11.2021
<a href="#">Queerfeminismus: Gemeinsamkeiten und Widersprüche   Untergrund-Blättle (xn--untergrund-blittle-2qb.ch)</a>	05.11.2021
<a href="#">Männer und Frauen: Frauen sind besser als Männer (t-online.de)</a>	05.11.2021
<a href="#">Unternehmenskultur: Diverse Teams sind erfolgreicher   IQB.de</a>	05.11.2021
<a href="#">Frauenquote – Wikipedia</a>	06.11.2021

### 9.3 Literaturverzeichnis

Riedel, Hartwig (C.C. Buchner Verlag). Politik & Co. Gemeinschaftskunde für das Gymnasium. 1. Auflage. Bamberg:2020