

einen Schwenk zur Politik machen. Oft wird uns im Zusammenhang mit der Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen vorgehalten: „Was wollt ihr denn eigentlich, ihr habt doch schon die Kanzlerin.“ Das Thema Gleichstellung ist in Deutschland angeblich gar keines mehr. Das sehe ich anders: Die Frauenunion hat vor 30 Jahren ein wegweisendes Programm zum Thema Frauen in Führungspositionen verabschiedet. Dasselbe Programm könnte allerdings auch aus dem Jahr 2011 stammen. Damit wir nicht in zwanzig bis dreißig Jahren immer noch auf demselben Stand sind, müssen wir mehr Anstrengungen unternehmen, als nur Lippenbekenntnisse abzugeben.

Die Zahlen in der Wirtschaft sind das eine – aber auch in der Politik mangelt es an weiblichen Vorbildern. Von 190 Regierungschefs sind neun Frauen; unter allen Parlamentariern dieser Welt beträgt der Frauenanteil gerade einmal 13 Prozent. Hier müssen wir uns selbst beim Wort nehmen: Denn auch in den Leitungspositionen der Bundesbehörden sind Frauen mit 23 Prozent immer noch unterrepräsentiert. Unter den Staatssekretär/inn/en sind nur drei Prozent und unter den Abteilungsleiter/inne/n gerade einmal 14 Prozent weiblich. Auch hier können wir es uns nicht leisten, weiter abzuwarten. Ich bin froh, dass Sie mit dieser Veranstaltung das Bewusstsein für Veränderung weiter schärfen und nicht locker lassen!

Um eines vorweg zu nehmen: Ich denke, es gibt keine Lösung mehr, die ohne Gesetze auskommt. Ich weiß, dass es gerade bei uns, nicht nur in meiner Partei, sondern insgesamt in meiner Fraktion, noch großen Diskussionsbedarf hinsichtlich einer Frauenquote gibt. Auch die zuständigen Ministerinnen haben sehr unterschiedliche Vorstellungen zum Thema Quote.

Die „Gruppe der Frauen“ der Union hat am 1. Juli 2010 einen Beschluss gefasst, wonach mitbestimmungspflichtige Unternehmen den Frauenanteil in Führungspositionen und Aufsichtsräten auf 30 Prozent steigern sollen. Andernfalls werden sie dazu gesetzlich verpflichtet. Daran halten wir nach wie vor fest. Ich bin in diesem Zusammenhang mittlerweile der Überzeugung, dass man die Menschen manchmal zu ihrem Glück zwingen muss!

Um zur Meinungsbildung innerhalb des Parlaments beizutragen, haben wir fraktionsoffene Fachveranstaltungen durchgeführt. Auf unserer eigenen Klausurtagung habe ich das Thema einmal von der anderen Seite aufgezo-

gen. Interessant war dabei Folgendes: Ich hatte eigentlich drei Damen eingeladen. Davon hatte sich eine dem Druck ihres Kollegen gebeugt, der lieber selber kommen wollte. Erschienen sind also ein Mann und zwei Frauen. Im Laufe der Veranstaltung erfuhren wir von einer der beiden Damen, dass sie kinderlos ist – sie entschuldigte sich sogar dafür! – und von der anderen, dass sie drei Kinder hat – auch sie entschuldigte sich dafür. Der Herr hingegen gab nichts von seinem Privatleben preis – obwohl er zwei Kinder hat. Das wurde jedoch nicht thematisiert. Auch dies ist eine typische Mann-Frau-Geschichte.

Inhaltlich waren sich die Personalverantwortlichen darin einig, dass über den Unternehmen im Moment das Damoklesschwert „Quote“ schwebt. Doch sobald dieser Druck weg sei, würde nicht mehr gezielt nach Frauen gesucht. Es ist deshalb an uns, gemeinsam diesen Druck im Kessel zu halten. Dies erfordert auch eine entsprechende mediale Berichterstattung!

Wir werden in einer der nächsten Sitzungswochen ein fraktionsübergreifendes Fachgespräch zum Thema Frauen in Führungspositionen veranstalten. Beim Thema Gleichstellung ist kein Platz für parteipolitisches Gezänk. Ich zitiere oft meine Kollegin im Bundestag, Frau Künast. Liebe Frau Künast, wenn das folgende Zitat falsch ist, können Sie es ja gleich richtig stellen, aber Sie haben einmal gesagt, Sie wären auch ohne Quote da, wo Sie heute sind, nur hätte es Sie vielleicht etwas mehr zerrieben und Sie hätten mehr Kräfte auf anderes verwenden müssen als auf Ihre tatsächliche inhaltliche Arbeit. Das ist auf jeden Fall richtig! Und am Ende des Tages ist es egal, welche Partei die Quote durchsetzt – solange nur etwas geschieht.

Zum Abschluss möchte ich noch eine Mut machende Geschichte erzählen: Ich durfte gestern in meinem Wahlkreis – dem ländlichsten in ganz Westdeutschland – eine Großwäscherei, die seit zwei Generationen betrieben wird, besichtigen. Die Betreiberin hatte von ihren Eltern eine kleine Wäscherei geerbt und sie zu einer Großwäscherei aufgebaut. Sie erzählte mir, dass sie früher als Berufswunsch immer „Wäscherin“ angegeben, gleichzeitig jedoch studiert hatte, um das Unternehmen eines Tages führen zu können. Ihre zwölfjährige Tochter hingegen, die den Betrieb ebenfalls weiterführen möchte, antwortet, nach ihrem Berufswunsch befragt, nicht „Wäscherin“, sondern sagt, sie wolle „Chefin“ werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Frauen in die Aufsichtsräte – jetzt!¹

Renate Künast, MdB

Vorsitzende der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, Berlin

Liebe Frau Pisal, liebe Kolleginnen, meine Damen und Herren!

Ganz herzlichen Dank für das Engagement des Deutschen Juristinnenbundes für Frauen in Führungspositionen. Es ist

schon beachtlich, was Sie hier leisten. Seit Jahrzehnten setzt sich der Deutsche Juristinnenbund für die Ernennung von Senatorinnen, Ministerinnen, OLG-Präsidentinnen oder Kammergerichtspräsidentinnen ein. Ihr Engagement hat mich von

¹ Der Vortrag wurde gehalten im Rahmen der Veranstaltung „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, Präsentation der Ergebnisse 2011“ am 16.11.2011 im Europäischen Haus, Berlin.

Anfang an sehr beeindruckt. Der Juristinnenbund zeigt mit seiner Arbeit immer wieder, dass man mit Beharrlichkeit die Glasdecke durchstoßen kann. Es kommt nicht von ungefähr, dass bei den Präsidentinnen, Vizepräsidentinnen, den Vorsitzenden in den Kammern und Senaten nun eine Vielzahl von Frauen vertreten ist. Das alles beweist: Erstens, wenn man etwas gemeinsam anpackt, kommt man nach einiger Zeit auch sichtbar durch. Es beweist zweitens, dass es jede Menge brillanter Frauen gibt.

Diese Erkenntnis ist auch für unser heutiges Thema wichtig: Mehr Chefinnen in Führungspositionen der Deutschen Wirtschaft. Ich finde es wunderbar, dass Sie nicht locker lassen und sich auf die Bereiche konzentrieren, in denen Veränderung stattfinden muss. Mechthild Düsing wurde von Frau Pisal schon erwähnt. Ihre Idee, die Aufsichtsratsitzungen zu besuchen und dort, wo die Macht verteilt wird, Gerechtigkeit einzufordern, ist faszinierend und es hat auch etwas von Robin Hood. In der Hauptversammlung das Wort zu ergreifen und zu fragen: „Warum sind in Ihrem Aufsichtsrat keine Frauen?“ finde ich sehr beeindruckend. Sie haben berichtet, dass es Applaus gibt, aber auch Buhrufe. Kein Wunder, denn viele Hauptversammlungen sind heute noch Orte reiner Männerherrlichkeit. Ihr Auftreten legt den Finger in die Wunde und beweist, dass die meisten Unternehmen von wirklicher Diversity noch weit entfernt sind.

Ich nenne noch einmal die Zahl: von 190 Vorstandsmitgliedern der Deutschen DAX-Konzerne sind heute sieben Frauen. Immerhin können wir heute die Anzahl von Frauen in Vorständen deutscher Dax-Unternehmen nicht nur an einer, sondern an zwei Händen abzählen. Aber das ist immer noch beschämend wenig. Das zeigt das ganze Versagen der Wirtschaft in Deutschland. Und es zeigt, dass schlicht und einfach seit über 60 Jahren das Grundgesetz – auch wenn es zwischendurch mit einem aktiven Gleichstellungsauftrag nachgespitzt wurde – nicht eingehalten wird. Es ist schlicht und einfach unser Grundrecht, unserem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechend auch in allen gesellschaftlichen Bereichen und in allen Einkommensgruppen angemessen vertreten zu sein. Ihr Bericht macht das Versagen der Wirtschaft transparent und verdeutlicht, dass das Versagen der Politik nicht mehr hingenommen wird.

Ich habe mich in der letzten Zeit über die Auseinandersetzung zwischen den beiden Ministerinnen *von der Leyen* und *Schröder* geärgert. In der Sache hat uns der medial aufgebauchte Streit nicht weitergebracht. Die Bundeskanzlerin hat das leider einfach laufen lassen.

Das Treffen der Ministerinnen mit den Personalchefs – ich wähle hier bewusst die männliche Form – war eine Farce. Ich möchte mich mit Flexi-Quoten und Selbstverpflichtungen nicht mehr abfinden. Nicht einmal auf eine einheitliche Definition, was „Führungsfunktionen“ sind, konnten sich die Beteiligten einigen. Und die Ziel-Zahlen sind vollkommen unterschiedlich und wenig ambitioniert. Dass Aufsichtsräte und Vorstände ausdrücklich ausgenommen sind, ist der Gipfel. Als Frauenministerin eine butterweiche weitere Selbstverpflichtung als Erfolg zu verkaufen, ist befremdlich. Die Vereinba-

rung ist im Ergebnis ein Affront gegen alle gut ausgebildeten Frauen.

Frau Pisal hat bei der Vorstellung des Berichts zur Aktion „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ vorgetragen, was die Unternehmen alles machen wollen, um Frauen zu fördern. Viele Initiativen sind sehr begrüßenswert. Zum Beispiel die Bindung von Bonuszahlen an das Erreichen von Frauen-Förderzielen. Aber ich bin ein ungeduldiges Wesen. Mehr als 60 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist es an der Zeit, über mehr als Förderpläne zu reden.

Es ist schön, Mentoring-Programme zu haben, bei den Boni etwas zu verändern und und und. Sie hören eine gewisse Ironie in diesen Worten – es ist schön, ich will das gar nicht kleinreden, und das sind auch hart erkämpfte Regelungen, die immer auch Weichenstellungen sind. Aber es ist mir evident zu wenig, weil wir in der Realität bisher mit dem Sprichwort „Wer sucht, der findet“ nicht klarkommen. Ich weiß nicht, für welchen Bereich sich dieses Sprichwort entwickelt hat, aber garantiert nicht für die Mehrzahl der DAX-Unternehmen und die Führungsetagen. Da funktioniert es anders. Es ist nicht „Wer sucht, der findet“, sondern Männer finden immer Männer, die ihnen ähnlich sind.

Fakt ist, die Männer rekrutieren bei der Personalauswahl nach dem Ähnlichkeitsprinzip. Vielleicht würde es uns Frauen auch so gehen, wenn wir überall sitzen würden und uns vorstellen, jetzt sitzt zwischen uns auch ein Mann. Plötzlich könnten wir nicht mehr die gleichen Witze machen. Aber Spaß beiseite! Wir Frauen haben das Grundgesetz auf unserer Seite.

Lassen Sie mich eine Zwischenbemerkung machen: Was mir in der aktuellen Diskussion gar nicht gefällt, ist das Betreuungsgeld. Wir müssen dieses frauen- und familienpolitisch verheerende Instrument verhindern. Anstelle des Betreuungsgelds wäre es besser darüber nachzudenken, die Partnermonate der Elternzeit verpflichtend zu verlängern. Wenn Männer in der Regel vier Monate eine Auszeit nehmen müssten, um das volle Elterngeld in Anspruch nehmen zu können, wäre das sicherlich ein Auslöser, um die starre Rollenverteilung neu zu diskutieren.

Meine Damen und Herren, wir müssen weiter dranbleiben. Und lassen Sie uns gemeinsam die „peinlichsten Ausreden“ der Wirklichkeit gegenüberstellen. Bei Jugendlichen heißt es, wenn sie zur Schule zu spät kommen, „Meine Mutter hat mich nicht geweckt“ oder „Heute Nacht war die Zeitumstellung, mein Handy hat das technisch nicht nachvollzogen“. In der Kategorie sind auch die Ausreden der Wirtschaft, wenn es heißt „Es gibt die qualifizierten Frauen nicht“. 59 Prozent der Vorstandsmitglieder und 62 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder haben Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften studiert. Frauen machen seit vielen Jahren bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mehr Abschlüsse als Männer, in der Regel sind es auch die besseren Abschlüsse. Die hoch qualifizierten Frauen sind da!

Nehmen wir ein anderes perfides Argument, Frau *Bär* hatte es schon angesprochen. „Frauen wollen keine Quotenfrauen sein“, behaupten manche Männer. Da will ich eine Gegenfrage stellen: Wie gehen denn die Männer damit um, dass es seit Tau-

senden von Jahren eine 98-Prozent-Männer-Quote gibt? Die Männer müssten sich fragen, ob sie nicht alle Quoten-Männer sind, weil sich offensichtlich viele nicht vorstellen können, dass an diese Stellen Frauen kommen.

Und dann gibt es noch das klassische Ablenkungsmanöver: Die Quote oder der Mangel an einer Quote sei gar nicht das Problem, sondern das Problem sei die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dass das falsch ist, zeigt sich an der Statistik: Bis zu 30 Prozent der Frauen sind kinderlos. Warum kommen diese Frauen nicht in die Vorstands- und Aufsichtsratssetagen? Zudem haben Frauen in Top-Positionen viel weniger Probleme, ihre Kinder betreuen zu lassen, denn sie haben die finanziellen Mittel dafür, sich unterstützen zu lassen.

Insgesamt zeigt sich also, dass die Bestenauslese nicht funktioniert, sondern nach dem Ähnlichkeitsprinzip rekrutiert wird. Männer finden Männer. Auch bei Neueinstellungen. Bei einem großen Autohersteller erzählte mir vor einem Jahr die Gleichstellungsbeauftragte, dass sie in einer Vorstandssitzung die Kollegen mit der Frage konfrontiert hat: „Warum stellen wir eigentlich immer die Dümmeren ein?“. Der Vorstand blickte höchst irritiert. Sie hat die Statistik – mit den besseren Abschlüssen der weiblichen Absolventen neben die erfolgten Neueinstellungen gelegt und gezeigt, dass im Wesentlichen Männer eingestellt wurden. Eine Provokation, die bestehende Klischees in Frage stellt.

Wir alle wissen: Wenn wir es versäumen, den Weg für die besten Talente frei zu machen, haben wir ein Innovations- und Wettbewerbsproblem. Dann werden wir in die Mittelmäßigkeit abrutschen. Es gibt sogar Wirtschaftsbosse, die das mittlerweile selbst sagen. Ich glaube aber, dass wir sie bei dem Prozess, diese Erkenntnis in die Realität umzusetzen, unterstützen müssen, weil er sonst zu lange dauert.

Jetzt braucht es auch Mut im Deutschen Bundestag. Den wünsche ich mir. Ich will Ramona Pisal zitieren. Sie haben in einem Beitrag beim Deutschlandradio mal gesagt: „Die Straßenverkehrsordnung postuliert, dass die Teilnahme am Straßenverkehr ständige Vorsicht und gegenseitige Rücksicht erfordere. Ampeln, Verkehrszeichen und -regeln, Bußgelder und Strafen verraten, dass die Gesellschaft sich nicht allein auf die Einsicht und das Verantwortungsgefühl der Verkehrsteilnehmer verlassen mag.“

Wer also für weitere Selbstverpflichtungen ist, könnte – um im Bild zu bleiben – auch fordern, rote Ampeln abzuschaffen.

Es gilt beim Thema Frauen und Gleichstellung das gleiche wie für die Straßenverkehrsordnung: Wir glauben zwar, dass die Menschen alle gut sind, aber wir vertrauen nicht darauf, dass alle ausreichend rücksichtsvoll fahren. Und genauso, wie wir eben nicht fordern, die roten Ampeln abzuschaffen, weil die Menschen das schon aus einem „Flexi-Verantwortungsgefühl“ heraus selber machen, verlassen wir uns 60 Jahre nach dem Grundgesetz auch nicht darauf, dass sich die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen nur mit ein wenig gutem Willen realisieren wird.

Frau Bär hat angesprochen, dass es demnächst ein fraktionsübergreifendes Treffen der Frauen im Bundestag geben soll – organisiert von meiner Kollegin Ekin Deligöz. Doch in meiner Fraktion macht sich eine rasende Ungeduld breit und wir wollen nicht wieder warten und warten. Wir haben unseren Gesetzentwurf für die Aufsichtsräte vor über einem Jahr eingebracht. Er wurde im Ausschuss längst abschließend beraten. Wir wollen mit diesem Antrag noch in diesem Jahr ins Plenum des Deutschen Bundestages ziehen. Wir sind kompromissbereit. Wir Frauen im Deutschen Bundestag müssen unsere Macht jetzt nutzen. Wie bei der Stammzellforschung und der Patientenverfügung auch, geht es bei den Aufsichtsräten um eine Grundsatzfrage.

Über 60 Jahre nach Schaffung des Grundgesetzes ist der Zeitpunkt gekommen, wo die Frauen im Bundestag eine entscheidende Frage zur Herstellung tatsächlicher Gleichstellung in Deutschland zur Grundsatzfrage erklären müssen. Sonst wird aus der Pflichtaufgabe im Grundgesetz, aktiv die Gleichstellung zu fördern, noch die nächsten 50 Jahre keine neue Realität werden. Wenn wir das jetzige Tempo beibehalten, würde es ungefähr 50 Jahre dauern, bis Frauen zu einem angemessenen Anteil in Führungspositionen vertreten sind. Seit der Einführung des Gleichstellungssatzes in das Grundgesetz wären dann 110 Jahre vergangen. Das ist mir für eine führende Industrienation zu lange.

Wir Frauen sollten, bevor die 110 Jahre vorbei sind, als ein Baustein auf dem Weg zu echter Gleichstellung eine Geschlechterquote für die Aufsichtsräte erreichen. Das ist mein Traum für dieses Jahr. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

„Lohnfindung“ als Ursache von Entgeltdiskriminierung

Dr. Karin Tondorf

Wissenschaftlerin und Beraterin, Seddiner See

Zum diesjährigen Equal Pay Day soll das Thema „Lohnfindung“¹ eingehender diskutiert werden. Damit wird der Blick auf Prozesse der Festsetzung oder Aushandlung von Arbeitsentgelten gelenkt – für viele eine Art „black box“, die schwer durchschaubar ist. Zwar ist das Ergebnis sichtbar: Frauen erhal-

ten in den meisten Unternehmen und Tarifbereichen im Durchschnitt deutlich niedrigere Arbeitsentgelte als Männer. Doch wie werden diese Unterschiede begründet? Inwieweit sind sie sachlich gerechtfertigt? Es lohnt sich, hier Licht ins Dunkel zu bringen, denn wissenschaftliche Untersuchungen und Gerichts-

¹ Der Oberbegriff „Lohn“ hat im Zuge der Vereinheitlichung von Lohn und Gehalt an Bedeutung verloren. Für beide Vergütungsformen wird hier der Oberbegriff „Entgelt“ verwendet.