

Beschluss



Die Hälfte der Macht – für eine verbindliche Quote in der Wirtschaft

Die Einführung einer Frauenquote in der Wirtschaft wird in der Öffentlichkeit heftig diskutiert. Und das zu Recht – denn bei der Umsetzung von Demokratie und Gleichstellung in der Wirtschaft ist Deutschland im Vergleich zu den europäischen Nachbarn nach wie vor ein rückständiges Land.

Ein Blick in die Führungs- und Entscheidungspositionen der deutschen Unternehmen zeigt, dass sie weiter fest in Männerhand sind. Trotz zahlreicher gutgemeinter Aufrufe, freiwilliger Selbstverpflichtungen und Absichtserklärungen – bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat sich seit Jahren so gut wie nichts getan.

Nicht einmal 10 Prozent der Aufsichtsratsposten der wichtigsten Dax-Unternehmen sind mit Frauen besetzt. Und von denen wurden die wenigsten von den Unternehmen selbst benannt. AnteilseignerInnen entsenden nämlich zu 96 Prozent Männer in deutsche Aufsichtsräte. Doch bei den Vorständen deutscher Unternehmen sieht es noch schlechter aus: Der Frauenanteil in den Vorständen der 100 wichtigsten deutschen Konzerne liegt gerade mal bei mickrigen 2,2 Prozent. Über 90 von ihnen haben keine einzige Frau im Vorstand. Und von den 160 Unternehmen, die in deutschen Börsenindizes gelistet werden, wird gerade mal ein einziges von einer Frau geführt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten in Deutschland nur 6,5 Prozent. Das ergab im Februar diesen Jahres die Erhebung der Berliner Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (Fidar).

Doch auch angesichts solcher Zahlen fällt der schwarz-gelben Bundesregierung nichts anderes ein, als auf das immer gleiche und erwiesenermaßen erfolglose Mantra der Selbstverpflichtung und Stufenmodelle auf Freiwilligenbasis zu setzen. Bundeskanzlerin Merkel und ihre Familienministerin setzen auf Symbolpolitik und verhindern wider besseren Wissens die Quote für die Wirtschaft. Mit ihrem Basta gegen die Quote ist die Kanzlerin der maladen FDP in den Schoß gesprungen und hat zaghaften Modernisierungsversuchen einen Riegel vorgeschoben.

Dabei legt unsere Verfassung eindeutig fest: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Die Durchsetzung dieser Gleichberechtigung ist Aufgabe des Staates.“ Eine Männerquote von über 90 Prozent in den oberen Ebenen der deutschen Wirtschaft widerspricht diesem Ziel offensichtlich, sie ist höchst undemokratisch, ungerecht und verpflichtet die Politik wie die Wirtschaft zu engagiertem Handeln.

Männerdominanz als Innovationshemmnis

Dabei zeigen Studien, dass die Männerdominanz in Führungsteams zu schlechteren Ergebnissen führt. Geschlechtergemischten Teams stehen dagegen vielseitige Perspektiven zur Verfügung und ihre Entscheidungen werden dadurch nachhaltiger und erfolgreicher. Gerade Aufsichtsräte würden durch diesen Kompetenzgewinn in ihrer Kontrollpflicht für die Unternehmen unterstützt.

Auch aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist es in höchstem Maße unsinnig, gut ausgebildete Menschen nicht ihrer Qualifikation entsprechend zu beschäftigen, nur weil sie Frauen sind. Der vielbeklagte Fachkräftemangel ist nicht nur eine Folge der demographischen Entwicklung. Teilweise ist er „hausgemacht“, weil die Unternehmen glauben, auf das Potential junger Frauen verzichten zu können.

Doch das ist ein Irrtum. So stellen auch die Sachverständigen zum ersten Gleichstellungsbericht fest: Die Kosten des derzeitigen „Nichtstuns“ übersteigen die Kosten einer aktiven Gleichstellungspolitik für die Wirtschaft bei weitem.

Europa geht voran

Während in Deutschland sowohl die schwarz-gelbe Regierung als auch die Wirtschaft das Problem ignoriert, scheint auf europäischer Ebene langsam Bewegung in die Sache zu kommen: Die ersten europäischen Länder gehen bereits erfolgreich voran, so Norwegen mit einer 40-Prozent-Quote für beide Geschlechter in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Aber auch Frankreich, Spanien und die Niederlande haben gesetzliche Maßnahmen ergriffen. Und auch von der EU sind endlich schärfere Töne zu hören. Sowohl Kommissarin Viviane Reding als auch Kommissar Michel Barnier wollen eine EU-weit verbindliche Quoten-Regelung, wenn sich bis Ende 2011 am geringen Frauenanteil in der Wirtschaft nichts Wesentliches bewegt. Deutschland muss also, wie so oft in Sachen Gleichstellung, einmal mehr von der EU getrieben werden.

Die Quote hilft

Eine Quote kann wesentlich mehr erreichen, als es auf den ersten Blick scheinen mag. Denn es geht um viel mehr, als Frauen in höherer Zahl in Aufsichtsratsposten zu bringen. Es geht auch um eine tiefgreifend andere Gestaltung unserer Arbeitswelt. Durch eine gesetzliche Quote wird die Verantwortung für Gleichstellung auch an die Unternehmen zurückgegeben und fordert diese zum Handeln auf.

Denn um eine vorgegebene Quoten auf Dauer erfüllen zu können, müssen sich die Unternehmen ändern und braucht es langfristige Konzepte: Ohne ausreichend Frauen im „Mittelbau“ eines Unternehmens wird es auch zu wenige geben, die in die Top-Etagen aufsteigen wollen und können.

Eine Quote bedeutet also nicht „Frauenförderung“ im klassischen Sinne – es geht darum, Institutionen und Führungsgremien wirklich zukunftsfähig zu machen. Nur mit ausreichenden Angeboten an gut qualifizierte Frauen können diese langfristig für die Unternehmen gewonnen und an sie gebunden

werden.

Klar ist: Nicht die Frauen sind das Problem, sondern althergebrachte Strukturen und Bedingungen, sowohl in den Unternehmen als auch in der Gesellschaft.

Ein Rollenwandel ist notwendig

Noch immer herrschen in Deutschland die klassischen Geschlechterrollen vor und noch immer werden sie von staatlichen Strukturen gefördert und erhalten. So fördert das Steuerrecht und die Sozialsysteme beispielsweise weiterhin die Alleinernährerehe.

Wir brauchen endlich die Abschaffung des Ehegattensplittings, eine individuelle Absicherung von Frauen und gute, verlässliche Betreuungs- und Bildungsstrukturen. Mit Halbtageskindergärten und Schulen, die Kinder vor oder nach dem Mittagessen nach Hause schicken, sind wir noch meilenweit von familienfreundlichen Strukturen entfernt. Ein Bildungssystem, in dem die Nachhilfe durch die Mutter für den schulischen Erfolg vorausgesetzt wird, wirkt hier doppelt negativ, da es überkommene Rollenvorbilder wiederbelebt. Dabei wollen viele junge Frauen und Männer andere Modelle leben. Frauen und Männer möchten Beruf, Karriere und Familie miteinander vereinbaren, scheitern dabei aber allzu oft an undurchlässigen Strukturen und der Langlebigkeit klassischer Rollenzuschreibungen.

Doch Diskriminierungen im Beruf und in der Wirtschaft treffen nicht nur die Mütter. Auch kinderlose Frauen sind nur mit der Lupe in den Chefetagen deutscher Unternehmen zu finden. Tradierte Rollenbilder haben nicht nur eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in der Familie zufolge, sie verstärken gläserne Decken, indem sie Frauen willkürlich Eigenschaften zuschreiben, die im Gegensatz zu den geforderten Qualifikationen stehen sollen.

Welch diskriminierendes Denken und festgefügte Geschlechterbilder in vielen Chefetagen noch vorherrschen, hat Josef Ackermann erst neulich der deutschen Öffentlichkeit vor Augen geführt: In der Deutschen Bank dürften Frauen heute schon Projekte mitbetreuen und sogar ab und an mal an Führungskonferenzen teilnehmen. Für ihn würden mehr Frauen die Aufsichtsräte auch bunter und schöner machen.

Falsch! Frauen heben das Qualifikationsniveau dieser Gremien und machen sie effektiver – auch wenn das manchen Männern in ihrer Selbsteinschätzung nicht passen mag. Deshalb wollen wir endlich auch die Unternehmen in die Pflicht nehmen.

Neue Arbeitszeitmodelle

Die Unternehmen sind also gefordert, Diskriminierung abzubauen sowie neue Arbeitszeitmodelle und Strukturen einzuführen, die sowohl Männern wie Frauen mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine andere Lebensqualität ermöglichen. Denn nicht immer ist der Mitarbeiter, der am längsten im Büro sitzt, auch der Fleißigste. Vielleicht ist er auch nur der Ineffizienteste.

Es kann nicht darum gehen, Frauenleben zu Männerleben zu machen. Wir brauchen Veränderungen und mehr Chancen für beide Geschlechter. Moderne Kommunikationsmöglichkeiten eröffnen neue Arbeitsmodelle. So können auch Führungsaufgaben in Teilzeit wahrgenommen werden. Betriebskindergärten oder Qualifizierungsprogramme für Eltern während und nach der Elternzeit sind nur einige Beispiele, wie Unternehmen auf die Herausforderung reagieren können.

Eine verbindliche Quote zwingt die Unternehmen zur dringend notwendigen Erneuerung. Sie ist ein Instrument der Veränderung, für das es keinen besseren Ersatz gibt. Sie ist entgegen allen Unkenrufen modern und birgt ein enormes Innovationspotential.

Die Hälfte der Macht

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN treten dafür ein, dass Macht und Verantwortung gerecht zwischen den Geschlechtern geteilt werden, denn die Frage von echter Geschlechtergerechtigkeit ist auch die nach einer zukunftsfähigen Demokratie. Als erste Fraktion haben wir bereits 2007 und 2009 erneut dem Bundestag einen Gesetzentwurf vorgelegt, in dem wir eine Quote von 40 Prozent als Mindestanteil in Führungsgremien für Frauen und Männer fordern. Damit orientieren wir uns an internationalen Vorbildern. Das kann aber nur der erste Schritt sein. Unser Ziel und unsere Beschlusslage ist und bleibt: Die Hälfte der Macht und der Verantwortung, also je 50 Prozent für Frauen und Männer. Und das gilt auch für uns selbst und unsere Gremien.

Wir Grünen werden weiterhin mit konkreten Vorschlägen vorangehen und neben unserem Gesetzentwurf für die Frauenquote in Aufsichtsräten einen konkreten Vorschlag für ein umfassendes Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft machen, das auch die Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge auf sozial faire und gleichstellungspolitische Kriterien verpflichtet.

Wir wissen, wovon wir reden

In diesem Jahr feiern wir Grüne 25 Jahre Frauenstatut mit der Mindestquotierung von 50 Prozent für Frauen in allen Gremien der Partei. Und es gibt allen Grund zu feiern: Denn in keiner anderen Partei sind so viele Frauen aktiv und nehmen Verantwortung in den unterschiedlichen Ebenen wahr wie bei uns Grünen. Die gleiche Repräsentanz und Mitwirkung von Frauen macht uns Grüne aus, gehört zu unserem Grundkonsens und unserem Demokratieverständnis.

Aber auch wir haben gelernt: Mit der Einführung einer Quote allein ist es nicht getan. Wir Grüne leben nicht außerhalb gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und wir sind auch nicht die besseren Menschen. Aber durch unsere Verpflichtung zur Quote sind wir immer wieder angehalten, unserer Strukturen und unsere parteiinterne „Kultur“ zu überprüfen, gegebenenfalls zu ändern und uns aktiv um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu bemühen, zum Beispiel durch Mentoring- oder Ein- und Aufstiegsprogramme, die sich speziell an Frauen richten. Aber auch inhaltliche Diskussionen und ernsthaft praktiziertes Gender Mainstreaming motiviert Frauen zur verstärkten Mitarbeit. Und genau

diese Vielfalt spricht die Frauen an. Zugleich wünschen wir uns noch mehr emanzipierte Männer, die selbstverständlich auf die Quote und ihre Umsetzung achten und mit guten Beispielen voran gehen, denn auch bei uns in Partei und Fraktionen könnte die Quote immer noch konsequenter umgesetzt werden. Daran wollen wir arbeiten. Durch gezielte Angebote wollen wir weiterhin auch den Frauenanteil unserer Mitgliedschaft deutlich erhöhen, um auch hier die gleiche Beteiligung zu erreichen.

Wir werden in unserem Bemühen nicht nachlassen und zum Beispiel da, wo es wegen unterschiedlicher Wahlgesetze Schwierigkeiten bei der Quotierung gibt, auch neue Wege gehen. So bemühen wir uns intensiv um die Umsetzbarkeit eines Gesetzes zur gleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Parlamenten und Regierungen.

Wir Grüne haben viele erfolgreiche Quotenfrauen und Quotenmänner in unserer Partei. Nichts ist so falsch, wie das Argument, die Quote stünde im Gegensatz zur Qualifikation. Das Gegenteil ist richtig. In Wirklichkeit geht es nämlich darum, mit der Quote dafür zu sorgen, dass die Qualifikation bei der Personalauswahl die entscheidende Rolle spielt und nicht sachfremde Kriterien wie die Zugehörigkeit zu Männerseilschaften oder Old-Boys-Networks.

Die Wirtschaft braucht mehr!

Alle unsere Erfahrungen zeigen: Die Quote ist ein Schritt in die richtige Richtung, der einiges an Strahlkraft erzeugt und der jetzt endlich gegangen werden muss.

Aber wir wissen auch: Um Frauen in der Wirtschaft wirklich gleich zu stellen, braucht es mehr.

Lohngleichheit:

Eines der wichtigsten Hindernisse auf dem Weg zur wirklichen Gleichstellung ist die skandalöse Ungleichheit bei den Löhnen von Frauen und Männern, selbst dann, wenn sie durchaus gleichwertige Arbeiten verrichten. Mit einem Lohngefälle von 23 Prozent zuungunsten der Frauen liegt Deutschland auf einem der letzten Plätze in Europa – und das, obwohl bereits die Römischen Verträge aus dem Jahr 1957 die Lohngleichheit festlegen. Durchgesetzt ist sie aber noch lange nicht. Für Frauen müsste das Arbeitsjahr im Schnitt fast drei Monate länger dauern, um das gleiche Jahreseinkommen wie ihre männlichen Kollegen zu erreichen.

Aufwertung von Frauenberufen:

Diese Lohnunterschiede sind nicht alleine auf die verschiedenen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zurückzuführen, auch wenn wegen fehlenden Kinderbetreuungsplätzen eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen mit Kindern oft gar nicht möglich ist. Eine schlechtere Bezahlung in den Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, sowie oftmals fehlende Aufstiegsmöglichkeiten in den sogenannten Frauenberufen sind genauso für die Lohnlücke verantwortlich.

Viele junge Frauen lassen sich bereits in ihrer Berufswahl von traditionellen Vorstellungen leiten, bzw.

werden dahingehend beraten. Sie wählen verstärkt Berufe im Pflege- und im Erziehungsbereich, während junge Männer oft die technischen Berufe bevorzugen. Das Berufswahlspektrum wird dabei sehr begrenzt und die ungleiche Bezahlung ist bereits in der Ausbildung harte Realität. Mit einer gendersensiblen Bildung und Beratung müssen Jungen und Mädchen bestärkt werden, sich auf Grund ihrer Begabungen und Interessen für zukunftsfeste Berufe zu entscheiden und nicht durch vorgegebene Rollenbilder in bestimmte Richtungen drängen zu lassen.

Die gerechte Entlohnung für Berufe im sozialen, pädagogischen und im Dienstleistungsbereich muss dringend angegangen werden. Wir müssen endlich gerechte Arbeitsbewertungssysteme schaffen und einführen, die eine realistische und gerechte Bewertung der einzelnen Berufsfelder sicherstellen. Auch die Gewerkschaften müssen hier aktiv werden und in den Tarifeinverständigungen auf eine gleiche Behandlung von Frauen und Männern dringen.

Eigenständige Existenzsicherung:

Das bestehende Steuer- und Versicherungssystem ist auf die traditionelle Alleinernehrerehe zugeschnitten und schon längst nicht mehr zeitgemäß. Dadurch werden nach wie vor falsche Anreize gesetzt, die Frauen vom Arbeitsmarkt und von einer eigenen Existenzsicherung abhalten. Nicht zuletzt deshalb sind es vor allem die Frauen, die oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen mit nicht ausreichendem Einkommen arbeiten. Zusammen mit dem Mangel an verlässlichen Angeboten für Pflege, Betreuung und Bildung und der gleichzeitig ungleichen und niedrigen Bezahlung von Frauenberufen ergibt sich eine gefährliche Mischung. Die Folgen sind verheerend – für unser Sozial- und Rentensystem, vor allem aber für die Frauen selbst. Abhängigkeit von PartnerInnen oder staatlichen Transferleistungen sind ebenso die Folge, wie drohende Altersarmut.

Deshalb streiten wir für die Einführung von Mindestlöhnen und für die Abschaffung von Minijobs, die weder ein ausreichendes Einkommen noch eine soziale Absicherung bieten.

Grüner Wirtschaften heißt ökologischer und gerechter Wirtschaften.

Dafür brauchen wir alle – auch und gerade die Frauen.