

Rede der
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Manuela Schwesig
anlässlich des FidAR-Forums VI zum Thema
Frauen in Führungspositionen
am 9. Oktober 2014 in Berlin

Dauer: ca. 20 Minuten

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Frau Schulz-Strelow,

(Monika Schulz-Strelow, Präsidentin von FidAR e.V., Veranstalterin)

Sehr geehrte Damen und Herren

I.
einen Lagebericht in vier Akten verspricht das FidAR-Forum.

Fünf Akte hat das klassische Drama,
die Oper - wir sind hier schließlich im Opernhaus -
besteht oft aus zwei oder drei Aufzügen mit jeweils mehreren Szenen.

Das FidAR-Forum ist das sechste seiner Art.

Wir können festhalten:

Mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu bringen,
ist eine längere Fortsetzungsgeschichte mit Höhen und Tiefen.

Die aktuelle Entwicklung ist allerdings besonders spannend.

Zum ersten Mal in der Geschichte wird es in Deutschland eine
gesetzliche Quote für Frauen in Führungspositionen geben.

Das ist eine Forderung, die FidAR seit langem erhebt.

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement!

Wenn es in Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen in diesem Land geben wird, dann haben sie dies auch FidAR zu verdanken.

Ich bin gern zu Ihnen gekommen. Danke für die Einladung!

Es ist nicht so, dass der Staat sich darum gerissen hätte, der Wirtschaft beim Anteil von Frauen in Führungspositionen Vorschriften zu machen.

Im Gegenteil.

Diskussionen, Modelle, Vereinbarungen, Selbstverpflichtungen:
Seit wie vielen Jahren versuchen wir,
Frauen in Führungspositionen auf diesem Weg voranzubringen!

Der ganz aktuelle Women-on-Board-Index zeigt Fortschritte in den
Aufsichtsräten.

Von 10 Prozent auf 18,9 Prozent seit Januar 2011 - das ist wirklich ein
Fortschritt.

In den Vorständen dagegen ist der Frauenanteil zuletzt sogar wieder zurückgegangen.

Nur 1 Prozent der Unternehmen hat ein Planungsziel für den Vorstand formuliert.

Ich finde, es ist eine Stärke des WoB-Index, dass er verschiedene Kennzahlen an verschiedenen Stellen misst.

Und wenn ich alle diese Zahlen zusammennehme, komme ich zu dem Schluss: Wir treten auf der Stelle.

Die Wirtschaft nimmt das Thema Frauen in Führungspositionen ernst.

Aber gerade weil ich der Wirtschaft ihr Engagement abnehme,
muss ich sagen:

Aus eigener Kraft schaffen es die Unternehmen nicht.

Der neue WoB-Index macht wieder einmal deutlich, dass sich ohne
gesellschaftlichen Druck
und ohne klare politische Vorgaben wenig ändern wird.

Der Gesetzgeber muss an dieser Stelle helfen.

II.

Bevor ich mehr zur Quote sage,
will ich den Rahmen etwas weiter ziehen.

Frauen haben in ihrem Kampf für gleiche Chancen neue Verbündete
gefunden: die Familien.

Von den Familien geht seit einigen Jahren eine leise Revolution für mehr
Geschlechtergerechtigkeit aus.

In den Familien sind die Vorstellungen zur Verteilung von Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Haushalt in Bewegung gekommen:

- Immer mehr Frauen wollen mehr als nur dazu verdienen.
- Und gut ist auch: Immer mehr Männer wollen nicht nur das Geld nach Hause bringen, sie wollen auch Zeit für die Familie.

Es gibt einen neuen Wunsch nach Partnerschaftlichkeit.

Partnerschaftlichkeit als Beziehung auf Augenhöhe, in der Familie und im Einkommen.

60 Prozent der jungen Familien sehen Partnerschaftlichkeit als Ideal an,
aber nur 14 Prozent leben sie.

Ich möchte, dass Männer und Frauen in Familien so leben können, wie
sie es wollen – und zwar gleichgestellt, auf Augenhöhe.

Dazu brauchen wir Strukturen,
die es Männern und Frauen ermöglichen zu arbeiten -
und ihren Wunsch nach einem guten Familienleben umzusetzen.

Wie können wir also Partnerschaftlichkeit in der Familie unterstützen,
eine Partnerschaftlichkeit,
die Frauen mehr Teilhabe am Erwerbsleben
und mehr Ertrag aus dem Erwerbsleben ermöglicht?

Meine Antwort: Wir müssen den Menschen ihre Zeit zurückgeben.

In der Rush-Hour des Lebens, zwischen 25 und 45 Jahren,
wo die jungen Leute im Beruf durchstarten,
brauchen sie berufliche Perspektiven,
eine Existenzgrundlage und Zeit für die Familie.

Ich habe dafür die Idee einer Familienarbeitszeit ins Gespräch gebracht.

Immer mehr Männer wünschen sich, Zeit für ihre Familie zu haben.

Die Männer, die alle Vollzeit arbeiten,
wünschen sich, ein Stück herunterzukommen.

Dabei geht es um eine Reduzierung von 40 auf 35 Wochenstunden; sie
reden nicht von der Hängematte.

Viele Männer sehen, dass ihre Frauen,
die bei 19 Stunden Arbeitszeit hängen,
nur länger arbeiten können, wenn sie sie unterstützen,
wenn sie sie entlasten.

Die Idee, dass sich die Arbeitszeit angleicht,
dass man sich die Zeit für Job und für Familie partnerschaftlich teilt,
ist eine gute Idee für Familien – und vor allem für die Frauen.

Ob Familienarbeitszeit 30 Stunden bedeutet, 32 oder 35
- darüber können wir reden.

Es geht nicht darum, den Familien irgendeine Stundenzahl vorzuschreiben.

Aber es geht darum, diesen partnerschaftlichen Gedanken in einer wichtigen Lebensphase zu unterstützen.

III.

Das ElterngeldPlus, das wir gerade im Bundestag beraten, ist ein erster Schritt auf dem Weg zur Familienarbeitszeit.

Es macht das Elterngeld flexibler.

Es verbessert die Bedingungen für Elterngeld plus Teilzeitarbeit.

Und es enthält einen Partnerschaftsbonus von vier Monaten,
wenn Vater und Mutter je 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten
und sich gemeinsam um das Kind kümmern.

Das ElterngeldPlus ist Elterngeld plus Partnerschaftlichkeit.

Auch das Kita-Gesetz, das ebenfalls gerade im Bundestag beraten wird, ist ein Schritt auf diesem Weg.

So manche vielversprechende Karriere von Frauen wird abgeblockt, wenn die Infrastruktur nicht stimmt.

Noch immer gibt es nicht genug Kita-Plätze, vor allem nicht genug Ganztagsplätze.

Deshalb ist es wichtig, dass wir dranbleiben am Kita-Ausbau.

Außerdem geht es bei dem Gesetz um Qualität.

Es ist wichtig, dass sich Eltern auf Kitas als Ort frühkindlicher Bildung verlassen können.

Nur dann werden sie beide arbeiten gehen.

Jetzt fragen Sie sich vielleicht:

Was hat das denn mit Frauen in Führungspositionen zu tun?

Ich bin davon überzeugt,
dass wir auch unten ansetzen müssen,
in der Breite der Erwerbstätigkeit von Frauen.

Nur wenn mehr Frauen die Möglichkeit haben,
Beruf und Familie zu vereinbaren,
werden mehr Frauen ganz oben ankommen.

Und wir müssen bei den Männern ansetzen.

Die Unternehmenskultur wird sich nur dann für Frauen ändern,
wenn Männer und Frauen die Chance haben,
ihr Leben, Beruf und Familie, partnerschaftlich zu führen.

Das ist die leise Revolution, die von den Familien ausgeht.

An der Basis, im ganz normalen Alltag des Familienlebens,
wird der Wunsch nach Partnerschaftlichkeit stärker und stärker.

Wir müssen Partnerschaftlichkeit möglich machen.

Partnerschaftlichkeit stärkt die Gleichstellung.

IV.

Wenn wir das konsequent umsetzen,
kommt dies den Frauen zugute:

Sie machen eine Berufsausbildung oder studieren.

Sie steigen in den Beruf ein, und wenn sie Kinder kriegen,
profitieren sie von einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Ihre Kinder gehen in eine gute Kita und in einen guten Kindergarten.

Sie haben früh in ein partnerschaftliches Familienleben hineingefunden
und teilen sich die Familienarbeit mit ihrem Mann.

In allen diesen Bereichen sind wir auf einem guten Weg.

Aber das reicht nicht,
um den Frauen in unserem Land auch glaubwürdig zu vermitteln:

Ihr könnt gute Löhne bekommen und auch die guten Jobs!

Ja, auch das geht! Macht Euch auf den Weg!

Viele Frauen versuchen es, aber sie sehen nach wie vor Diskriminierung,
Ungleichheit, Ungerechtigkeit.

Spätestens hier endet die gleichstellungspolitische Wirkung des familienpolitischen Werkzeugkastens.

Wo Frauen immer noch weniger verdienen als Männer und wo Frauen weniger in Führungspositionen vertreten sind, bleibt der Glaube daran, dass Partnerschaftlichkeit möglich ist, schnell auf der Strecke.

Deshalb können wir nicht nur darauf setzen, dass sich die Einkommen angleichen, wenn Männer und Frauen partnerschaftlicher leben.

Wir müssen auch vom anderen Ende her ansetzen:

Entgeltgleichheit schaffen, um Partnerschaftlichkeit möglich zu machen.

Durch den Mindestlohn,

durch eine höhere Wertschätzung der sozialen Berufe,

durch ein Entgeltgleichheitsgesetz.

Wir werden das Prinzip von gleichem Lohn für gleiche Arbeit

durchsetzen.

Frauen haben Respekt, Anerkennung und den gleichen Lohn wie Männer für ihre Arbeit verdient.

V.
Und dann ist ein weiterer Schritt unbedingt notwendig, um Frauen zu zeigen, dass es sich lohnt, eine Karriere anzustreben.

Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen, die zeigen, dass es geht.

Keine Einzelfälle. Keine Goldröcke.

Frauen ganz oben – das muss normal sein.

Sie alle wissen:

Derzeit besteht faktisch eine 90-prozentige Männerquote in den Führungsetagen der Wirtschaft, der Wissenschaft und zum Teil auch in der Verwaltung.

Sie wissen um diese Zahlen; denn FidAR erhebt sie regelmäßig.

Den ganz aktuellen Women-on-Board-Index habe ich schon angesprochen.

Für den öffentlichen Bereich gibt es den Public-Women-on-Board-Index, der die 225 größten öffentlichen Unternehmen von Bund, Ländern und Kommunen in den Blick nimmt.

Diese Indizes sind ein Beitrag zur Transparenz und eine gute Argumentationshilfe dafür, dass wir die Quote brauchen.

Deshalb werden wir noch in diesem Jahr einen Gesetzentwurf für mehr Frauen in Führungspositionen auf den Weg bringen, der aus drei Säulen besteht.

Die erste Säule sieht eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen vor.

Für Aufsichtsratsposten, die ab dem Jahr 2016 neu zu besetzen sind, wird eine Geschlechterquote von 30 Prozent gelten.

Wird diese Quote in einem Unternehmen nicht erfüllt, bleiben die Stühle leer.

Eine feste Quote. Das Ergebnis zählt.

Das hat es bisher nicht gegeben in Deutschland.

Das ist ein Richtungswechsel in der Gleichstellungspolitik,
nach Jahren wirkungsloser Appelle und Vereinbarungen.

Die zweite Säule sind verbindliche Zielvorgaben für
mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen.

Und zwar für Aufsichtsräte, für Vorstände und für die obersten
Management-Ebenen.

Das heißt, dass sich ungefähr 3.500 Unternehmen
künftig jedes Jahr von neuem
intensiv mit den Karrierechancen von Frauen in ihrem Unternehmen
auseinandersetzen müssen.

Sie müssen sich verbindliche Ziele setzen.

Und diese Zielgrößen müssen veröffentlicht werden.

Diese zweite Säule wirkt in die Breite.

Denn der Wettbewerb um Top-Leute schert sich nicht um die Unternehmensform.

Wenn Frauen bei 3500 Unternehmen erleben,
welche Chancen auf Aufstieg und Karriere sie haben,
dann werden auch andere Betriebe den Frauen bessere Angebote
machen müssen.

Sonst kriegen sie die guten Frauen nicht.

Das Gesetz wird also einen Veränderungsdruck auf die Unternehmens- und Arbeitskultur erzeugen.

So profitieren nicht nur die Frauen in den obersten Führungsebenen, sondern auch Frauen im mittleren Management von dem Gesetz.

Wenn ich heute mit Führungskräften von Unternehmen spreche, sagen die mittlerweile häufig:

„Die feste Quote ist nötig. Wir haben das eingesehen.

Die feste Quote ist im Grunde schon geschluckt und verdaut.“

Spannend ist jetzt, welches Signal davon ausgeht
und wie wir dieses Signal verstärken können.

In die Personalentwicklung hinein und bis hinein ins Bildungssystem.

Das Signal an die Frauen muss sein:

„Lasst euch von euren Wünschen und Zielen leiten,
nicht von Rollenvorstellungen und Geschlechterklischees.“

Dann sagen auch wirklich mehr Frauen:

„Ich kann Vorstand werden.

Ich habe das drauf, und ich habe auch eine echte Chance.“

Dabei muss der öffentliche Dienst seinen Beitrag leisten
und mit gutem Beispiel vorangehen.

Die dritte Säule des Gesetzes ist deshalb der öffentliche Dienst auf
Bundesebene.

Wir werden das Bundesgremienbesetzungsgesetz und das Bundesgleichstellungsgesetz verschärfen und modernisieren.

Das heißt zum Beispiel: Für die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder in Aufsichtsräten und anderen Aufsicht ausübenden Gremien – wie etwa dem Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit – gilt die 30 Prozent Quote für alle Neubesetzungen ab dem gleichen Stichtag (1.1.2016).

Das sind die geplanten Regelungen der Quote. Sie sind ein Anfang.

Aber dieser Anfang ist ein historischer Durchbruch:

- Zum ersten Mal in der Geschichte wird es in Deutschland einen gesetzlichen Mindeststandard für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen geben.
- Zum ersten Mal wird eine große Zahl von Unternehmen verpflichtet, offen darzulegen, wieviel Frauen sie in Führungspositionen bringen wollen.
- Zum ersten Mal in der Geschichte wird es auch im deutschen öffentlichen Dienst Quoten für Frauen in Führungspositionen geben.

Das Gesetz schlägt die ersten Steine aus der Mauer.

Solange, bis genug Frauen hindurch gehen können.
In alle Führungsetagen.

VI.

Die Frauenquote provoziert Diskussionen.

Das ist klar. Denn es geht ja um viel.

Um Macht, um Geld, um Einfluss.

Aber sie findet auch Unterstützung bei Männern in verantwortlichen
Positionen.

Zum Beispiel bei Burkhard Schwenker, dem Aufsichtsratsvorsitzenden von Roland Berger.

Er tritt aus Wirtschaftssicht für die Quote ein mit den Argumenten, die ich auch genannt habe, und fügt ein weiteres hinzu: den Mix im Management.

Mehr Vielfalt in den Führungsebenen hilft Unternehmen, in einer globalisierten Welt mit schnell sich ändernden Märkten

klüger zu entscheiden.

Etwas Ähnliches meint die Direktorin des Internationalen Währungsfonds, Christine Lagarde, wenn sie die Stärkung der Gleichberechtigung von Frauen als einen treibenden Faktor der Konjunktur bezeichnet.

Gleichberechtigung ist gut für das Wachstum.

Gleichberechtigung ist gut für die Frauen.

Gleichberechtigung ist gut für Partnerschaftlichkeit
und damit auch gut für die Männer.

Die Quote wird kommen.

Sie wird unsere Arbeitswelt verändern.

Sie wird nicht allein für Gleichberechtigung sorgen,
aber sie ist nötig, weil sie dafür sorgt, dass sich etwas bewegt.

Und FidAR wird, wenn Sie den WoB-Index erneut aktualisieren,
endlich etwas Neues messen können:

Fortschritt.