

Antrag

der Fraktion der SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft

Nachteile für Unternehmen aus Baden-Württemberg auf dem europäischen Markt wegen geringer Frauenquote

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sie aus ihrer Sicht die Hinweise der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission Viviane Reding beurteilt, wonach für Unternehmen mit geringer Frauenquote, insbesondere im Vorstand, in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Ausschlüsse vom Wettbewerb drohen;
2. ob ihr bekannt ist, in welchen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ein solcher Ausschluss nach dem aktuellen Stand zu befürchten ist, wie die jeweiligen Regelungen sind und wann sie in Kraft treten;
3. ob und inwiefern sie die Position der Vizepräsidentin teilt;
4. welche Position die baden-württembergische Unternehmensverbände zu diesen Meldungen einnehmen und wie sie insgesamt zu einer verbindlichen Frauenquote im Vorstand von Unternehmen sowie Regelungen, die eine entsprechende Verpflichtung einführen könnten, stehen;
5. welche Handlungsnotwendigkeiten sie vor diesem Hintergrund für die auf dem europäischen Markt agierenden baden-württembergischen Unternehmen sieht;
6. welche Handlungsnotwendigkeiten sie speziell für die auf dem europäischen Markt agierenden baden-württembergischen Unternehmen mit Landesbeteiligung sieht.

27. 03. 2012

Schmiedel, Wölflé
und Fraktion

Eingegangen: 28. 03. 2012 / Ausgegeben: 29. 05. 2012

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

Begründung

Die Vizepräsidentin der Europäischen Kommission Viviane Reding äußerte jüngst in der „Rheinischen Post“, dass sich ein deutsches Unternehmen für eine öffentliche Ausschreibung in Spanien nur erfolgreich bewerben könne, wenn es die spanische Frauenquote erfüllt. Nach Medienberichten wird diese Position im Auswärtigen Amt bestätigt. Am exportorientierten Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg beträgt der Anteil der Frauen unter den Führungskräften in privatwirtschaftlichen Unternehmen etwa 16 Prozent. Vor diesem Hintergrund sind dringend Maßnahmen erforderlich, die eine stärkere Position von Frauen in Unternehmen fördern sowie Auftrags- wie auch Arbeitsplatzverluste in unserem Bundesland verhindern.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 15. Mai 2012 Nr. 7-5656.14/459/5 nimmt das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. wie sie aus ihrer Sicht die Hinweise der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission Viviane Reding beurteilt, wonach für Unternehmen mit geringer Frauenquote, insbesondere im Vorstand, in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Ausschlüsse vom Wettbewerb drohen;

Hintergrund bilden Pressemeldungen über die angebliche Praxis in anderen EU-Staaten, deutsche Unternehmen von öffentlichen Aufträgen wegen der Nichterfüllung von Frauenquoten auszuschließen. Die EU-Justizkommissarin Viviane Reding hatte in diesem Zusammenhang öffentlich thematisiert, dass – aufgrund der unterschiedlichen Rechtslage in den EU-Staaten – geprüft werden müsse, ob ein Binnenmarktdefizit bestehe und ggf. durch eine EU-weite Regelung beseitigt werden müsse.

Vergaberechtliche Bewertung:

Das primäre Ziel des Vergaberechts ist die wirtschaftliche Beschaffung der öffentlichen Hand. Die Effizienz des Vergabeverfahrens und die Wirtschaftlichkeit des Einkaufs dürfen nicht gefährdet werden. Zentral ist dabei, dass grundsätzlich ein Bezug zum Auftragsgegenstand gewahrt werden muss.

In § 97 Absatz 4 GWB ist dazu geregelt:

„Aufträge werden an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben. Für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Andere oder weitergehende Anforderungen dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist.“

Dieser Mechanismus wird von vielen Bundesländern bei den Tariftreue- und Mindestlohnvorschriften im Vergabebereich genutzt.

Eine Frauenquote für Führungspositionen als Vergabekriterium wäre in Deutschland daher – vorbehaltlich der europarechtlichen Vorgaben – nur möglich, wenn ein Bundes- oder Landesgesetz dies ausdrücklich erlauben würde.

Entsprechende Bundesregelungen sind bislang nicht erlassen worden. Im Berliner Gleichstellungsgesetz ist für die öffentliche Auftragsvergabe ab einem Aufwand von mehr als 50.000 EUR in den jeweiligen Vertrag die Verpflichtung des Auftragnehmers aufzunehmen, u. a. Maßnahmen zur Frauenförderung durchzuführen.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Bewertung auf der Grundlage des EU-Primärrechts:

Nach ersten Prüfungen verstößt die Einführung einer entsprechenden vergaberechtlichen Regelung nicht per se gegen die Vorgaben des Primärrechts (insbesondere die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, Art. 56 ff., 49 ff. AEUV). Allerdings käme es insoweit auch auf die konkrete Ausgestaltung einer solchen Regelung an.

Nach Auskunft des BMWI dürften EU-Mitgliedstaaten, in denen eine nationale gesetzliche Frauenquote existiert, derzeit deutsche Firmen bei öffentlichen Ausschreibungen wegen der Nicht-Einhaltung dieser Frauenquote nicht benachteiligen.

Erst bei Einführung einer europäischen Regelung zu einer Frauenquote – in Verbindung mit einer entsprechenden Ausgestaltung der europäischen Vergaberichtlinie, über die gegenwärtig verhandelt wird – würde sich aus Sicht des BMWI die Situation anders darstellen.

Auf der Grundlage des Fortschrittsberichts „Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU“ führt die EU-Kommission bis 28. Mai 2012 ein Konsultationsverfahren zur Frage eines „unausgewogenes Geschlechterverhältnisses in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“ durch, an dem sich die Bundesregierung beteiligen wird (http://ec.europa.eu/justice/newsroom/genderequality/opinion/120528_de.htm). Wie im Arbeitsprogramm für 2012 bereits angekündigt, zieht die Kommission eine gesetzliche Initiative zur Verbesserung der Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien börsennotierter Unternehmen in Erwägung (insbesondere im Vorstand/Aufsichtsrat) und will bis zum Sommer konkrete Maßnahmen vorschlagen.

Eine rechtliche Grundlage für die Brüsseler Initiative zur Erhöhung des Frauenanteils auch mittels einer Quote bieten der Vertrag über die europäische Union (EUV) und der „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ (AEUV). Die seit dem 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen und nun gültigen Verträge schreiben die Gleichstellung von Frauen und Männern in zahlreichen Artikeln fest: Im Vertrag über die Europäische Union (EUV) Art. 2 und Art. 9 (Gleichheit von Männern und Frauen) und im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Art. 8, 10, 19, 153, 157. Diese beinhalten Gleichstellung, Antidiskriminierung, Chancengleichheit bezüglich des Arbeitsplatzes sowie Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Zudem ist dem Vertrag die Charta der Grundrechte der Europäischen Union beigelegt, die ebenfalls auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern pocht: Art. 21 (Nichtdiskriminierung), Art. 23 (Gleichheit von Männern und Frauen), Art. 33 (Mutterschafts- und Elternurlaub), Art. 34 (Soziale Sicherheit). Die Charta der Grundrechte ist rechtsverbindlich.

Aus diesem sogenannten Primärrecht hat die EU ihre Kompetenzen genutzt und insgesamt bisher 14 Richtlinien (RL) erlassen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel haben.

Allerdings dürfen die von der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission Viviane Reding beabsichtigten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nicht darauf gerichtet sein, Unternehmen vom Wettbewerb auszuschließen.

Es ist zu beachten, dass gesetzliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, z. B. durch die verpflichtende Einführung einer verbindlichen Frauenquote im Wege einer EU-Richtlinie, ebenfalls mit dem Grundsatz einer offenen Marktwirtschaft mit freiem Wettbewerb wie er in den Vertragstexten betreffend die Wirtschafts- und Währungsunion (Art. 97 b, 105 AEUV) verankert ist, in Einklang zu bringen sind.

Soweit die Union im Rahmen der geteilten Zuständigkeiten eigenständige Politiken entwickelt, ist deren Kompatibilität mit dem „Grundsatz offener Märkte und freien Wettbewerbs“ zu gewährleisten. Da die Einführung einer Frauenquote de lege ferenda für die Aktiengesellschaften sowohl einen Eingriff in der Vertragsautonomie bedeuten als auch mit der von der EU garantierten Niederlassungsfreiheit und Kapitalverkehrsfreiheit für Gründer von Aktiengesellschaften kollidieren würden, wären eine entsprechende Regelung und daraus resultierende, potenzielle

Wettbewerbsbeeinträchtigungen nur unter Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit in engen Grenzen hinnehmbar.

Eine „starre“ oder pauschale Quotenregelung ohne Härteklausel wird nach h. M. europarechtlich als unverhältnismäßiger Eingriff in die Eigentumsposition angesehen.

Die Vertragsfreiheit als wichtigste Folge der Privatautonomie steht als Bestandteil der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) darüber hinaus unter verfassungsrechtlichem Schutz. Sie gewährt die freie Gestaltung sowohl über den Abschluss als auch über den Inhalt des Vertrages (Abschluss- und Gestaltungsfreiheit).

Ungeachtet dessen lässt das europäische Vergaberecht es bei europaweiten Ausschreibungen zu, preisfremde Aspekte in die Auswahl mit einfließen zu lassen. Die Berücksichtigung innovativer, sozialer oder ökologischer Aspekte im Rahmen einer Vergabeentscheidung ist zulässig und wird auch unabhängig von bestehenden gesetzlichen Quoten praktiziert. Voraussetzung für die Berücksichtigung ist, dass sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen.

Insofern haben deutsche Unternehmen, die in Spanien oder Frankreich sich für eine öffentliche Ausschreibung bewerben, als Vergabekriterium die nationalen Regelungen bzgl. einer Frauenquote ggf. zu beachten.

2. ob ihr bekannt ist, in welchen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ein solcher Ausschluss nach dem aktuellen Stand zu befürchten ist, wie die jeweiligen Regelungen sind und wann sie in Kraft treten;

Nach den der Landesregierung vorliegenden Informationen sind in Belgien, Frankreich, Island, Italien, den Niederlanden, Norwegen und Spanien gesetzliche Regelungen zur Frauenquote beschlossen worden. In diesen Ländern kann damit der Zuschlag für den Erhalt eines öffentlichen Auftrags von der Erfüllung der nationalen Frauenquote abhängig gemacht werden. Ein Automatismus, wonach bei öffentlichen Aufträgen die Erfüllung einer Frauenquote entsprechend dem gesetzlichen Regelungsinhalt als Vergabekriterium quasi immer vom öffentlichen Auftraggeber in seinen Ausschreibungskonditionen zu beachten ist, ist nur für Spanien bekannt.

Die von öffentlichen Stellen direkt über die nationalen Grenzen hinaus vergebenen Aufträge machen nach Angaben der EU-Kommission nur 3 % aller öffentlichen Aufträge in der gesamten EU aus.

Im Einzelnen bestehen in den EU-Mitgliedsstaaten folgende Regelungen:

| Belgien – verbindliche Quoten mit Sanktionen | |
|---|---|
| Regelung und Zeitrahmen | Belgien hat Ende Juli 2011 eine Quote festgeschrieben. Sie sieht einen Anteil von jeweils mindestens einem Drittel Frauen und Männern in Führungsgremien vor. |
| Geltungsbereich | Börsennotierte und staatlich kontrollierte Unternehmen |
| Sanktionen | Jede Neubesetzung eines Postens in börsennotierten Unternehmen ist automatisch nichtig, falls ein Unternehmen die Quote verletzt. Zudem werden „Vorteile“, auch finanzieller Art, für alle Führungskräfte gestrichen. |

| Frankreich – verbindliche Quoten mit Sanktionen | |
|--|---|
| Regelung und Zeitrahmen | Das Gesetz vom 13. Januar 2011 sieht die Einführung einer Frauenquote in den Führungsgremien großer Unternehmen in zwei Etappen vor: <ul style="list-style-type: none"> • Drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, d. h. 2014, muss der Frauenanteil in den betroffenen Gremien mindestens 20 % betragen. Verwaltungsräte, in denen bei Inkrafttreten des Gesetzes keine Frau vertreten ist, müssen innerhalb von sechs Monaten eine Frau wählen. • Sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, d. h. 2017, muss der Frauenanteil in den Führungsgremien 40 % erreicht haben. |
| Geltungsbereich | Die Vorschrift gilt für börsennotierte Unternehmen sowie alle Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Umsatz. |
| Sanktionen | Bei Nichteinhaltung der Quoten sind Ernennungen (außer die von Frauen) ungültig. Zum Gesetz gehört ein weiterer Sanktionsmechanismus mit der Möglichkeit einer zeitweisen Aussetzung der Sitzungsgelder in den Aufsichts- und Verwaltungsräten bei Nichteinhalten der gesetzlichen Regelungen. |
| Island – verbindliche Quoten | |
| Regelung und Zeitrahmen | Island hat im März 2010 ein Quoten-Gesetz erlassen. Es sieht vor, dass bis September 2013 der Anteil beider Geschlechter mindestens 40 Prozent in den Führungsgremien von Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten betragen muss. |
| Geltungsbereich | Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten. |
| Sanktionen | Sanktionen konnten bei der Recherche nicht ermittelt werden |
| Italien – verbindliche Quoten mit Sanktionen | |
| Regelung und Zeitrahmen | Ab 2012 müssen 20 Prozent der Sitze im Aufsichtsrat von Frauen besetzt sein und ab 2015 soll diese Quote auf 30 Prozent steigen. |
| Geltungsbereich | Börsennotierte Gesellschaften und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung. |
| Sanktionen | Folgende Sanktionen sind vorgesehen: Einer ersten Verwarnung folgt eine zweite Warnung samt Bußgeld. Wenn die Quote dann immer noch verletzt wird, ist die Entlassung des gesamten Vorstands vorgesehen. |

| Niederlande – Quoten ohne Sanktionen | |
|--|---|
| Regelung und Zeitrahmen | Die niederländische Regierung hat ein Gesetz verabschiedet, das ab 2015 mindestens 30 Prozent Frauen und Männer in Vorständen vorsieht. |
| Geltungsbereich | Börsennotierte Unternehmen sowie Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern |
| Sanktionen | Verfehlt ein Unternehmen die Zielvorgabe, soll es erklären, wie es künftig vorgehen will. |
| Norwegen – verbindliche Quoten mit Sanktionen | |
| Regelung und Zeitrahmen | Gesetzliche Regelung betreffend eine 40 % Frauenquote in den Kontrollgremien staatlich kontrollierter Firmen. Die Unternehmen sind dazu verpflichtet, eine ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen in den Aufsichtsräten zu haben, d. h. mindestens 40 % der Mitglieder eines Aufsichtsrates müssen Frauen/Männer sein. |
| Geltungsbereich | Das Gesetz gilt seit 1. Januar 2004 für staatlich kontrollierte Firmen, und wurde seit dem 1. Januar 2006 auch auf private allgemeine Aktiengesellschaften (ASA), d. h. börsennotierte Unternehmen, erweitert. |
| Sanktionen | Börsennotierten Unternehmen, die die Geschlechterquote bis Anfang 2008 nicht erreichten, wurden Sanktionen angedroht. Falls diese Unternehmen die Bestimmungen weiterhin nicht einhalten, kann es zur Zwangsliquidation kommen. |

| Spanien – Quoten ohne Sanktionen | |
|---|--|
| Regelung und Zeitrahmen | In Spanien wurde 2007 eine gesetzliche Quote verabschiedet. Sie verpflichtet Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten dazu, bis 2015 einen Frauenanteil in der Chefetage von 40 Prozent zu erreichen. Dieses Minimum gilt demnach auch für Männer, sodass mehr als 60 Prozent Frauen nicht möglich wären. Spanien fördert das Modell, indem Firmen bei öffentlichen Aufträgen der Vorzug gegeben wird, die die Quote erfüllen. |
| Geltungsbereich | Börsennotierte und nicht-börsennotierte Unternehmen (abhängig von der Höhe des Umsatzes und der Mitarbeiterzahl) |
| Sanktionen | keine Sanktionen Anreize können durch Verleihung eines „Gleichstellungsprädikats“ oder durch die Bevorzugung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen gegeben werden |

Regelungen für staatliche Unternehmen

In **Dänemark, Finnland und Griechenland** wurden insbesondere Gleichstellungsanforderungen bezüglich der Zusammensetzung von Entscheidungsgremien staatseigener Unternehmen festgelegt.

In **Finnland** ist in staatlichen Unternehmen eine 40 Prozent-Quote vorgeschrieben, in privaten Unternehmen setzt man auf Freiwilligkeit. In **Slowenien** wurden sie über Verwaltungsvorschriften eingeführt.

In **Österreich** hat die Regierung eine Selbstverpflichtung beschlossen. Sie gilt aber nur für Betriebe, an denen der Staat mindestens 50 Prozent hält. Bis Ende 2013 sollen in ihren Aufsichtsräten mindestens 25 Prozent Frauen vertreten sein, bis Ende 2018 mindestens 35 Prozent.

Freiwillige Initiativen

In weiteren europäischen Ländern wie **Dänemark, Polen, Lettland, Estland, Portugal, Österreich und Großbritannien** sind bereits freiwillige Initiativen unternommen worden, um die Geschlechterdiversität in den oberen Entscheidungsgremien von Unternehmen zu fördern.

In **Schweden** gibt es bislang noch keine Quoten. Doch ist geplant den jetzigen Anteil von Frauen in Aufsichtsräten von 18 Prozent bis 2014 zu verdoppeln – sonst folgt ein Gesetz

Europäische Union

Auf Ebene der EU-Kommission wird ein „Zwei-Phasen-Ansatz“ diskutiert. Justizkommissarin Viviane Reding kündigte an, falls keine glaubwürdige Selbstregulierung gelinge, solle in einem zweiten Schritt ein Rechtsinstrument zur Einführung von Frauenquoten in Aufsichtsräten auf den Weg gebracht werden. Bis 2020 sollten 40 Prozent der Gremiensitze börsennotierter Unternehmen im europäischen Binnenmarkt mit Frauen besetzt sein. Sie möchte den Regierungen und Unternehmen Zeit bis zum Sommer 2012 geben.

3. ob und inwiefern sie die Position der Vizepräsidentin teilt;

Die Landesregierung von Baden-Württemberg hat in ihrem Koalitionsvertrag bekräftigt, dass sie den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen will. Dies gilt insbesondere auch für Aufsichtsräte und Vorstandspositionen.

Frauen sind bisher noch zu selten in den Spitzenpositionen vertreten (laut Fortschrittsbericht der EU sind in den Leitungsgremien (Aufsichtsrat und Vorstand) börsennotierter Unternehmen in der EU 13,7% Frauen vertreten. Deutschland liegt laut Eurostat mit 15,6% leicht über dem Durchschnitt). Gut ausgebildete Frauen sollten ihre Qualifikationen aber auf allen Führungsebenen einbringen können. Dies ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern liegt auch im ureigensten Interesse der Wirtschaft, nicht zuletzt in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen anzuheben, sind strukturelle Veränderungen in der Unternehmenskultur notwendig. Dazu gehört die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen ebenso wie die nachhaltige Integration von Chancengleichheit und Diversity in die moderne Unternehmenskultur sowie verbindliche Ziel- und Zeitkorridore für eine gendergerechte Besetzung der Führungs- und Spitzenpositionen.

Unabhängig von den vermutlich eher geringen wirtschaftlichen Auswirkungen auf baden-württembergische Unternehmen durch eine verbindliche Frauenquote im europäischen Ausland, sollten Unternehmen aus Eigeninteresse heraus selbst verbindliche Ziele, Zeitkorridore und Umsetzungsmaßnahmen zur gendergerechten Besetzung von Führungs- und Spitzenpositionen treffen, bevor der Gesetzgeber tätig wird.

Nach den bisher vorliegenden Erfahrungen ist jedoch davon auszugehen, dass eine Selbstverpflichtung der Unternehmen alleine nicht ausreicht, sodass die Lan-

desregierung der Auffassung ist, dass nur über eine verbindliche Frauenquote erreicht werden kann, dass Frauen angemessen in den Führungsetagen vertreten sind. Viele Studien belegen außerdem, dass sich dies auch für die Unternehmen auszahlt.

Zentrale Argumente für einen verbindlich erhöhten Anteil von Frauen und Männern in den Führungsebenen von öffentlichen und privaten Unternehmen liegen zum einen, wie bereits dargestellt, im europäischen Primärrecht und den nationalen Chancengleichheitsgesetzen, zum anderen aber in den wirtschaftlichen Vorteilen einer höheren Geschlechterdiversität durch bessere Unternehmensleistung, höhere Qualität von Entscheidungsprozessen und Unternehmensführung.

Das Land will als Arbeitgeber und Anteilseigner selbst mit gutem Beispiel vorangehen und die Sitze und Aufsichts- und Verwaltungsräten von landeseigenen Unternehmen – unter Beachtung der Grundsätze von Eignung, Leistung und Befähigung – schrittweise paritätisch besetzen.

4. *welche Position die baden-württembergische Unternehmensverbände zu diesen Meldungen einnehmen und wie sie insgesamt zu einer verbindlichen Frauenquote im Vorstand von Unternehmen sowie Regelungen, die eine entsprechende Verpflichtung einführen könnten, stehen;*

a) Position zu den Meldungen

Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.

Die Befürchtung eines nachteiligen wirtschaftlichen Effekts für baden-württembergische Unternehmen durch die bevorzugte Auftragsvergabe von öffentlichen Ausschreibungen in Spanien an Unternehmen, die bereits die in Spanien eingeführte Frauenquote umsetzen, kann zum jetzigen Zeitpunkt aus Sicht des *Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.* nicht eindeutig beantwortet werden.

Eine BMWF Studie bestätige die niedrige wirtschaftliche Bedeutung der grenzüberschreitenden öffentlichen Auftragsvergabe in Europa. Allerdings führten immer mehr europäische Länder eine Frauenquote für die höchsten Entscheidungsgremien in der Wirtschaft ein. Die Entstehung abweichender nationaler Regelungen auf diesem Gebiet in einigen Mitgliedstaaten und fehlende Regelungen in anderen Mitgliedstaaten könnte in Zukunft eine Bedeutung für das Funktionieren des Binnenmarktes haben. Dies könnte sich auf die grenzüberschreitende Niederlassung von Unternehmen oder auch auf die Aussichten einer erfolgreichen Teilnahme an öffentlichen Auftragsvergaben im Ausland auswirken.

Es sei nicht auszuschließen, dass sich Unternehmen, die eine Frauenquote in ihren jeweiligen Ländern erfüllen müssten, gegenüber ausländischen Mitbewerbern benachteiligt fühlten, wenn diese nicht die gleichen Bedingungen erfüllen müssten. Um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, könnte es daher sein, dass bei der Vergabe von Aufträgen darauf geachtet werde, welche Frauenquote die Bewerber in ihren Unternehmen erreichten.

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag

Die Industrie- und Handelskammern berichten überwiegend, dass ihnen keine Rückmeldungen von Unternehmen vorliegen, ob Benachteiligungen bestehen. Es sei auch nicht bekannt, ob Bewerbungen von Unternehmen um öffentliche Aufträge in anderen EU-Ländern aufgrund der Frauenquote scheiterten.

Eine Verankerung von Sekundäraspekten im Vergaberecht wird seitens der Industrie- und Handelskammern nicht für zielführend gehalten. Eine Quote sei nicht von heute auf morgen erreichbar. In der Konsequenz könnte die Kopplung mit dem nationalen Vergaberecht jedoch bedeuten, dass dadurch faktisch Unternehmen von der öffentlichen Auftragsvergabe wegen eines vergabefremden Aspekts ausgeschlossen würden. Dies könnte allenfalls mit einer EU-weiten Regelung vermieden werden.

Auch der *DIHK* hat bisher keinerlei Hinweise von Unternehmen bekommen, dass diese an den Quoten im Ausland scheitern. Der grenzüberschreitende Verkehr bei

Vergabeverfahren im Ausland bewege sich im „niedrigen einstelligen Bereich“. Die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und demzufolge Baden-Württembergs sei also unmittelbar nicht in Gefahr. Auch der DIHK Report von 2012 spricht von keinen wirtschaftlichen Hemmnissen im Ausland bzw. in Spanien durch die eingeführten Frauenquoten.

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.

Nach den Regelungen des Equality Acts von 2007 soll bis 2015 in spanischen öffentlichen Unternehmen und IBEX-3572 gelisteten Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten eine Beteiligung von 40 % von Frauen in Führungsgremien erreicht sein. Sanktionen seien im Falle einer Nichterreichung dieses Ziels nicht vorgesehen. Nach Artikel 34 des Equality Acts hätten Unternehmen, die dieses Ziel erreichen, allenfalls einen prioritären Status bei der Auftragsvergabe.

Das Vergaberecht kenne zwei Kriterien, nach denen öffentliche Aufträge vergeben werden dürften: Entweder müsse der Auftrag an das Angebot mit dem niedrigsten Preis vergeben werden (z. B. RL 2004/18 Art. 53 I b) oder an das wirtschaftlich günstigste Angebot (z. B. RL 2004/18 Art. 53 I a – in Deutschland gem. § 97 V GWB der Regelfall). Während bei der Auftragsvergabe nach dem niedrigsten Preis, das maßgebliche und alleinige Kriterium offensichtlich sei, könnten bei der deutlich gebräuchlicheren Auftragsvergabe nach dem wirtschaftlich günstigsten Angebot verschiedene Aspekte zur genaueren Bestimmung der wirtschaftlichen Günstigkeit herangezogen werden. Die meisten dieser Aspekte seien rein wirtschaftlicher Natur und direkt auf den Auftragsgegenstand oder dessen Ausführung bezogen (z. B. Qualität, Lieferzeitpunkt, Preis, technischer Wert usw.). Soziale Aspekte könnten darüber hinaus seit 2009 im Rahmen des § 97 IV 2 GWB berücksichtigt werden.

Quoten seien danach als Mittel der Auftragsvergabe zulässig, soweit nur die unmittelbar mit der Ausführung beauftragten Personen davon betroffen seien und der sachliche Bezug zum Auftragsgegenstand weiter bestehe. Andere Bedingungen/Quoten, die nichts mit Auftragsgegenstand oder Ausführung zu tun hätten, seien unzulässig. Dies wären solche, die von den Auftragnehmern z. B. Programme zur Förderung der Chancengleichheit oder eine Frauenquote verlangten. De lege ferenda werde sich an dieser Auffassung auch nichts ändern, es sei denn auf europäischer Ebene werde eine Frauenquote beschlossen.

Die aktuellen Kommissionsvorschläge zur Reform des Vergaberechts sähen keine stärkere Berücksichtigung sozialer Kriterien, insbesondere von Frauenquoten, vor (s. Artikel 70 des Vergaberichtlinienentwurfs und Erwägungsgrund 41).

VDMA Baden-Württemberg

Dagegen weist der *VDMA* darauf hin, dass die Entwürfe der neuen Vergaberichtlinien, die die Kommission am 20. Dezember 2011 veröffentlicht habe, solche Tendenzen vorsähen.

Nach der Auffassung des *VDMA* Baden-Württemberg wird durch Kriterien wie Behinderten-, Frauen- oder Lehrlingsförderung das Vergaberecht als Vehikel für die Durchsetzung politischer Ziele missbraucht. Es handele sich hier um Anforderungen, die weder die fachliche Eignung des Unternehmens betreffen noch produktbezogen seien; sie seien als „vergabefremde Kriterien“ abzulehnen.

Hiervon seien Kriterien zu unterscheiden und abzugrenzen, die den Auftragsgegenstand näher beschrieben. Leistungsbeschreibende Merkmale würden sich von vergabefremden Aspekten durch den konkreten Bezug zur ausgeschriebenen Leistung unterscheiden. Dies könnten z. B. die Umwelt betreffende Kriterien sein. Nur diese könnten und dürften dann im Rahmen des wirtschaftlichsten Angebots gewertet werden.

Zu der Praxis in Spanien wurde angemerkt:

Eine solche Regelung könnte – abgesehen vom fehlenden Auftragsbezug – die Grundfreiheiten und die primärrechtliche Zielvorgabe der Gleichberechtigung von Mann und Frau nach Artikel 8 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) beeinträchtigen, wenn die Beachtung eines nationalen Frauen-

förderplanes verlangt werde, d. h. eine spezifisch mitgliedsstaatliche Regelung, auf die sich ausländische Unternehmen nicht oder nur schwerer einstellen könnten. Im Übrigen stelle jede nationale Regelung, die im Rahmen eines öffentlichen Auftrags gefordert werde, aber von einem ausländischen Unternehmen nicht oder nur sehr schwer erfüllt werden könne, einen Verstoß gegen die Vergaberichtlinien dar. Nach Artikel 2 der Vergaberichtlinie 2004/18/EG müssten die öffentlichen Auftraggeber alle Wirtschaftsteilnehmer gleich und nichtdiskriminierend behandeln. Durch nicht erfüllbare Regelungen würden ausländische Unternehmen abgeschottet und diskriminiert.

Eine Umfrage bei den Mitgliedsfirmen des VDMA Baden-Württemberg habe bisher noch keine Benachteiligung ergeben. Das liege aber ggf. daran, dass sich die mittelständischen Maschinenbauer weniger an öffentlichen Ausschreibungen beteiligten wie große Bauunternehmen oder Anlagenhersteller.

Landesvereinigung Bauwirtschaft Baden-Württemberg

Bereits in der Stellungnahme zum geplanten Landestariftreugesetz wurde zum Ausdruck gebracht, dass generell die Einführung von „vergabefremden Aspekten“ abgelehnt wird. Das Vergaberecht solle seiner ursprünglichen Legitimation und Ausrichtung nach einen Schutz der öffentlichen Haushalte darstellen und ein geregeltes, faires und im Ergebnis sparsames, weil an Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten ausgerichtetes Verfahren bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen gewährleisten. Die Frage, ob ein Unternehmen ein wirtschaftliches Angebot abgegeben habe und ob es in der Lage sei, im Rahmen der Ausschreibungsvorgaben den betreffenden Auftrag in der ausgeschriebenen Qualität zu erfüllen, habe mit der Beschäftigung einer bestimmten Quote an weiblichen oder männlichen Personen – sei es in der Belegschaft oder in der Führungsebene – nichts zu tun. Jedwede Verknüpfung solcher Quoten mit Vergabevorschriften sei daher abzulehnen.

Baden-Württembergischer Handwerkstag

Die derzeit geltenden nationalen Regelungen in einigen EU-Staaten haben nach Auskunft des BWHT keinerlei Einfluss auf das baden-württembergische Handwerk. Die im Antrag genannte spanische Regelung, nach der Unternehmen, die eine bestimmte Frauenquote erfüllten, bei der öffentlichen Vergabe bevorzugt würden, gelte nur für öffentliche Unternehmen und börsennotierte Unternehmen, mit mehr als 250 Mitarbeitern. Die Quotenregelungen in Frankreich oder Italien, die Sanktionen für Unternehmen, die die Quote nicht einhielten, vorsähen, richteten sich nur an nationale Großunternehmen. Folglich seien auch keine Fälle bekannt, in denen Handwerker im europäischen Ausland mangels dokumentierter Frauenquote benachteiligt würden.

Handwerksbetriebe werden nach Auskunft des BWHT als Einzelunternehmen (66%), Personengesellschaften (8%) oder GmbHs (25%) geführt. Handwerkliche Aktiengesellschaften, sofern es sie überhaupt gebe, seien in der Statistik gar nicht mehr aufgeführt. Insofern betreffe eine Regelung, die eine gesetzliche Frauenquote im Vorstand von Aktiengesellschaften beinhalte, das Handwerk praktisch nicht.

b) Position zu einer gesetzlichen Frauenquote

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.

Eine gesetzliche Quote für Frauen in Führungspositionen lehnt die *Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.* ab. Sie ignoriere die Realität in der deutschen Wirtschaft. Differenzierte und unternehmensspezifische Lösungen sind aus Sicht der Landesvereinigung der richtige Weg, um den Frauenanteil in Belegschaften und Führungspositionen zu erhöhen. Die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. anerkenne, dass es bislang zu wenig Frauen in Führungspositionen gebe. Ihre Mitgliedsunternehmen und der Verband hätten jedoch sehr viele und sehr differenzierte Maßnahmen ergriffen, um den beruflichen Aufstieg von Frauen zu erleichtern und den Frauenanteil in der Belegschaft und in Führungspositionen zu erhöhen. Deutliche Erfolge zeichneten sich bereits ab.

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammern

Die *Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg* unterstützen das Ziel, den Frauenanteil im Aufsichtsrat und auch anderen Spitzenpositionen weiter zu steigern. Gut ausgebildete Frauen sollten ihre Qualifikationen auf allen Führungsebenen einbringen können. Das liege auch im Interesse der Wirtschaft, nicht zuletzt in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels. Der Weg über eine gesetzliche Quote wird jedoch für falsch gehalten.

Die Gründe für die noch geringe Zahl von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft seien vielfältig: häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen als bei Männern, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Berufswahl, die nur selten in technische oder naturwissenschaftliche Bereiche führe. Frauen arbeiteten bevorzugt in kleineren Unternehmen. In Betrieben bis 9 Mitarbeiter sind 50 % der Beschäftigten weiblich, ab einer Größe von 500 Mitarbeitern sind es nur noch 34 %.

Die skandinavischen Länder würden oft als Vorbild beim Thema Chancengleichheit genannt, ohne die unterschiedliche Ausgangslage zu berücksichtigen: während die Beschäftigungsquote von Frauen hierzulande knapp 66 % betrage, liege diese in den skandinavischen Staaten zwischen 69 und 75 %.

Gravierende Unterschiede gebe es beim Anteil von Frauen in Teilzeit: In Deutschland arbeiten 39 % der Frauen unter 30 Stunden pro Woche, in Finnland nur 9 %, in Dänemark und Schweden 14 %. In den skandinavischen Ländern seien die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch besser, etwa dank umfangreicher Betreuungsangebote.

Die IHKn ziehen daraus die Schlussfolgerung, dass die Förderung von Frauen nicht über eine Quote erfolgen könne, sondern durch eine Verbesserung vieler einzelner Rahmenbedingungen: So müsste die Kinderbetreuung ausgebaut werden, damit trotz Familie der lange Weg über einen Aufstieg in der Unternehmenshierarchie, mit der Chance auf Spitzenpositionen, nicht frühzeitig gebremst werde. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könne durch flexible Arbeitszeiten, mehr Homeoffice-Arbeit oder eine stärkere Rücksichtnahme auf familiäre Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Festlegung von Besprechungsterminen gefördert werden. Mädchen müssten für ein breiteres Spektrum bei der Berufswahl interessiert werden, auch für Berufe, die Chancen für Spitzenpositionen in der Wirtschaft eröffneten. Initiativen wie der „Girls' Day“ oder der „Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ seien gute Beispiele und müssten weiter verfolgt werden. Diese Maßnahmen müssten ineinandergreifen, um wirksam die Ursachen für den niedrigen Anteil von Frauen in Spitzenpositionen bekämpfen zu können. Zugleich müssten Unternehmen auf geeignete Weise mehr dafür tun, Frauen als Führungskräfte gezielt und nachhaltig aufzubauen.

Es gebe aber auch weitere Gründe, die gegen eine gesetzliche Quote sprächen. Eine starre Quotenvorgabe stehe im Widerspruch zum ureigenen Recht der Hauptversammlung, die am besten geeignete Person für das Aufsichtsratsamt anhand sachlicher Kriterien, wie der fachlichen Qualifikation, geschlechtsneutral zu bestimmen. Zudem begründe die zwingende Quote die Gefahr einer Diskriminierung der Personen, die wegen des falschen Geschlechts nicht in den Aufsichtsrat gewählt werden dürften. Aus Sicht der Aktionäre würden die Grundrechte Eigentum und Versammlungsfreiheit tangiert. Der Eingriff in die Beschlusskompetenz der Hauptversammlung sei zudem systemwidrig, denn das Gesellschaftsrecht diene nicht dem Zweck, Frauen zu fördern.

Eine gesetzliche Quotenvorgabe sei auch mit Blick auf die zu erwartende Zunahme von Bürokratie und Kosten problematisch. Aus den bislang bekannt gewordenen Gesetzesvorschlägen lasse sich ableiten, dass die betroffenen Unternehmen nicht nur einen großen organisatorischen Aufwand betreiben müssten, um eine quotengerechte Wahl der Aufsichtsratsmitglieder in der Hauptversammlung umzusetzen.

Sehr problematisch wäre ggf. auch die Konstellation, dass ggf. die Hauptversammlung einer großen Aktiengesellschaft mit sehr vielen Aktionären wiederholt werden müsste, weil die Wahl des Aufsichtsrates im ersten Anlauf wegen der Quotenregelung gescheitert sei. Sollte es nicht gelingen, eine geeignete Kandidatin für den Aufsichtsrat zu finden, stelle sich die Frage nach den Konsequenzen.

Es sei absehbar, dass in solchen Fällen hohe Anforderungen an die Unternehmen gestellt würden, um darzulegen und zu rechtfertigen, dass die Erfüllung der Quote nicht möglich gewesen sei. Ohne aufwändige Dokumentation werde es den Unternehmen nicht möglich sein nachzuweisen, dass trotz der rechtzeitig ergriffenen Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Führungskräften keine zur Erfüllung der Mindestquote ausreichende Anzahl von Frauen gewonnen werden konnte. Daneben bestehe die Gefahr von komplizierten und kostenträchtigen Streitigkeiten.

Landesvereinigung Bauwirtschaft Baden-Württemberg

Die *Landesvereinigung Bauwirtschaft Baden-Württemberg* weist darauf hin, dass Frauen als Beschäftigte und als Führungskräfte in der Bauwirtschaft generell willkommen sind. Es seien aus den Mitgliedsbetrieben weder Tendenzen, noch Praktiken bekannt, die eine Schlechterstellung von weiblichen Bewerbern erkennen ließen. Es bestehe Verständnis für das grundsätzliche Ansinnen der derzeitigen Diskussion, eine Gleichbehandlung von Frauen überall im Berufsleben, also auch in Führungspositionen, zu gewährleisten.

Bezüglich der Einführung einer generellen und vergabewirksamen Frauenquote werden jedoch in vielen technischen Berufszweigen, insbesondere in der Bauwirtschaft, größte Probleme gesehen. Eine solche Quote wird daher als faktisch nicht umsetzbar und vergaberechtlich unsinnig von der Landesvereinigung Bauwirtschaft Baden-Württemberg abgelehnt.

Die Bauwirtschaft sei andererseits durch ihr sehr klein- und mittelständisches Gepräge bezogen auf die Besetzung von Vorständen kaum betroffen. Die wenigsten der Mitgliedsbetriebe seien gesellschaftsrechtlich so aufgestellt, dass sie über einen Vorstand verfügten. Gut 80 % der in der Bauwirtschaft tätigen Firmen beschäftigten im Schnitt unter 20 Mitarbeiter.

Schon die in der derzeitigen Diskussion genannten Quoten, der in Unternehmensführungen durch Frauen zu besetzenden Stellen, gehe an der Realität diverser Berufszweige vorbei. In der Bauwirtschaft seien laut der sich aus dem Geschäftsbericht der Sozialkassen der Bauwirtschaft ergebenden Zahlen – insgesamt und über alle Angestellten-Berufsgruppen ermittelt – nur knapp 1/3 Frauen beschäftigt. Die meisten – das zeige die Beratungspraxis – arbeiten in kaufmännischen Berufen oder im Sekretariat, also nicht einmal im führungsnahen Bereich. Ein Großteil davon arbeite in Teilzeit.

Die Anzahl der weiblichen Absolventen in den technischen Bauberufen mit Studium sei zwar tendenziell erfreulich steigend, aber insgesamt leider noch verschwindend gering. Im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer seien leider nur vereinzelt Frauen bereit, einen Bauberuf zu erlernen. Die wenigsten führten ihn später aus. Faktisch sei die Bauwirtschaft schon aufgrund der beruflichen Anforderungen und aufgrund der außerordentlich technisch geprägten Anforderungen der Berufsbilder eine Branche, die eher männliche Bewerber anziehe.

Entsprechend seien auch die Führungsebenen der Mitgliedsbetriebe besetzt. In der Regel seien Bauunternehmen von Technikern und/oder Kaufleuten, in Einzelfällen auch von Juristen oder Betriebswirten geführt. Wenn es aber schon nicht gelinge, in den „Führungsunterbau“ Frauen zu akquirieren, werde es faktisch unmöglich sein, die derzeit diskutierten Quoten einzuhalten.

Landesverband der Industrie

Die Entwicklung hin zu einem höheren Frauenanteil in den Führungspositionen verlaufe nachweislich positiv, allerdings zeigten sich die Versäumnisse vorangegangener Jahrzehnte. Aufgrund des vor allem berufswahlbedingt fehlenden Potenzials an entsprechend qualifizierten Frauen könne die Wirtschaft kurzfristige Lösungen realistisch kaum/nicht bieten. Dies betreffe vor allem wertschöpfungsorientierte Technologiefelder und Branchen. Die gesellschaftlichen und betrieblichen Bedingungen seien allerdings so zu gestalten, dass Führungsaufgaben auch von Frauen wahrgenommen werden *könnten*. Die Internetplattform Spitzenfrauen (www.spitzenfrauen-bw.de) zeige gute Beispiele in Baden-Württemberg.

Ein weiteres Argument für einen erhöhten Anteil von Frauen in Führungsebenen von öffentlichen und privaten Unternehmen beziehe sich eher auf die Nachteile

durch die vergeudete Nutzung von kreativem, innovativem und wirtschaftlichem Potenzial. Wettbewerbsvorteile würden damit verschenkt.

Die Integration von Frauen habe sich zu einem strategischen Thema entwickelt, das Führungskräfte vor neue Herausforderungen stelle. Wissenschaftseinrichtungen, Hochschulen, global agierende Konzerne und KMU unternähmen vermehrt Anstrengungen, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. Dabei seien einige Maßnahmen an die Grenzen ihrer Effektivität gekommen, andere würden erst mittelfristig ihre Wirksamkeit zeigen: In wertschöpfungstreibenden Technologiefeldern, bei der Besetzung von Führungspositionen seien Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft wie auch in der Politik noch immer unterrepräsentiert. Dies zeige sich im internationalen Vergleich deutlich.

In Frauenförderung und Unternehmenskultur einen guten Ruf zu haben, werde sich nicht erst mittelfristig vor allem bei der Rekrutierung des Personals als Wettbewerbsfaktor zeigen. Bei Absolventen sei bereits jetzt die zunehmende Bedeutung dieser Aspekte im Vergleich zum Gehalt zu beobachten.

Das Thema Frauenförderung müsse, insbesondere auch in Baden-Württemberg, weiter kontinuierlich durch weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen, gesellschaftspolitische und betriebliche Lösungen forciert werden. Die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studienfächern sei nur eine notwendige aber keineswegs hinreichende Bedingung, um einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen zu erreichen. Geeignet gestaltete Bedingungen für eine schnelle Rückkehr in den Beruf hätten dabei große Bedeutung.

Ingenieurkammer Baden-Württemberg

Angaben darüber, wie viele Ingenieurbüros von Mitgliedern der Ingenieurkammer börsennotiert oder durch einen Vorstand geführt werden, liegen nicht vor.

Aus Sicht der *Ingenieurkammer* muss vor der verbindlichen Einführung einer gesetzlichen Frauenquote oder auch einer „Flexiquote“ in Deutschland, noch viel getan werden, um Frauen für Ingenieurberufe zu sensibilisieren bzw. zu gewinnen.

Entsprechend einer Anfang 2012 von der Bundesingenieurkammer herausgegebenen Ingenieurstatistik, sind von allen Erwerbstätigen Ingenieuren, lediglich 12,2 Prozent Frauen; im Bauingenieurbereich liegt der Anteil bundesweit bei 15,8 Prozent. Bei den Selbständigen liegt die Ingenieurinnenquote bundesweit bei 12,4 Prozent. Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Ingenieurkammer Baden-Württemberg liegt derzeit bei 4,4 Prozent. Bei der von der Ingenieurkammer geführten Liste liegt der Frauenanteil bei 7,5 Prozent.

Trotz kontinuierlich steigender Absolventinnen-Zahlen von derzeit etwa 30 Prozent in den Ingenieurstudiengängen, stagniere der Frauenanteil in den Ingenieurbüros seit fast zehn Jahren bei ca. 15 Prozent. Erst wenn der Frauenanteil in den Ingenieurberufen auf ein akzeptables Maß gestiegen sei, könne über die Einführung einer Frauenquote in Führungsebenen nachgedacht werden.

Die Ingenieurkammer Baden-Württemberg veranstalte bereits seit acht Jahren jährlich einen großen Schülerwettbewerb, um unter anderem das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an Ingenieurberufen zu wecken. Die Ingenieurkammer könne hierbei eine jährliche Steigerung des Mädchen- und Frauenanteils auf derzeit 32 Prozent feststellen. Gemeinsam mit dem Verband der Bauwirtschaft Baden-Württemberg e. V. habe die Ingenieurkammer Baden-Württemberg an der Hochschule für Technik Stuttgart ein Patenprogramm zur Nachwuchsförderung ins Leben gerufen. Die Paten, meist gestandene Ingenieure, betreuten ihre „Patenkinder“, Studierende im Ingenieurfach, im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung. Dazu gehörten auch Nebenjobs während des Studiums. Damit werde vermieden, dass angehende Ingenieure und Ingenieurinnen das Studium aus finanziellen Gründen abbrechen müssten und sie sammelten schon während Ihres Studiums wertvolle praktische Erfahrung. Das Patenprogramm werde im Laufe des Jahres auf alle Hochschulen und Universitäten im Land, die Ingenieurstudiengänge anbieten, ausgeweitet.

5. welche Handlungsnotwendigkeiten sie vor diesem Hintergrund für die auf dem europäischen Markt agierenden baden-württembergischen Unternehmen sieht;

Da die in Frankreich und Spanien angelegten Kriterien zur Erfüllung der Frauenquote bei Öffentlichen Aufträgen als auch die geplanten Maßnahmen der EU-Kommission auf börsennotierte Großunternehmen abzielen, sind in Baden-Württemberg von rund 477 Tsd. Unternehmen weniger als 0,1 % der Unternehmen von dieser Regelung betroffen.

Das Gesamtvolumen der Ausschreibungen in der EU wird auf ca. 16 % des Bruttoinlandsproduktes der Union geschätzt. Die Bedeutung öffentlicher Aufträge variiert je nach Mitgliedstaat zwischen 11 und 20 % des jeweiligen nationalen BIP. Der Anteil des Ausschreibungsvolumens, der die Schwellengrenzen für europaweite Ausschreibungen erreicht, ist deutlich geringer. Nach den der Landesregierung vorliegenden Informationen aus den Kreisen der Wirtschaftsorganisationen liegt der im *grenzüberschreitenden* europäischen Waren- und Dienstleistungsverkehr bei Vergabeverfahren der Öffentlichen Hand ausgelöste Auftragswert, der zudem durch *preisfremde Vergabekriterien* beeinflusst ist, auf einem für die in Frage kommenden Großunternehmen relativ niedrigen Niveau, sodass auch der Beitrag zu den Gesamtumsatzerlösen als gering einzuschätzen ist.

Insgesamt dürfte die Einführung einer europäischen Quotenregelung für Frauen bei börsennotierten Großunternehmen die Wettbewerbsfähigkeit baden-württembergischer Unternehmen damit auf dem europäischen Markt nicht wesentlich beeinflussen.

Die Unternehmen sollten jedoch ein Eigeninteresse daran haben, Fach- und Führungskräftepotenziale optimal auszuschöpfen und im Rahmen einer innovations- und diversity-orientierten Unternehmenspolitik selbst konkrete und verbindliche Ziele zu setzen.

In diesem Zusammenhang böte sich als Handlungsoption an, die Unternehmen, die ggf. künftig besonders tangiert sein könnten, über die europäischen Entwicklungen zu informieren und für die mit einer europaweiten Frauenquote verbundenen Auswirkungen im Hinblick auf Wettbewerbsrelevanz zu sensibilisieren.

Seitens der Verbände werden folgende Handlungsnotwendigkeiten gesehen:

Aus Sicht des *Landesverbands der Industrie* sollten die unterschiedlichen Regelungen durch einheitliche EU-Regelungen ersetzt werden, da sonst Rechtsunsicherheit für im Ausland tätige Unternehmen innerhalb Europas entstehen könne.

Die Landesvereinigung Bauwirtschaft Baden-Württemberg sieht für die Marktteilnehmer in der Bauwirtschaft keine praktische Handlungsnotwendigkeit.

Da das Handwerk von den derzeitigen Regelungen nicht betroffen sei, sieht auch der *Baden-Württembergische Handwerkstag* keinen besonderen Handlungsbedarf für im Ausland tätige Betriebe.

Die *Ingenieurkammer* hält es für notwendig, dass zum einen die Unternehmen Maßnahmen ergreifen, aber auch die politischen Voraussetzungen geschaffen werden. Instrumente sollten entwickelt werden, um Ingenieurinnen zu gewinnen und zu halten. Für die Ingenieurinnen selbst sollten Coaching- und Netzwerkangebote sowie Beratungen zur Karriereplanung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gestärkt werden.

Auch müsse eine attraktive, gleichberechtigte und ausreichende Honorierung bzw. Entlohnung für Ingenieurinnen, vor allem für die freischaffenden Beratenden Ingenieurinnen erfolgen. Die Modernisierung einer guten und leistungsbezogenen Honorarordnung für Ingenieure sei hier von großer Bedeutung. Die Ingenieurkammer werde sich weiterhin für die Weiterentwicklung der HOAI sowie strikter Einhaltung dieser gesetzlich vorgegeben Honorarordnung einsetzen.

Ein weiterer Ansatzpunkt wird darin gesehen, dass das Land Baden-Württemberg Frauen, die aufgrund einer Familienpause aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, durch Anreize und Förderung wieder zurück in den Ingenieurberuf holen sollte.

Nach Meinung der *Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.* müssen die Maßnahmen der Unternehmen dringend durch den zügi-

gen Ausbau der öffentlichen Betreuungsinfrastruktur flankiert werden, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Hier sei die Landesregierung gefordert, insbesondere die Kommunen in Baden-Württemberg nachhaltig finanziell zu unterstützen, damit z. B. die Kinderbetreuung, vor allem von 0 bis 3 Jahren sichergestellt ist. Ebenso wichtig seien flächendeckende Ganztagschulangebote und vor allem Ferienbetreuungsangebote.

Initiativen und Maßnahmen auf Landesebene:

Für das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft ist es ein vordringliches Ziel, die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass mehr Frauen in baden-württembergischen Unternehmen Führungs- und Spitzenpositionen erreichen. Dazu sind strukturelle Veränderungen notwendig, aber auch flankierende Maßnahmen, die diesen Prozess beschleunigen können.

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Initiativen auf EU- und Bundes-Ebene zur Einführung einer Frauenquote für börsennotierte Unternehmen plant das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft ein *Spitzengespräch* mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern und TOP-Unternehmen aus Baden-Württemberg.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen in der Wirtschaft zu erhöhen, werden vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft unter der *Dachmarke* „*Spitzenfrauen – Wege ganz nach oben*“ zudem folgende Projekte und Vorhaben durchgeführt:

Internetplattform Frauen und Führung – Karriereforum Baden-Württemberg

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg möchte mit dem Webportal www.spitzenfrauen-bw.de

- Frauen im oberen Management und in Spitzenpositionen als Vorbilder sichtbar machen,
- eine zentrale Informationsplattform und Anlaufstelle bieten sowie
- ein Netzwerk für und mit Spitzenfrauen, Expertinnen und Unternehmen aufbauen. Unternehmen haben die Gelegenheit, sich als TOP-Arbeitgeber für Frauen in Führungspositionen zu positionieren und ihre Karriereförderprogramme und ihr Talentmanagement zu präsentieren.

Kongress „Spitzenfrauen – Wege ganz nach oben“

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird am 1. März 2013 zum dritten Mal einen Wirtschaftskongress für Frauen in Führungspositionen durchführen, der aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmitteln finanziert wird. Ziel ist es, mit Fach- und Branchenforen über aktuelle Zukunftstrends in der Wirtschaft zu informieren, eine Plattform zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch von Frauen in Führungspositionen und TOP-Unternehmen zu bieten sowie mit praxisorientierten Weiterbildungsangeboten den Aufstieg auf der Karriereleiter zu unterstützen.

Vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wurden außerdem 2008 bis Anfang 2011 *Modellprojekte für Frauen in Führungspositionen* über ESF-Mittel und Landeskofinanzierungsmittel gefördert.

Landesprogramm Kontaktstellen „Frau und Beruf“

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert landesweit zehn Kontaktstellen Frau und Beruf an elf Standorten als niederschwellige Beratungsinfrastruktur für Frauen rund um berufliche Themen. Die Kontaktstellen bieten seit Bestehen des Landesprogramms (1994) Coaching-Programme, Veranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen u. a. zum beruflichen Wiedereinstieg, zur Weiterqualifizierung und zum Aufstieg in Führungspositionen an.

Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“

Der Ministerrat hat im März 2010 das damalige Wirtschaftsministerium und das Wissenschaftsministerium mit der Umsetzung der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ beauftragt.

Ziele der Landesinitiative:

- mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe gewinnen
- die Attraktivität der MINT-Berufe für Frauen steigern
- die Wiedereinstiegs- und Karrierechancen für Frauen erhöhen
- die strukturellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- die Ausstiegs- und Abbruchquoten verringern

Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“

Gemeinsam mit 24 Partnern wurde im Juli 2011 das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ unterzeichnet. Das Ziel: die Akteure landesweit miteinander zu vernetzen und bereits erfolgreiche Initiativen zu bündeln, um die Frauenerwerbstätigkeit im MINT-Bereich zu erhöhen und noch mehr Breitenwirksamkeit zu erreichen. Das Partnernetz besteht aus Vertretern der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsorganisationen, Arbeitsagenturen, Kontaktstellen Frau und Beruf, Hochschulen und weiteren Kooperationspartnern.

Landesweites Aktionsprogramm

Alle Maßnahmen der Landesinitiative und ihrer Partner sind im Aktionsprogramm „Förderung von Mädchen und Frauen im MINT-Bereich“ gebündelt.

Das Aktionsprogramm wurde seit Anfang 2011 mit konkreten Aktivitäten wie Veranstaltungen und Kongressen gestartet, z. B. Veranstaltungsreihe „Frauen in MINT-Berufen“ der Kontaktstellen Frau und Beruf, Spitzenfrauenkongress des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft am 13. Mai 2011 mit Rollenvorbildern in Zukunftsbranchen wie Engineering/Luft- und Raumfahrt, Medizin-/Umwelt-/Informationstechnik; MINT-Kongress der Klett MINT GmbH für Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen am 5. Juli 2011 mit Themenschwerpunkt „Frauen in MINT-Berufen“.

Kampagne

Um mehr junge Frauen für die MINT-Berufe zu begeistern und die Bündnis-Aktivitäten bei Schülerinnen bekannt zu machen, hat die Landesinitiative eine eigene Kampagne gestartet. Sie zeigt, welche wichtige Rolle „MINT“ im Alltag spielt und motiviert die Mädchen, einen technisch-naturwissenschaftlichen Beruf zu ergreifen. Gleichzeitig haben Unternehmen und Partner die Möglichkeit, sich mit ihren Maßnahmen auf dem neuen MINT-Onlineportal www.mint-frauen-bw.de zu präsentieren.

Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

Die Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“, die mit Mitteln der Zukunftsoffensive IV Innovation und Exzellenz der Baden-Württemberg Stiftung finanziert wird, hat das Ziel, technische und naturwissenschaftliche Berufslaufbahnen von Frauen zu fördern.

Pilotprojekt „Wing“ zur Qualifizierung von Ingenieurinnen für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg in Baden-Württemberg

Um dem Drop-out von Ingenieurinnen aus ihrem Beruf gezielt entgegen zu wirken und das vorhandene Potenzial an qualifizierten Ingenieurinnen bestmöglich für die Wirtschaft zu erschließen, hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg im Rahmen der Initiative „Frauen in Naturwissen-

schaft und Technik“ das Pilotprojekt „Wing“ initiiert (Laufzeit: November 2011 bis Juli 2012).

Im Wege einer bedarfsgerechten dualen Qualifizierung werden Berufsrückkehrerinnen mit einem abgeschlossenen Ingenieurstudium, insbesondere in den Bereichen Maschinenbau, Automotive und Luft- und Raumfahrt, wieder fit für den Wiedereinstieg gemacht. Zudem werden Entscheidungsträger aus gewerblich technischen Unternehmen für die Thematik sensibilisiert und erhalten die Möglichkeit, sich als Praktikumpartner aktiv am Modellprojekt zu beteiligen. Mit der Durchführung der Maßnahme wurde die German Aerospace Academy (ASA) in Böblingen beauftragt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine familienbewusste Personalpolitik für Männer und Frauen im Betrieb werden vor dem Hintergrund des demographischen Wandels immer mehr zu einem zentralen Erfolgsfaktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Familienbewusste Personalpolitik ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der sowohl die Interessen der Arbeitgeber als auch die Belange und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt und aufnimmt. Dabei ist die Einbeziehung sämtlicher Lebensphasen notwendig: Von Familien mit Kleinkindern, Schulkindern und Jugendlichen bis hin zu Familien mit älteren Angehörigen.

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft unterstützt Unternehmen bei der Einführung familienbewusster Personalpolitik durch verschiedene Maßnahmen und Projekte:

Projekt familyNET

Das *Projekt familyNET* unterstützt Unternehmen durch Beratung und Coaching bei der Entwicklung und Einführung von familienbewussten Maßnahmen und der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen zu Arbeitszeit, -organisation, Organisation von Kinderbetreuung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regionale Arbeitskreise und Netzwerke mit Unternehmen, Kommunen und anderen Institutionen ermöglichen zudem einen Erfahrungsaustausch, organisieren Verbünde und nutzen Synergien. Über die gesamte Projektlaufzeit (September 2008 bis Dezember 2014) sollen rund 2.400 kleine und mittlere Unternehmen über Veranstaltungen, Seminare, Beratungen und Netzwerke landesweit in 12 Regionen bei der Einführung von familienbewussten Maßnahmen unterstützt werden.

Projekt „kmu4family“

Die Einführung von familienbewussten Maßnahmen in der IT- und Kreativwirtschaft wird zudem über das ESF-Projekt „*kmu4family*“ gefördert. Im Rahmen dieses Projektes sollen im Zeitraum von Januar 2012 bis Dezember 2014 2.000 Unternehmen informiert und beraten werden sowie durch verschiedene innovative Veranstaltungs- und elektronische Interaktionsformate unterstützt werden.

Leitfaden „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“

Der Leitfaden gibt einen Überblick, über die vielfältigen Möglichkeiten der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Er ist eine Hilfestellung für Unternehmen bei der Umsetzung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung.

Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Mit der Errichtung einer zentralen Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) bietet das Land Baden-Württemberg seit 2008 ein Beratungs- und Dienstleistungsangebot für alle Unternehmen im Land an.

Pakt für Familien mit Kindern

Das Land und die Kommunen haben sich am 10. November 2011 auf die Grundzüge einer politischen Vereinbarung zu einem Pakt für Familien mit Kindern geeinigt. Im Mittelpunkt steht dabei die Verbesserung der Kleinkindbetreuung. Landesregierung und kommunale Landesverbände haben sich darauf verständigt, dass das Land die Betriebskosten für die Kleinkindbetreuung künftig in wesentlich größerem Umfang fördern wird. Die Zuweisungen des Landes nach dem FAG werden im Jahr 2012 von 129 Millionen um 315 Millionen auf 444 Millionen Euro und im Jahr 2013 von 152 Millionen Euro um 325 Millionen auf 477 Millionen erhöht. Ab dem Jahr 2014 wird sich das Land unter Berücksichtigung der Bundesmittel mit 68 Prozent an den Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung beteiligen. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Unterstützung junger Familien und zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Die prozentuale Beteiligung bringt den Kommunen Planungssicherheit. Damit übernimmt die Landesregierung gemeinsam mit den Kommunen die finanzielle Verantwortung für einen dynamischen Ausbau der Kleinkindbetreuung in Baden-Württemberg.

6. welche Handlungsnotwendigkeiten sie speziell für die auf dem europäischen Markt agierenden baden-württembergischen Unternehmen mit Landesbeteiligung sieht.

Siehe Frage 3. und 5. Für öffentliche Unternehmen gelten im Wesentlichen dieselben Hinweise.

Dr. Nils Schmid

Minister für Finanzen und Wirtschaft