

Eingangsstatement Podiumsdiskussion „Gleichstellung in der Wirtschaft — Quo Vadis?“

Berlin, 23. Februar 2005

Dr. Renate Ortlieb, Freie Universität Berlin, Institut für Management

- Ich knüpfe an die von Gertraude Krell und mir im Herbst 2003 durchgeführte Befragung von 500 Unternehmen zur Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001“ an (Krell & Ortlieb 2004):

Damals hat sich gezeigt — um einmal die wichtigsten Punkte zu nennen —, dass viele Unternehmen die eine oder andere Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit durchführen. Allerdings gab etwa jedes achte der befragten Unternehmen an, keine Maßnahmen durchzuführen. Und fast drei Viertel der befragten Unternehmen planten keine weiteren Maßnahmen.

Gut die Hälfte der Befragten gab an, von der Existenz der „Vereinbarung zur Chancengleichheit“ erfahren zu haben, vor allem aus den öffentlichen Medien.

Ein besonders „einschlagendes“ Ergebnis war außerdem, dass nur in sehr wenigen der befragten Unternehmen entsprechende *Informationsgrundlagen* vorhanden waren:

1. In 24% werden nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken geführt, in knapp 2% beziehen sich solche nach Geschlecht differenzierten Personalstatistiken auch auf die Verteilung auf hierarchische Positionen *und* auf die Verteilung von Verdiensten, in ebenfalls knapp 2% auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen, nicht aber auf die Verteilung von Verdiensten und in knapp 4% auf die Verteilung der Verdienste, nicht aber auf die Verteilung auf hierarchische Positionen.
2. Ähnlich „sparsam“ verhielt es sich mit den Informationen über die Wünsche der Beschäftigten in Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und zwar insbesondere über die Wünsche der Männer.

Damit fehlt einem Großteil der Unternehmen eine solide Informationsgrundlage, und genau dies ist eine geeignete erste Gestaltungsmaßnahme zur Förderung der Chancengleichheit: Die Schaffung einer soliden

Informationsgrundlage.

Im Laufe der Zeit seit der Durchführung und Veröffentlichung unserer Studie fiel uns nun allerdings auf — unter anderem in Zusammenhang mit Vorträgen und Diskussionen über unsere Studie — dass solche geschlechterbezogenen Informationen im Grunde in allen Unternehmen vorhanden sind (bzw. in deren Beratungsunternehmen, falls Personalverwaltungsfunktionen ausgelagert wurden). Selbst mit den einfachsten EDV-Programmen zur Personalverwaltung sind Statistiken, in denen nach Frauen und Männer differenziert wird, sehr leicht zu generieren. Zum Teil wurde dies in der Vergangenheit auch für Meldungen zur amtlichen Statistik bereits getan. Die von uns befragten Unternehmen hatten nun allerdings größtenteils offenkundig *kein Interesse* an solchen Statistiken.

- Es stellt sich nun die Frage, ob sich die Situation im vergangenen Jahr geändert hat. Wir selbst haben seither keine weiteren empirischen Studien durchgeführt, es ist aber meines Erachtens sehr unwahrscheinlich, dass sich viel getan hat.

Parallel zu unserer Studie wurden — teilweise mit leichten zeitlichen Verschiebungen — einige weitere Untersuchungen durchgeführt, und die Ergebnisse sind im Großen und Ganzen sehr ähnlich (vgl. Backes-Gellner et al. 2003; Beblo et al. 2004; Flüter-Hoffmann & Solbrig 2003; Klenner 2004; Möller & Allmendinger 2003): Viele Unternehmen sind etwas aktiv, vor allem die größeren, diejenigen mit einem hohen Frauenanteil und mit einem aktiven Betriebsrat. Am häufigsten werden Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung durchgeführt (wir wissen allerdings nicht, wer in den Genuss dieser Maßnahmen kommt und ob die konkrete Ausgestaltung auch den Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht). Daneben gibt es einige besonders aktive Unternehmen, die „Leuchttürme“, die damit auch in der Öffentlichkeit stehen und mit Preisen ausgezeichnet werden. Und schließlich gibt es eine ganze Reihe von Unternehmen, die in Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer vollkommen untätig sind.

In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft interessant, basierend auf einer Befragung von knapp 900 Unternehmen (vgl. Flüter-Hoffmann & Solbrig 2003): Hier gaben fast 20% der befragten Unternehmen an, dass sie keine Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführen. Als Hinderungsgrund wurde am häufigsten genannt, dass die Unternehmen „keinen Bedarf“ für solche Maßnahmen sehen. Davon sahen zwei Drittel „keinen betrieblichen Bedarf“ und die Hälfte „fehlenden Bedarf der Mitarbeiter“. Vergleichsweise wenig Befragte gaben demgegenüber als Hinderungsgrund zu hohe Kosten oder organisatorischen Aufwand an (gut 10%).

Vermutlich sehen auch die Unternehmen, die in unserer Befragung angaben, keine Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anzubieten oder keine weiteren Maßnahmen zu planen (zur Erinnerung: letzteres antworteten drei Viertel aller Befragten), „keinen Bedarf“. Man denke dabei jedoch an deren dürftige Informationsgrundlage...

- „Kein Bedarf“ — das kann man auch anders sehen. Weitere Maßnahmen wären dann weniger interessant, wenn bestimmte gleichstellungspolitische Ziele erreicht sind. Dass wir davon nach wie vor weit entfernt sind, zeigen aktuelle empirische Befunde aus den Bereichen Entgelt und Führung:

1. Das Statistische Bundesamt veröffentlichte vor Kurzem Informationen über Gehälter und Löhne bis zum Jahr 2003. Hier sind keine Annäherungen der Verdienste von Frauen und Männern zu erkennen.
2. Die ebenfalls aktuell erschienene Studie von Thomas Hinz & Hermann Gartner (2005) auf Basis von Daten des IAB bezieht sich zwar auf den Zeitraum zwischen 1993 und 2001, zeigt allerdings sehr deutlich, dass Frauen und Männer in denselben Betrieben und mit denselben Berufen stets unterschiedlich hohe Verdienste erzielen. Teilweise verdienen Frauen nur etwa drei Viertel des äquivalenten Männer-Verdienstes.
Kleine Annäherungen gab es hier im Zeitverlauf. Des Weiteren zeigen die Analysen sehr deutlich das bereits bekannte Phänomen, dass die relativen Verdienste von Frauen in solchen Bereichen, in denen sie sehr stark unterrepräsentiert sind (also in Bereichen, die stark von Männern dominiert werden), vergleichsweise hoch sind. Von einer wirklichen, durchgehenden Annäherung sind wir allerdings weit entfernt.
3. Und schließlich zeigt Elke Holst (2005) ebenfalls ganz aktuell auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels, dass die Anteile von Frauen in Fach- und Führungspositionen zwischen den Jahren 2000 und 2003 immerhin leicht angestiegen sind (von 28,6% auf 30,6%). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den größten Unternehmen Deutschlands beträgt allerdings nach wie vor ca. 10%, und der Anteil an Frauen in Vorständen von deutschen Aktiengesellschaften ist nach wie vor verschwindend gering.

Damit will ich unterstreichen: Von einer Erreichung der in der „Vereinbarung zur Chancengleichheit“ benannten Ziele kann keine Rede sein — auch bei einem langen Atem müssten also die Vereinbarungspartner weiteren Bedarf an geeigneten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sehen.

Dass viele Unternehmen dies nicht so sehen, also nicht von selbst aktiv werden, sollte diejenigen, die die freiwillige Vereinbarung unterzeichnet haben, doch zum Nachdenken und Handeln anregen.

Literaturverzeichnis

- Backes-Gellner, U.; Kranzusch, P. & Schröer, S. (2003). Familienfreundlichkeit im Mittelstand. Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter Mitarbeit von R. Kay. IfM-Materialien Nr. 155, Bonn.
- Beblo, M; Steffes, S. & Wolf, E. (2004). Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine empirische Analyse für Baden-Württemberg. ZEW-Dossier Nr. 4, Mannheim.
- Flüter-Hoffmann, C. & Solbrig, J. (2003). Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? iw-Trends, 30. Jg. (H. 4), S. 1-18.
- Hinz, T. & Gartner, H. (2005). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. IAB-DiscussionPaper Nr. 4/2005, Nürnberg.
- Holst, E. (2005). Frauen in Führungspositionen — Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. DIW-Wochenbericht, 72. Jg. (Nr. 3), S. 49-57.
- Klenner, C. (2004). Gender — Ein Fremdwort für Betriebsräte? WSI-Mitteilungen, 57. Jg. (H. 5), S. 277-286.
- Krell, G. & Ortlieb, R. (2004). Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit. Im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung. DGB, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, Nr. 2 Februar 2004. Berlin.
- Möller, I. & Allmendinger, J. (2003). Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun. IAB-Kurzbericht Nr. 12 vom 06.08.2003