

Deutscher Akademikerinnenbund – Regionalgruppe Freiburg



www.dab-freiburg.de – info@dab-freiburg.de

Veranstaltung „Nun gehen Sie hin und heiraten Sie!“ am 09.03.2012 im Theater im Marienbad. – Eine Kooperation des Deutschen Akademikerinnenbundes, Regionalgruppe Freiburg und des Theaters im Marienbad.

Zahlen und Fakten zu Frauen in Führungspositionen - Input-Referat für die Podiumsdiskussion von Dr. Margarete Finck, DAB-Landessprecherin

Sehr geehrte Damen und Herren,

die gerade vorgestellten Freiburger Akademikerinnen haben Entscheidendes für die Selbstbestimmung der Frau und die Geschlechtergerechtigkeit erreicht. Die Rechtsanwältin Frau Dr. Maria Plum arbeitete den Müttern des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland zu, damit beteiligte sie sich daran, in Artikel 3 Absatz 2 die Gleichstellung der Geschlechter zu verankern. Ihre Kollegin Dr. Karola Fettweis führte diese frauenpolitische Arbeit fort, indem sie sich hartnäckig für die Reform des Eherechts einsetzte; sie wirkte u.a. in der Eherechtskommission am Eherechtsreformgesetz von 1977 mit, das große Fortschritte zu Gunsten der Frauen brachte. Aber trotz der juristischen Gleichberechtigung ist die tatsächliche paritätische Teilhabe an politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entscheidungen nicht erreicht.

Obwohl Frauen mittlerweile die bessere Schulbildung haben, z.B. legen mit 53% mehr Frauen das Abitur ab als Männer, geraten die Frauen bei der beruflichen Entwicklung ins Hintertreffen:

1. Anteil von Frauen in der Wissenschaft

Frauen stellen nur 48 % der Hochschulabsolventen, an den Promotionen beträgt der Frauenanteil nur noch 44 % und an den Habilitationen lediglich 25 %. Nur 15 % der C4-Professuren sind mit Frauen besetzt (Stat. Bundesamt, Stand 2010).

2. Anteil von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft

Bei den deutschen Privatunternehmen liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften im **operativen Geschäftsbereich** seit 2001 konstant bei knapp 30 %. Damit liegt Deutschland im Vergleich der 27 EU-Mitgliedsstaaten an 11. Stelle.

An den **Aufsichtsratspositionen** der 200 größten deutschen Unternehmen (ohne Finanzsektor) beträgt der Frauenanteil lediglich 10 % - wobei rund drei Viertel dieser Frauen von Arbeitnehmervertretungen entsandt sind und somit aufgrund von Mitbestimmungsregelungen ihr Mandat haben.

Noch schlechter sieht die Bilanz für Frauen in Bezug auf die **Vorstandspositionen** aus: Lediglich 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder dieser Unternehmen sind Frauen. (BMFS, 2010).

3. Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst

Im **öffentlichen Dienst** ist der Anteil an Akademikerinnen zwar relativ hoch, doch werden diese bei der Beförderung in die Führungsposition zu wenig berücksichtigt. Am Beispiel der Ministerien des Landes BW zeigt sich eine Beförderungspraxis zugunsten der Männer: mehr als 80 % der Beförderungen in Führungspositionen zwischen 2005 und 2009 kamen Männern zugute. (Landtagsdrucksache 14/5146)

4. Politische Beteiligung von Frauen

In der **Politik** sind die Frauen Baden-Württembergs im Vergleich zum Bundesdurchschnitt besonders stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in den Gemeinderäten liegt landesweit bei nur 22 %, in den baden-württembergischen Kreistagen bei lediglich 16 % und im Landtag von Baden-Württemberg bei nur 18 %. Von 35 Landkreisen werden derzeit nur zwei von Frauen regiert.

5. Barrieren und Brücken

Sehr geehrte Damen und Herren,

wo liegen die **Barrieren und Brücken** für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen?

Um dies zu klären, wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Frauen und Senioren repräsentative Befragungen bei weiblichen und männlichen Führungskräften durchgeführt. Der Bericht „Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken“ liefert wichtige Befunde/Erkenntnisse, aus denen notwendige Veränderungen und zielführende Maßnahmen abgeleitet werden können:

Die Studie, die noch von der Frauenministerin Ursula von der Leyen in Auftrag gegeben wurde, benennt die **Barrieren**, die dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen entgegenstehen sehr drastisch, ich zitiere:

„In den von Männern dominierten Führungsebenen der Wirtschaft gibt es seitens der Männer massive informelle und kulturelle Bollwerke gegenüber Frauen.“

Dieser Befund wird mit folgenden Passagen näher ausgeführt:

Die Befragung der männlichen Führungskräfte ergab, dass „es **drei unterschiedliche Mentalitätsmuster** gibt:

- Es gibt **konservativ eingestellte Männer**, die Frauen in Führungspositionen prinzipiell nicht wollen, weil diese ihrer Auffassung nach die eingespielten, bewährten Zirkel und Netzwerke der Männer stören. Hinzu kommt, dass die „Wirtschaft ... nun mal konservativ [sei]. Eine Führungsperson brauche – für sich persönlich, aber auch für Firmenkontakte – einen stabilen familiären Background. Dieser diene der persönlichen Erholung, signalisiere aber auch Wirtschaftspartnern „ordentliche Verhältnisse“.
- Außerdem mache man „mit Frauen in Führungspositionen [...] in der Regel die Erfahrung, dass diese sich als verbissene Einzelkämpferinnen gerieren, die die Tugenden der Männer kopieren und die Männer zu übertreffen versuchen.
- Gleichzeitig könnten die Frauen nicht vom operativen Geschäft loslassen, seien weiter die „wertvolle Arbeitsbiene“, könnten nicht gut delegieren und wollten alles selbst machen. Damit diskreditierten sie sich für höhere Aufgaben.

2. Daneben gibt es primär im mittleren Management **Männer mit aufgeschlossener Haltung gegenüber Frauen in Führungspositionen**: Ihrer Meinung nach sind Frauen und Männer gleichberechtigt und müssten in Führungsetagen der Unternehmen gleich stark vertreten sein.

- Allerdings gelten im Top-Management andere Regeln...[es] gehe ... einzig um ökonomische, in der Bilanz dokumentierte ...Erfolge. Ein gnadenloses Auspressen werde verlangt. Damit sei das Persönlichkeitsprofil definiert: Härte! Frauen traue man diese Härte durchaus zu – aber sie stehe im Widerspruch zum Frauenbild in unserer Gesellschaft.
- Eine Frau im Vorstand, die diese Härte zeige, würde sofort auffallen und kritisch bewertet werden. Solch eine Frau wäre kein positiver Repräsentant des Unternehmens und würde möglicherweise das Image und die Marke beschädigen.

3. Schließlich gibt es die Gruppe von **Männern mit individualistischer Grundhaltung**: Ihrer Meinung nach spiele es heute überhaupt keine Rolle mehr, ob der Kandidat für den Posten eines Aufsichtsrats, Vorstands, Direktors, Bereichsleiters etc. eine Frau oder ein Mann sei. Es komme allein auf die Persönlichkeit, die fachliche Qualifikation und die Kontinuität der Berufsbiographie an.

- ABER: Es gebe zu wenig Frauen, die sich für Führungspositionen bewerben, bzw. qualifizierte Frauen entscheiden sich für eine Familie und damit fehle die notwendige berufliche Kontinuität. Außerdem würden die Frauen ... auf dem Weg nach oben versuchen, die Rollen der Männer zu spielen. In Habitus und Gestus wirken sie damit aber nicht authentisch. „Authentizität“ sei aber ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“

Abschließend wird formuliert...“Diese Befunde machen deutlich, dass die Hüter der „gläsernen Decke“ nicht die einzelnen Männer sind, sondern die – meist unterbewusst – zementierten Mentalitätsmuster in den Köpfen und Herzen der Männer, die sich zu Rollenbildern und Führungskulturen mit eigenen Ritualen, Sprachspielen und Habitusformen formiert haben.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wo liegen nun die **Brücken** für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen?

Die befragten weiblichen und männliche Führungskräfte waren der Meinung, dass „eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist. Sie waren aber auch der Meinung, dass sich von alleine nichts ändern wird.

- „Ihrer Auffassung nach bedarf es unterstützender Maßnahmen seitens der Politik und der Unternehmen selbst, sowie einen gesellschaftlichen Bewusstseins- und Rollenwandel.“
- Das Ziel **Mehr Frauen in Aufsichtsgremien** könne mit Hilfe eines gesetzlichen Mindestanteils erreicht werden.
- Das Ziel „**Mehr Frauen in Führungspositionen im operativen Unternehmensbereich** sollte [...] durch verschiedene, miteinander kongruente und verzahnte Maßnahmen erreicht werden. Dazu gehören betriebsinterne Mentoringprogramme, betriebliche Zielvereinbarungen, die Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in die Geschäftsberichtspflicht sowie ein modernes Personalmanagement, das
 - a) die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt;
 - b) Quereinstiege und Durchlässigkeit zwischen den Branchen fördert und
 - c) geeignete Frauen zu Karrieresprüngen ermutigt.“

Sehr geehrte Damen und Herren,
damit möchte ich meinen Überblick über Zahlen und Fakten zu „Frauen in Führungspositionen“ beenden und darf das Wort an die beiden Moderatorinnen der Podiumsrunde, Frau Obermaier vom Theater im Marienbad und Frau Seiffert vom Deutschen Akademikerinnenbund weitergeben. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur:

BMFS, 2010: Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken. Bericht des Bundesministeriums Familie, Frauen Senioren.
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=134254.html>

Landtagsdrucksache 14/5146 (2009): Besetzung von Führungspositionen in der Landesverwaltung.

Landtagsdrucksache 14 / 6985 (2010): Bilanzbericht zum Chancengleichheitsgesetz (2005 bis 2009). Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg.

Weiterführende Informationen:

Positionspapiere des DAB (siehe u.a. www.dab-freiburg.de):

zu Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik:

Neben einer politischen Kultur, die sich an der männlichen Normalbiographie orientiert, sind es die Rahmenbedingungen, die Frauen von einer angemessenen Beteiligung in der Politik abhalten. Um diese zu verbessern, fordern zahlreiche frauenpolitische Organisationen seit Langem eine **Änderung des Kommunalwahlgesetzes** (50 %, alternierend Frauen und Männer auf der Liste). Eine Änderung des Kommunalwahlgesetzes in Baden-Württemberg ist derzeit hochaktuell!

Auch im europäischen Vergleich finden sich Konzepte und Alternativen. Z.B. sorgt das französische **Parité-Modell**, das seit 2001 in Kraft ist für gleichberechtigte Zugangschancen bei den Kommunalwahlen. Die Listen müssen einen Frauenanteil von 50 % in strikt alternierender Form aufweisen. Ergebnis: Bei den Wahlen 2008 waren die Frauen mit 49 % in den Kommunalparlamenten vertreten. Im Oktober 2011 hat die franz. Nationalversammlung eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte verabschiedet: bis 2016 sollen in den Aufsichtsräten großer öffentlicher und privater Unternehmen 40 % Frauen sitzen.