

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

Brigitte Unger-Soyka

Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte Damen und Herren,

signifikante Veränderungen im Bereich der Chancengleichheit geschehen nicht ad hoc. Sie sind wie wir alle wissen mühselig und vor allem auch nur in längeren Zeiträumen zu erreichen.

So gesehen ist die 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossene Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein noch relativ junges Instrument zur Förderung der Chancengleichheit.

Ich finde es gut, dass wir uns hier kritisch fragen, was das Ganze bisher tatsächlich gebracht hat und in welcher Richtung weitergearbeitet werden muss.

Trotz aller Kritik, die auch schon in der Zwischenzeit geäußert wurde, denke ich, dass mit dieser Vereinbarung ein wichtiger Schritt zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft vollzogen wurde.

Fakt ist: Mit der Vereinbarung von 2001 haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Das ist ein Novum in der Politik für Chancengleichheit.

Die Bundesregierung hat 2001 bewusst den Weg eingeschlagen, die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft voranzubringen.

Die Chancen dafür sind gegeben.

Schon allein aufgrund des demographischen Wandels gibt es ein ureigenes Interesse der Wirtschaft, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Fachkräftepotential auszu-schöpfen und dem drohenden Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenzuwirken.

Ziele der Vereinbarung sind, die Berufswahl von Frauen und ihre Karrieremöglichkeiten zu erweitern, insgesamt die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt für Frauen und Männer nachhaltig zu verbessern.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sind in der Vereinbarung die Verpflichtung eingegangen, für die Umsetzung dieser Ziele bei ihren Mitgliedsverbänden und -unternehmen zu werben.

Gemäß der Vereinbarung sind die festzustellenden Fortschritte regelmäßig zu überprüfen und alle zwei Jahre zu bilanzieren.

Eine erste Bilanz der Umsetzung der Vereinbarung hat die hochrangige und paritätisch besetzte Begleitgruppe, deren Vorsitzende ich bin, im Januar 2004 vorgelegt.

Diese erste Bilanz lässt eine klare Tendenz erkennen:

Politik und Wirtschaft haben die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt auf den verschiedenen Gebieten auf vielfältige Weise gefördert und vorangetrieben.

Die Bilanz zeigt, dass die formale Bildung von Mädchen und Frauen inzwischen einen hohen Stand erreicht.

Ein wichtiges Feld für Aktionen ist allerdings weiterhin das Berufswahlverhalten von Mädchen und Frauen.

Obwohl die absoluten Zahlen von Frauen mit technischen Ausbildungs- und technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen angestiegen sind, gibt es hier immer noch zu große Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Es muss noch wesentlich mehr dafür getan werden, damit Mädchen und junge Frauen verstärkt das gesamte Spektrum der Berufswahl in Erwägung ziehen.

Ein wirklich beispielhafte gemeinsame Aktion von Bundesregierung und Wirtschaft auf diesem Gebiet ist der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag, der in diesem Jahr in seine fünfte Runde geht.

Beim Testlauf im Jahr 2001 startete die Aktion mit 39 Unternehmen und 1.800 Mädchen. 2004 waren es über 5000 Unternehmen und Institutionen und 114.000 Mädchen, die mitgemacht haben.

Selbstverständlich ist dies nur eine Aktion unter vielen; weitere Aktionen und Einzelmaßnahmen von Bundesregierung und Wirtschaft zur Erweiterung der Berufswahl sind in der Bilanz 2003 dargestellt.

Hierzu gehören zum Beispiel Projekte mit Namen wie „Mut zu Mint“, „Roberta“, „idee_it“, „JOBLAB“ oder „THINK ING.“.

Viele davon wurden bzw. werden als Gemeinschaftsprojekte von Staat und Wirtschaft durchgeführt. Auf diese Weise werden Aktivitäten zielgerichtet gebündelt und Synergien erzeugt.

Es bleibt das Ziel, auch den prozentualen Anteil von Frauen an den technischen Ausbildungsgängen von weiterhin nur rund 14 % zu vergrößern. Deshalb dürfen die gemeinsamen Anstrengungen auf diesem Gebiet nicht nachlassen.

Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende kontinuierliche Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland setzt sich fort:

Mit einer gesamtdeutschen Frauenerwerbstätigenquote von 58,8 Prozent wird die Zielvorgabe von Stockholm, nämlich Frauenerwerbstätigenquote 57 Prozent bis 2005, bereits erfüllt.

Bei der gegebenen Entwicklung bezweifle ich nicht, dass Deutschland die Zielvorgabe von Lisabon für 2010, einer Frauenerwerbstätigenquote von 60 Prozent, schon bald erfüllt.

Selbstverständlich sind Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland noch dringend verbesserungsbedürftig.

Das Arbeitsvolumen der Frauen ging in den vergangenen Jahren sogar zurück, wenngleich in geringem Umfang als bei den Männern.

Deshalb sind im Rahmen eines richtig verstandenen Ansatzes von Gender Mainstreaming gezielte frauenfördernde Maßnahmen für bessere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten von Frauen ganz oben auf der Tagesordnung.

Die Bilanz 2003 nennt zahlreiche Beispiele von Veranstaltungen, Initiativen und Publikationen der Verbände, Kammern und Unternehmen, die dazu beitragen, die Notwendigkeit und die Vorteile für eine an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik zu erläutern.

Vorbildliche Vorgehensweisen zur flexiblen Arbeitsorganisation, Mentoring-Programme und neue Initiativen zur Förderung der beruflichen Selbständigkeit von Frauen werden dargestellt.

Mentoring-Programme z. B. haben in großen deutschen Wirtschaftsunternehmen den Status von Pilotprojekten verlassen und werden, vor allem im Dienstleistungs- und Bankensektor, zunehmend fester Bestandteil von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Eine für die Bilanz 2003 durchgeführte Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels gibt einen quantitativen Überblick darüber, was Unternehmen in Deutschland vorzuweisen haben: Danach arbeitet immerhin fast jede vierte beschäftigte Person in einem Betrieb mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Weitere 11,4 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit freiwilligen Initiativen.

Während viele große Betriebe über solche Vereinbarungen verfügen, fördern viele kleine und mittlere Unternehmen Frauen und Familien, ohne ihr Engagement unter eine formale Überschrift zu stellen. Dies muss man fairer Weise ergänzend dazu sagen.

Da für die Bilanz 2005 im Rahmen des IAB-Betriebspanels dieselben Daten erhoben und ausgewertet werden, ist es dann möglich, Vergleiche zu den Vorjahren zu ziehen und damit auch Entwicklungen einzuschätzen.

Unsere erste Bilanz zeigt klar, dass es in Deutschland viel zu wenige Frauen gibt, denen es gelingt, die sog. Glasdecke zu durchstoßen und in Führungspositionen vorzudringen.

Die konkrete Entwicklung der Situation von Frauen in Führungspositionen wollen wir genauer überprüfen. Auch hier lassen wir uns vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit gezielten Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels unterstützen.

Im IAB wird zur Zeit im Auftrag meines Ministeriums ein systematisches Beobachtungsinstrument zu diesen Fragen entwickelt.

Neben der rein statistischen Beschreibung wollen wir zum Beispiel wissen, durch welche Merkmale sich Betriebe mit hohen Frauenanteilen in Führungspositionen gegenüber anderen Betrieben auszeichnen.

Dieses Instrument gewinnt seine Bedeutung dadurch, dass es künftig in regelmäßigen Abständen wiederholt wird. Angestoßen wurde das Ganze durch die Bilanz 2003.

Besonders viele Impulse hat die Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Wirtschaft auch für die bessere Balance von Familie und Erwerbsarbeit gegeben.

Nicht zuletzt durch die Vereinbarung wurde die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem wichtigen unternehmerischen Thema gemacht.

Die Bilanz 2003 beschreibt eine Vielzahl von betrieblichen Beispielen mit vorbildlichen Angeboten im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung und Kinderbetreuung und entsprechende Initiativen der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft.

In der Zeit der ersten Bilanz der Vereinbarung ist die „Allianz für Familie“ ins Leben gerufen worden, in der sich Unternehmen, Gewerkschaften und Verbände für mehr Familienfreundlichkeit engagieren.

Vor Ort sind die ersten Lokalen Bündnisse für Familie entstanden, von denen es inzwischen 124 gibt. Die Lokalen Bündnisse sind auch deshalb so erfolgreich, weil sich die Wirtschaft an vielen Bündnissen aktiv und mit großem Engagement beteiligt.

Angestoßen durch die Vereinbarung wurde der Monitor „Familienfreundlichkeit“ entwickelt. Ergebnisse der ersten Befragung sind in der Bilanz 2003 veröffentlicht.

Sie geben Auskunft darüber, dass knapp die Hälfte der Unternehmen die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik erkannt hat.

Dabei bieten mehr als drei Viertel der Unternehmen in Deutschland Arbeitszeitflexibilisierung (flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Teilzeit etc.) und/oder Telearbeit an.

Knapp 42 Prozent der Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Kinder- und mehr als 23 Prozent bei der Angehörigenbetreuung, indem die Arbeit auch kurzfristig unterbrochen werden kann.

Auch hier ist es natürlich wichtig, Veränderungen in regelmäßigen Abständen zu überprüfen.

Mit der Vereinbarung haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände im Bereich von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eine konstruktive Zusammenarbeit begründet, die fortgesetzt wird.

Die Bundesregierung ist ganz klar der Meinung, dass es noch erheblicher weiterer Anstrengungen bedarf, die Chancengleichheit in der Privatwirtschaft zu verwirklichen.

Jeder hat in seinem Bereich die Verpflichtung, dem Chancengleichheitsgebot für Frauen und Männer in unserem Grundgesetz zur Umsetzung zu verhelfen.

Das gilt nicht zuletzt auch im Hinblick auf die in Deutschland noch beträchtlichen Unterschiede beim Entgelt für Männer und Frauen.

Chancengleichheit im Erwerbsleben zu fördern, entspricht unserem Grundverständnis des Zusammenlebens von Männern und Frauen.

Für die Förderung von Chancengleichheit sprechen daneben gewichtige volkswirtschaftliche, betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Gründe.

Die Bundesregierung hat gute gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die der Förderung der Chancengleichheit und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.

Ich nenne hier die

- neuen Möglichkeiten der Elternzeitregelung;
- den Rechtsanspruch auf Teilzeit durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz;
- und das Betriebsverfassungsgesetz.

Es verpflichtet die Betriebspartner sehr konkret, die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Familienfreundlichkeit im jeweiligen Betrieb zu fördern.

Gleichstellung kann durch die Politik angeregt und unterstützt werden; umgesetzt wird sie in konkreten Vereinbarungen in den Unternehmen, mit Beschäftigten, Betriebsrat, Gewerkschaften, mit den Industrie- und Handelskammern, den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen.

Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming muss stärker zur Sache der Partner auf der betrieblichen Ebene werden; hier sind auch die Betriebsräte stärker gefordert.

Auf der gesetzlichen Ebene wird die Förderung von Chancengleichheit durch das bald in Kraft tretende Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (ADG) weiter vorangebracht.

Im Arbeitsrecht wird dazu der Rechtsschutz verbessert. Für Frauen bedeutsam ist auch die vorgesehene Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung.

Der Gesetzentwurf sieht vor, beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine unabhängig arbeitende Antidiskriminierungsstelle einzurichten. Sie soll Anlaufstelle für alle Menschen sein, die sich im Sinne des ADG benachteiligt fühlen.

Nicht alles kann durch den Staat oder per Gesetz geregelt werden. Die Vereinbarung fordert insbesondere auch Unternehmen und Arbeitgeber dazu auf, weiterhin gleichstellungspolitisch aktiv zu sein oder aktiv zu werden.

Die Bundesregierung hat sich in dieser Legislaturperiode zum Ziel gesetzt, vor allem auch die Kinderbetreuung zu verbessern:

Immer noch sind zu viele Frauen durch fehlende Kinderbetreuung an existenzsichernder Erwerbstätigkeit gehindert.

Die Bundesregierung stellt den Kommunen ab 2005 jährlich 1,5 Mrd. Euro für den Ausbau der Betreuung insbesondere der unter 3-Jährigen zur Verfügung.

In den Ausbau von Ganztagschulen werden insgesamt 4 Mrd. Euro investiert. Dies ermöglicht Frauen und Männern die Balance von Familie und Erwerbsleben.

Außerdem ist die Bereitschaft von Vätern, ihren Anteil an Betreuung zu übernehmen, noch gezielter zu unterstützen. Entsprechende Änderungen im Bundeserziehungsgeldgesetz werden zurzeit überlegt.

Die Bundesregierung und die Wirtschaft werden Ende 2005 eine zweite Bilanz der Vereinbarung ziehen, die dann Anfang 2006 veröffentlicht werden soll.

Ich setze mich dafür ein, dass die neue Bilanz möglichst aussagekräftige Informationen über den tatsächlichen Stand der Durchsetzung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft enthalten wird und soweit wie möglich Veränderungen im Vergleich zur ersten Bilanz darstellt.

Den mit der Vereinbarung in Gang gebrachten Dialog zwischen Bundesregierung und Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit finde ich wichtig und ich freue mich, dass wir auf der Grundlage der Vereinbarung daran weiterarbeiten.

Dabei sind alle Verantwortlichen aufgerufen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft engagiert und mit Nachdruck anzugehen.

Vielen Dank.