



▲ Abbildung 1: Geschlechterdisparitäten in Deutschland.

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Sorgner et al. (2017)

Die bestehenden Geschlechterdisparitäten im Bereich der hochqualifizierten Fachkräfte drohen allerdings im digitalen Zeitalter noch weiter zuzunehmen. Berufe im Bereich der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowie Tätigkeiten, die Leitungskompetenzen und Unternehmergeist erfordern, werden in Zukunft stärker gefragt sein. Gerade in diesen Bereichen sind Frauen häufig unterrepräsentiert (vgl. Abb.1). Dabei dringen digitale und analytische Kompetenzen immer stärker in Bereiche ein, in denen sie bis jetzt relativ irrelevant waren. So entstehen neue Disziplinen, wie z.B. digitale Geisteswissenschaften, und neue Berufe, wie Computer-Trainer, die der KI bestimmte Verhaltensmuster beibringen sollen. In diesen Arbeitsbereichen werden Kompetenzen gefragt, die schwer automatisierbar sind und die bei Frauen

häufig gut ausgebildet sind. Damit Frauen diese Vorzüge auch in der Zukunft nutzen können, müssen sie allerdings durch digitale, analytische und unternehmerische Fähigkeiten ergänzt werden.

Wenn Frauen von den enormen Chancen des digitalen Zeitalters profitieren wollen, müssen also die bereits vorhandenen Disparitäten reduziert werden. Ein Blick in die aktuelle Ausbildungsstatistik offenbart, dass Berufe wie Kauffrau im Einzelhandel oder im Büromanagement nach wie vor die Rangliste der beliebtesten Ausbildungsberufe für Frauen in Deutschland anführen. Dabei gehören diese Berufe laut der Studie von Frey und Osborne (2017) zu den durch Digitalisierung am stärksten gefährdeten in den nächsten 10 bis 20 Jahren. Diese Zahlen lassen vermuten, dass junge Menschen, die heute ihre Berufswahl treffen, der Auswirkungen des technologischen Wandels nicht im Klaren sind. Eine öffentliche Auseinandersetzung mit dieser Problematik wird langsam äußerst notwendig.

Referenzen

- Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Paper no 189), Paris: OECD. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014) *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, New York: W. W. Norton & Company.
- Chang J.-H., Huynh P. (2016) *ASEAN in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation*. Bureau for Employers' Activities (Working Paper no 9), Geneva: International Labour Office.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2017) *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp. 254–280.
- Sorgner, A., Bode, E., and Krieger-Boden, C. (2017): *The Effects of Digitalization on Gender Equality in the G20 economies*. E-book. Kiel Institute for the World Economy, Kiel (https://www.ifw-kiel.de/pub/e-books/digital_women-final_report.pdf).

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-1-26

Schon wieder das Thema Frauen in Führungspositionen, die unendliche Geschichte

Ingrid Claas

Rechtsanwältin, Aktionärin und langjährige Teilnehmerin an dem djB-Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“, Wiesbaden

Ach, was waren das für Zeiten, als Mann nur Schwager von irgendwem sein musste, um als Frühstücksdirektor (Vorstand z. B. V.) unterzukommen. Wesentlichste Qualifikation war in schwierigen Situationen intelligent schauen und, wenn es sich nicht vermeiden ließ, Antworten zu geben, ohne etwas zur Sache zu sagen. Doch diese Zeiten sind vorbei. Jetzt muss ein völlig unqualifizierter Mann gegen eine Superfrau mit diversen Hoch-

schulabschlüssen, Auslandserfahrung und Spezialkenntnissen, von denen ein normal Sterblicher nur träumen kann, antreten und kann dann durchaus auch schon mal den Kürzeren ziehen trotz aller Beziehungen und einem perfekten Netzwerk. Dann kann es auch schon mal passieren, dass der künstlerisch wertvolle Akt, der schon immer im Frühstückszimmer hing, durch ein Landschaftsbild ausgetauscht wird, weil plötzlich ein geschmackloser männlicher Akt direkt daneben hängt, was keinem der männlichen Vorstände zumutbar ist. Und wie viel Spaß machen einem Mann noch diverse Abendveranstaltungen, wenn die Vorstandsfrau immer mit will? Ganz schlimm wird es, wenn sie für Controlling zuständig ist und mit spitzer Feder

alles streicht, was früher durchaus üblich war, wenn auch nicht unbedingt betriebsbezogen.

Halt, zurück, falscher Film: Die Wirklichkeit ist doch so, dass der hochqualifizierte Mann, mehrsprachig, mit Studium in London, Paris und St. Gallen, mit vielfältiger Berufserfahrung und diversen Zusatzqualifikationen einer Quotenfrau weichen muss, die dem Unternehmen aufgrund ihren mangelnden Fachkenntnisse eigentlich nur schaden kann und nicht einmal mit ihrem Äußeren eine Entschädigung für ihre Anwesenheit bietet, die gleich losheult, wenn irgendetwas nicht passt und sich ständig beschwert, weil ihre Rechte missachtet werden. Sie stellt in den Sitzungen immer die gleichen dümmlichen Fragen, will alles ganz genau wissen und versteht es dann noch nicht.

Ja, was denn nun? Wie wollen wir weiter unsere Vorurteile pflegen? Wo ist die Wahrheit? Wie oft reicht Schwager sein noch aus? Wie selten wird Superfrau tatsächlich genommen und wenn, dann unter den kritischen Blicken diverser Neider, die das Überleben im Job zu einer zusätzlichen Herausforderung machen?

Bereits vor 30 Jahren hat die BPW-Präsidentin gesagt: „Erst wenn genauso viele unfähige Frauen wie Männer in den Führungsetagen der großen Unternehmen sitzen, ist die Gleichberechtigung verwirklicht – doch bis dahin ist es noch ein langer Weg, bisher schaffen es nicht einmal die fähigen.“

Wie viele Frauen gibt es in den Vorständen der Dax-30 Unternehmen? Wie besonders ist ihre Qualifikation immer noch? Wie hoch ist die Überlebensrate und wie sind die Reaktionen, wenn Frau den Vorstand wieder verlässt? Diverse Manager-Magazine berichten ständig über das Kommen und

Gehen der Vorstände und Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen.

Der Wechsel eines Mannes von A nach B wird in einem Dreizeiler mitgeteilt, mit und ohne Abfindung. Das Ausscheiden einer Frau aus einem Vorstand ist mindestens einen Artikel wert, immer verbunden mit der Frage, wie unfähig sie in diesem Job tatsächlich war. Bekommt ein Mann eine millionenschwere Abfindung hat er gut verhandelt, bekommt Frau den gleichen Betrag, ist das ein Skandal, über den immer wieder gesprochen wird. Equal pay ist bei Abfindungen genauso problematisch, wie es die Vergütung von Frauen ohnehin ist. Selbst wenn eindeutige vertragliche Regelungen vorliegen, wird erstaunlicherweise von einer Frau erwartet, dass sie davon keinen Gebrauch machen wird, während ein Mann nur seine berechtigten Ansprüche geltend macht.

Ist die Arbeit von Frauen und Männern wirklich ungleich? Ist der Wert der Arbeit wirklich unterschiedlich? Muss eine Frau bei gleicher Tätigkeit einen kleineren Stundensatz akzeptieren? Was hat ein Mann davon, wenn die Frau auf der gleichen Ebene deutlich weniger Geld erhält als er und als sie tatsächlich verdient?

Wann wird endlich die Vorstellung aufgegeben, dass die Frau nur dazu verdient, während der Mann die Familie ernährt?

Es wird Zeit zu einer entspannten Realität zu kommen, ohne die scheinbaren Gegensätze von Mann und Frau, zu einem vorurteilsfreien Miteinander, das dem Unternehmen dient, weil dringend benötigte unterschiedliche Qualifikationen zusammengetragen werden mit zu einer gerechten, weil gleichen Vergütung.

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-1-27

The Key role of Diversity to strengthen the European Union

9. November 2017, Luxemburg

Oriana Corzilius

Vizepräsidentin des djb, Bundesbankrätin, Deutsche Bundesbank, Frankfurt am Main

Am 9. November 2017 fand in Luxemburg der Kongress der European Women Lawyers Association (EWLA) zum Thema „The Key role of Diversity to strengthen the European Union“ statt.

EWLA ist ein internationaler frauenpolitischer Verband, der nationale Juristinnenvereinigungen und Juristinnen aus den EU- sowie EFTA- und EWR-Mitgliedstaaten mit dem Ziel vereint, die Zusammenarbeit zwischen europäischen Anwältinnen, In-house Juristinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern. Durch die Kombination von fachlicher und multinationaler Expertise sollen Synergien für eine wirksame Überwachung von nationalen und europäischen Gesetzesvorhaben sowie Politiken unter dem Blickwinkel der Grundrechte, insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter, geschaffen werden.

Zwischen EWLA und dem djb besteht sowohl fachlich als auch personell eine enge Beziehung: EWLA war von 2014 bis 2016 Projektpartner des europäischen Projekts „European Women Shareholders Demand Gender Equality“, das vom djb als Projektkoordinator maßgeblich betreut wurde. Führende Verbandsmitglieder, wie z.B. die frisch ins Amt gewählte Präsidentin Katharina Miller oder die wiedergewählte Vizepräsidentin Margarete Hofmann (die Wahlen fanden in der Mitgliederversammlung am 10. November 2017 statt), sind auch im djb äußerst aktiv.

Zum EWLA Kongress, der in den Räumlichkeiten des Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmens KPMG auf dem Kirchberg stattfand, fanden sich hochrangige Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ein. Nach einer Begrüßung durch den Managing Partner von KPMG Philippe Meyer und einer Einführung durch EWLA Präsidentin Prof. Jackie Jones hielt die luxemburgische Ministerin für Chancengleichheit und Gesundheit H.E. Lydia Mutsch die Eröffnungsrede. Darin hob sie