



## Stellungnahme

### **Das 21. Jahrhundert ist das Jahrhundert der Frauen. Es ist höchste Zeit für echte Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben!**

#### **Ausgangslage**

Die gegenwärtige Diskussion um die Zukunft unserer Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Entwicklung von Erwerbs- und Arbeitsleben wird überwiegend unter dem Schlagwort des Fachkräftemangels geführt. Gleichzeitig sehen Zukunftsforscher das 21. Jahrhundert als das Jahrhundert der Frauen. Trotzdem bestimmen nach wie vor Ungleichheit der Situation von Frauen und Männern im Arbeitsleben und Mängel bei der Kinderbetreuung die Lage.

Deshalb hat der Landesfrauenausschuss eine Bestandsaufnahme durchgeführt und Folgerungen entwickelt. Nach Art. 3 Abs. 2 GG ist der Staat verpflichtet, für die Gleichberechtigung der Geschlechter Sorge zu tragen.

#### **1. Die Wirtschaft in Deutschland ist nach wie vor männlich.**

Die Wirtschaft in Deutschland ist nach wie vor männlich. Alarmierend wiedergegeben ist das in einem Ranking des amerikanischen Wirtschaftsmagazins *Fortune*. Dieses zeigt auf, wie es um die Chancengleichheit in der Wirtschaft in Deutschland steht: Nur eine einzige deutsche Frau hatte es überhaupt in das Ranking der weltweit 50 mächtigsten Frauen der Wirtschaftswelt geschafft: Auf Platz 31 des Rankings war die Chefin der staatlichen Förderbank KfW zu finden. Diese ist mittlerweile zurückgetreten.

Nun ist wieder keine einzige Deutsche in den Top 50.

Ursache des schlechten Abschneidens Deutschlands in dem Ranking ist nicht etwa, dass es hierzulande an wichtigen Konzernen und damit an einflussreichen Führungspositionen mangeln würde. Ursache ist, dass die Führungspositionen alle mit Männern besetzt werden. Von den 30 Dax-Unternehmen ist bloß ein einziges Vorstandsmitglied weiblich, und das auch erst seit kurzem<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Es handelt sich dabei um ein stellvertretendes Vorstandsmitglied des Münchener Immobilienfinanzierers Hypo Real Estate.

## 2. Zur gegenwärtigen Situation von erwerbsfähigen Frauen

Die Situation von Frauen ist durch große Widersprüchlichkeiten und zum Teil paradoxe Entwicklungen gekennzeichnet.

Auf der einen Seite wurde die Bildungsexpansion in Westdeutschland in den letzten Jahrzehnten wesentlich von jungen Frauen getragen. Junge Frauen stellten zum Beispiel im Jahr 2005 55,5 % der Abiturienten und schnitten um durchschnittlich 0,3 Notenpunkte besser ab als die jungen Männer. Einprägsam werden diese Zahlen, wenn man sie in 100er Schritten analysiert: Von 100 Mädchen machen 28 Abitur. Von 100 jungen Männern schaffen hingegen nur 18 die Hochschulreife. Auch der Anteil von Schulabgängerinnen ohne Schulabschluss ist wesentlich geringer als bei den jungen Männern. Frauen münden wesentlich seltener als Männer in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Junge Frauen haben sowohl in West- als auch in Ostdeutschland eine bessere Allgemeinbildung und damit eine bessere Ausgangssituation für die berufliche Bildung. Dies müsste ihnen eine bessere Position auf dem Arbeitsmarkt verschaffen, was bekanntermaßen nicht der Fall ist.

Die bestehende Geschlechterproblematik lässt sich insbesondere wie folgt veranschaulichen:

1. Es besteht weitgehend eine unveränderte Arbeitsteilung in den privaten Haushalten. Die Hausarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Zwar hat das Elterngeld einen positiven Schub in Richtung einer gerechteren Verteilung der Erziehungspflichten bewirkt. Doch nach wie vor müssen vor allem Frauen den Spagat zwischen Familie und Beruf bewältigen.
2. Immer noch ist eine starke Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt festzustellen, die mit einer Schlechterstellung von überproportional mit Frauen besetzten Berufen und Branchen einhergeht. Die Löhne in typischen Frauenbranchen (zum Beispiel Textil- und Bekleidungsindustrie, Handel) sind außerordentlich niedrig, in Männerbranchen (zum Beispiel Fahrzeug- und Maschinenbau) sind sie vergleichsweise hoch.
3. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Nach Informationen renommierter Institute<sup>2</sup> ist ein solcher Fachkräftemangel für die deutsche Wirtschaft aber noch nicht akut. Zwar deuten sich Engpässe beispielsweise bei Ingenieuren an, von einem flächendeckenden Mangel kann aber keine Rede sein. Derzeit suchen etwa 24.000 Ingenieure eine Beschäftigung. Besonders Frauen, ältere und seit längerem arbeitslose Ingenieure haben Schwierigkeiten, einen Job zu finden! Noch immer ist jede zwölfte Ingenieurin arbeitslos. Deren Arbeitslosenquote war im Dezember 2006 mit 9,7 Prozent mehr als doppelt so hoch wie die ihrer männlichen Kollegen mit 3,7 Prozent. Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen von Ingenieuren lag 2006 nur bei 13 Prozent. Derzeit gibt es also allenfalls einen Mangel an jungen männlichen Ingenieuren.
4. Das Arbeitsleben entwickelt immer höhere Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer. Der ideale Arbeitnehmer hat ständig verfügbar zu sein. Karriere macht man nach 17 Uhr. Diese Anforderungen lassen sich immer weniger mit einem Familienleben vereinbaren.
5. Die „gläserne Decke“ ist Realität. Es existieren kaum überwindbare Zugangsbarrieren zu den hohen und höchsten Ebenen beruflicher Arbeitshierarchien für Frauen. Im Topmanagement ist nach wie vor ein Frauenanteil von nur rund 4 % vorhanden.

---

<sup>2</sup> Zum Beispiel des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

6. Die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. Das Fraueneinkommen<sup>3</sup> ist bei vollzeitbeschäftigten Angestellten um 29,3 % niedriger als der Verdienst von Männern. Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitern beträgt der Unterschied zwischen Mann und Frau 24,6 %. Auch die Einführung des AGG hat hieran nichts ändern können.

Der Abstand zwischen den Gehältern von Frauen und Männer ist in Deutschland größer als in fast allen anderen Industriestaaten. Nur in Japan und Korea sind die Unterschiede noch stärker ausgeprägt, bilanziert die aktuelle Studie "Babies and Bosses" der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit.

7. Die Frauenerwerbsquote liegt in allen EU-Ländern unter der der Männer. Die geringste Differenz weist Schweden auf, wo nur 4,8 % weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind. Hingegen weist Deutschland einen Abstand von 13,6 % auf. Auffällig ist, dass Länder mit einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur, wie die skandinavischen Länder, höhere Geburtenzahlen aufweisen als Länder, die Defizite in diesem Bereich haben, wie Deutschland und Spanien.

Der internationale Vergleich zeigt außerdem, dass Länder, in denen die Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt weit vorangeschritten ist, gleichzeitig eine bessere Arbeitsmarktsituation aufweisen.

### **3. Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel**

Der demografische Mangel führt nach Berechnungen namhafter Institute<sup>4</sup> dazu, dass gut ausgebildete Mitarbeiter ab 2010 Mangelware sein werden. Das Problem der zunehmend schrumpfenden Erwerbspersonenanzahl verschärft sich dadurch, dass ein reiches Potential, nämlich das der vorzüglich ausgebildeten weiblichen Arbeitskräfte, dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend zur Verfügung stehen. Die gut qualifizierten Frauen sind in vielen Industrieländern und auch in Deutschland ein noch weitgehend ungenutztes Kreativpotential! Diese Entwicklung ist für einen Hochlohnstandort alarmierend, da der Rohstoff „Geist“ die Basis für Innovationen und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschlands bildet. Zur Entschärfung des „implodierenden“ Erwerbspersonenpotentials kann eine höhere und den Qualifikationen entsprechende Erwerbsbeteiligung der Frauen einen signifikanten Beitrag leisten.

### **4. Vorbild Norwegen?**

Aktuell hat Bundesjustizministerin Brigitte Zypries (SPD) sich dafür ausgesprochen, die Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten zu steigern. Gesetzliche Quotenregelungen plant sie zwar nicht, eine freiwillige Selbstverpflichtung würde sie allerdings sehr begrüßen.

Vorbild ist insoweit Norwegen. Dort gilt seit 2004 für staatliche Unternehmen die Verpflichtung, mindestens 40 Prozent ihrer Vorstände und Aufsichtsräte mit Frauen zu besetzen. Nachdem die rund 500 privaten Aktiengesellschaften eine freiwillige Selbstverpflichtung, den Frauenanteil zu erhöhen, nicht einlösten, trat das Gesetz auch für sie im Jahr 2006 verbindlich in Kraft.

In Norwegen wird das Gesetz als Erfolg gewertet: 40 Prozent aller Aufsichtsräte in ganz Norwegen sind mittlerweile weiblich. Vor der Verabschiedung des Gesetzes machten Frauen in Norwegens Firmen nicht mehr als sieben Prozent der Aufsichtsratsmitglieder aus. Rund 500 Firmen beriefen seither mehr Frauen in den Aufsichtsrat. Auch die letzten zwölf Firmen, die die Quote von 40 Prozent im Aufsichtsrat unlängst noch nicht erfüllt hatten, sind der Pflicht mittlerweile nachgekommen.

Die Quote wird gleichzeitig inhaltlich abgefedert: Der norwegische Industrieverband hat das Programm „female future“ entwickelt, in dem weibliche Führungskräfte für Vorstandsfunktionen gezielt ausgebildet und gefördert werden.

Dieses Vorbild macht Mut. Ein vergleichbares Gesetz würde auch in Deutschland tiefgreifende und positive Veränderungen bewirken können.

---

<sup>3</sup> Bayern 2005 laut Bayerischem Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung.

<sup>4</sup> Zum Beispiel dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.

### III. Forderungen

Die gegenwärtige Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik wirkt sich nicht nur zu Lasten von Frauen, sondern generell zu Ungunsten der Gesamtgesellschaft und als Blockade zukunfts Erneuernder Arbeitspolitik aus. Es müssen verstärkt zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen in Politik und Wirtschaft umgesetzt werden. Das bedeutet im Einzelnen:

1. Es müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil gerade in Aufsichtsräten, Vorständen und auf der Führungsebene von Unternehmen zu erhöhen. Das norwegische Programm „female future“ und die erfolgreiche gesetzliche Festlegung einer Quote für Aufsichtsräte sind vorbildhaft und auch für Deutschland der richtige Weg. Der Bayerische Landesfrauenausschuss plädiert für verbindliche Vorgaben für Aufsichtsräte und Vorstände, um endlich Fortschritte bei der Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte zu erzielen.
2. Auch für Teilzeitkräfte müssen Karriere und berufliche Entwicklung realisierbar sein! Das Dogma „Nur ein ständig anwesender Arbeitnehmer ist ein guter Arbeitnehmer“ ist aufzubrechen. Die Wirtschaft kann nur dann von dem Potenzial der hochqualifizierten weiblichen Arbeitnehmer vermehrt profitieren, wenn Teilzeitbeschäftigung keine berufliche Falle mehr darstellt. Nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig: Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist gefordert!
3. Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist zu gewährleisten. Insbesondere müssen, anknüpfend an die erfolgreiche Praxis in Ländern wie zum Beispiel Kanada oder Holland, unabhängige Institutionen eingerichtet werden, die darüber wachen, dass Frauen bei der Entlohnung nicht diskriminiert werden. Politik, Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien sind gefordert, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Entgeltungleichheit in Deutschland ein Ende findet.
4. Zu überprüfen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen von Steuer- und Sozialleistungssystemen. Mechanismen in diesen Systemen, die sich negativ auf die Erwerbsquote der Frauen auswirken wie beispielsweise das Ehegattensplitting, müssen reformiert werden.
5. Eine unzureichende Vorhaltung an Kinderbetreuungsplätzen (nicht nur bei Krippen, sondern auch bei Kindergärten, Horten, Ganztagschulen) stellt immer noch das Hauptproblem für die Erwerbstätigkeit von Müttern da. Deshalb ist der weiterhin forcierte Ausbau die Voraussetzung für eine bessere Chancengleichheit von Frauen.
6. Alle einschlägigen Studien zeigen, dass der wichtigste Schlüssel für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Unternehmen müssen daher motiviert werden, Frauen- und Familienfreundlichkeit als Handlungsfeld der betrieblichen Personalpolitik zu begreifen. Entgegen gängigen Vorurteilen rechnen sich familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen auch betriebswirtschaftlich – und zwar mit einer Rendite von bis zu 25 Prozent<sup>5</sup>. Familienfreundliche Maßnahmen kommen Müttern und Vätern zugute und motivieren zu Elternschaft – und tragen so erheblich zu einer wirklich lebenswerten Gesellschaft bei.

München, 02.07.2008



Hildegund Rüger  
Präsidentin

---

<sup>5</sup> Siehe Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ der Prognos AG im Auftrag des BMFFSJ.