

ARBEITGEBERMAGAZIN

SONDERAUSGABE ZUM KAV-SYMPOSIUM



Spielt das Geschlecht eine Rolle?
Wie viel Frau braucht das Land!
Symposium

KAV TRIFFT POLITIK, WIRTSCHAFT UND
WISSENSCHAFT ZU DEN THEMEN

LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ BERLIN
UND GENDER

INHALTSVERZEICHNIS

Editorial	3
KAV-Positionen im Überblick	4
„Gleiche Chancen - gleiche Teilhabe“, Vortrag Almuth Nehring-Venus	5
„Viele Frauen braucht das Land - und noch mehr: Feminismus“, Keynote Prof. Dr. Heide Pfarr	7
Zusammenfassung Politische Diskussionsrunde	8
„Frauen in Führungspositionen - Heute und Morgen“, Vortrag Dr. Elke Holst	10
„Gleiche Chancen der Geschlechter in der Erwerbsarbeit - welche rechtlichen Instrumente sind erforderlich?“, Vortrag Prof. Dr. Eva Kocher	11
Zusammenfassung Wirtschaftliche Diskussionsrunde	13
Impressionen der Veranstaltung	15

PROGRAMM DER VERANSTALTUNG IM ÜBERBLICK

- ▶ 10 Uhr Begrüßung der Teilnehmer durch KAV-Geschäftsführerin Claudia Pfeiffer
- ▶ 10.05 - 10.20 Begrüßung der Teilnehmer und Vorstellung der Stiftung Topographie des Terrors Prof. Dr. Andreas Nachama, Direktor der Stiftung
- ▶ 10.20 – 10.35 Kurzvortrag Almuth Nehring-Venus, Staatssekretärin für Wirtschaft, Technologie und Frauen, „Gleiche Chancen – gleiche Teilhabe“
- ▶ 10.35 – 10.50 Keynote Prof. Dr. Heide Pfarr, Wissenschaftliche Direktorin WSI, „Viele Frauen braucht das Land - und noch viel mehr: Feminismus“
- ▶ 10.50 – 12.30 Politische Diskussionsrunde mit Almuth Nehring-Venus (Die LINKE), Stefanie Vogelsang (CDU), Dr. Eva Högl (SPD), Susanne Manstein (FDP), Anja Kofbinger (Bündnis 90/Die Grünen), Jan Eder (Hauptgeschäftsführer IHK Berlin)
- ▶ 13.30 – 13.45 Kurzvortrag Dr. Elke Holst (Gender Economics, DIW), „Frauen in Führungspositionen - Heute und Morgen“
- ▶ 13.45 – 14.00 Kurzvortrag Prof. Dr. Eva Kocher, Lehrstuhlinhaberin Europäisches Arbeitsrecht an der Viadrina, „Gleiche Chancen der Geschlechter in der Erwerbsarbeit – welche rechtlichen Instrumente sind erforderlich?“
- ▶ 14.00 – 15.30 Wirtschaftliche Diskussionsrunde mit Dr. Sigrid Nikutta (Vorstandsvorsitzende BVG), Vera Gäde-Butzlaff (Vorstandsvorsitzende BSR), Dr. Ulrike Gutheil (Kanzlerin Technische Universität Berlin), Dr. Elke Holst (DIW), Susanne Stumpfenhusen (Landesvorsitzende ver.di Berlin), Norbert Schmidt (Personalvorstand Berliner Wasserbetriebe)

EDITORIAL



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dieser Sonderausgabe des Arbeitgeber-Magazins möchten wir eine Nachschau auf das mit rund 100 Teilnehmern sehr gut besuchte Symposium „Spielt das Geschlecht eine Rolle? Wie viel Frau braucht das Land!“ am 1. November geben, das der KAV Berlin in den Räumlichkeiten der Stiftung Topographie des Terrors veranstaltete.

Am Vortag des Symposiums gab es gleich zwei Nachrichten zur Wertschätzung, aber auch Bedeutung von Frauen in Wirtschaft und Politik: Auf einem CSU-Parteitag wurde die Frauenquote beschlossen und Brasilien feierte zum ersten Mal eine weibliche Präsidentin. Diese beiden Beispiele beweisen, wie wichtig Frauen in der Arbeitswelt geworden sind.

In Berlin setzt der Senat auf eine Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), um Frauen und deren Stellung in öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen zu stärken.

Mit der Veranstaltung ging der KAV Berlin der Frage nach, ob es einer Gesetzesnovelle oder vielmehr einer Veränderung der gesellschaftspolitischen Rolle von Frauen bedarf.

„Spielt das Geschlecht eine Rolle? Wie viel Frau braucht das Land!“ fragte deshalb der KAV und beleuchtete mithilfe von hochkarätigen Diskussions-

partnern aus der Berliner Politik, aus der Wissenschaft und Wirtschaft die verschiedenen Blickwinkel des Landesgleichstellungsgesetzes und der Gender-Thematik.

Das Symposium zeigt bereits erste Auswirkungen: Der rbb hat das Thema der Veranstaltung aufgegriffen und widmete Frauen in Führungspositionen vom 21. November bis 28. November die Reihe „Starke Frauen“. Damit portraitierte der rbb Frauen, die sich in der Männerwelt durchgesetzt und es in die Chef-Etage geschafft haben. Am Beispiel der erfolgreichen Frauen wurde dargestellt, wo die Probleme liegen und warum Frauen immer noch einen schwereren Zugang zu Führungspositionen haben.

Erfahren Sie auf den Folgeseiten mehr zu den KAV-Positionen und den aktuellsten Entwicklungen aus den Bereichen Wirtschaft und Politik. Neben den Gastreden finden Sie auch eine Zusammenfassung der beiden Diskussionsrunden aus Politik und Wirtschaft.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claudia Pfeiffer', written over a light blue grid background.

Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin KAV Berlin

KAV-POSITIONEN

VORREITERROLLE DER ÖFFENTLICHEN ARBEITGEBER

Der KAV Berlin bezog kurz nach Bekanntwerden einer Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes Position und machte bereits 2009 deutlich, dass die Novelle mit Wettbewerbsnachteilen für die öffentlichen Arbeitgeber verbunden ist. In zahlreichen Gesprächen mit der Landespolitik zeigte der Verband im Sinne seiner Mitglieder die Nachteile der Gesetzesänderungen auf.

Grundsätzlich stimmt der KAV Berlin mit der Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) überein. Denn aktive Frauenförderung gehört für öffentliche Betriebe und Einrichtungen schon lange zum Alltag.

In Berlin sind es vor allem die kommunalen Unternehmen und Einrichtungen, die sich für die Förderung von Frauen im Berufsleben und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit zahlreichen Maßnahmen einsetzen.

Viele von ihnen wurden bereits für ihr Engagement ausgezeichnet, gerade die Hochschulen nehmen eine Vorreiterrolle ein. Die öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen haben schon lange erkannt: Frauenförderung ist mehr als nur reine Gesetzgebung.

GESELLSCHAFTSPOLITISCHE DISKUSSION NÖTIG

Viel wichtiger als eine strenge Gesetzgebung, die nur öffentliche Arbeitgeber betrifft, ist eine grundsätzliche gesellschaftspolitische Veränderung, die Frauen

und Männer als gleichberechtigt ansieht und sich der Gender-Thematik tatsächlich widmet.

„Das LGG zielt in die richtige Richtung, fraglich ist jedoch, welche Wirkung es tatsächlich hat. Statt das LGG zu novellieren, sollte sich die Sichtweise ändern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden“, stellt die KAV-Verbandsgeschäftsführerin Claudia Pfeiffer fest.

WETTBEWERBSNACHTEILE DURCH LGG-NOVELLE

Mehrfach hat der KAV seit 2009 darauf hingewiesen, wie die Wettbewerbsnachteile aufgehoben werden können. Die späte Kommunikation zwischen Politik und Wirtschaft führte „zwangsweise zu Vorbehalten bei den Akteuren. Eine frühzeitige Einbindung der öffentlichen Arbeitgeber in die Debatte um Landesgesetze hätte wesentlich dazu beitragen, politische und wirtschaftliche Belange besser in Einklang zu bringen“, beschreibt Claudia Pfeiffer die aktuelle Situation.

Hinderlich für die öffentlichen Arbeitgeber ist es aber, dass mit der LGG-Novelle „immer mehr Bürokratie geschaffen wird, anstatt die Diskussion auf die Gender-Thematik zu erweitern und wirklich weiterführende, innovative gesetzliche Regelungen anzustoßen“, fasst Claudia Pfeiffer zusammen.



VORTRAG ALMUTH NEHRING-VENUS



„GLEICHE CHANCEN – GLEICHE TEILHABE“

Beginnen möchte ich mit einer Feststellung, die in Zeiten, in denen die Gleichstellung bereits einige Schritte vorangekommen ist, in Vergessenheit zu geraten droht. Sie lautet: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dieser Grundsatz ist in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und in Artikel 10 Abs. 3 der Berliner Verfassung niedergelegt. Es ist ein Handlungsgebot, das sich an den Staat richtet. Dies bedeutet, der Staat ist aufgefordert, alle adäquaten Mittel zur Erfüllung dieses Verfassungsauftrages auszuschöpfen. Adäquate Mittel können – sofern sie den intendierten Erfolg herbeiführen – schlichte Vereinbarungen sein- adäquate Mittel müssen unter Umständen auch gesetzliche Regelungen sein.

Das Land Berlin hat bereits vor nahezu 20 Jahren das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) - damals hieß es noch Landesantidiskriminierungsgesetz - verabschiedet. Das LGG wurde in nahezu zwei Jahrzehnten immer wieder an neue Rahmenbedingungen und Problemstellungen angepasst, es ging sozusagen „mit der Zeit“.

Auch mit der Schaffung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – kurz der Frauenförderverordnung - hat Berlin seinerzeit einen wichtigen Schritt zur Herstellung gleicher Chancen und gleichberechtigter Teilhabe der Geschlechter in der privaten Wirtschaft getan. Das heißt jedoch nicht, dass es keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf mehr gibt. Die bisherigen

Maßnahmen müssen fortgeführt und intensiviert, die gleichstellungspolitischen Standards erhalten sowie der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu allen Bereichen und Ebenen sichergestellt werden.

GLEICHSTELLUNG IST KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Die politische Diskussion der vergangenen Monate hat deutlich gezeigt, dass es weiterer Anstrengungen bedarf, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen abzubauen. Gerade weil nur fachliche und persönliche Eignung ausschlaggebend sein sollten, ist die Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf gehobenen Positionen nicht mehr hinnehmbar. Um hier mehr Transparenz bei den Besetzungsverfahren zu schaffen, wurde in der Novelle zum LGG vorgegeben, dass die Vakanzen von Geschäftsleitungs- und Vorstandspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der juristischen Personen des privaten Rechts und der Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin öffentlich bekannt zu machen sind. Außerdem wird künftig die Entscheidungsquote des § 8 LGG, die – im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen - die Vergabe einer Stelle an eine gleichwertig qualifizierte Frau vorgibt, auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten, natürlich unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

Gerade die Besetzung von hervorgehobenen Leitungspositionen kann ein Indikator dafür sein, wie umfassend Gleichstellung verwirklicht wird. Senator Wolf hat in einem Statement zu dieser Veranstaltung unterstrichen, dass dies nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch der Vernunft ist, so dass – auch mit Blick auf den bevorstehenden demografischen Wandel - die Antwort auf die im Titel der heutigen Veranstaltung gestellte Frage nur lauten kann: Das Land braucht noch mehr Frau.

VORTRAG ALMUTH NEHRING-VENUS

Eine öffentliche Ausschreibung oder Bekanntmachung schafft Transparenz und damit Vertrauen, dass Frauenförderung in einem Unternehmen gewollt und praktiziert wird.

ABSENKUNG DER SCHWELLENWERTE

Zukünftig sollen die Schwellenwerte für die Anwendung der Frauenförderverordnung von bisher 50.000 auf 25.000 Euro gesenkt werden, so dass mehr Auftragsvergaben mit Frauenförder- bzw. Vereinbarkeitsvorgaben verbunden werden können. Auch soll die Vergabe von Bauleistungen zukünftig Anknüpfungspunkt für Frauenfördermaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Damit wird das wichtige Instrument der Frauenförderung bei der Auftragsvergabe von Ausnahmen befreit.

Ich wünsche mir, dass bei der Diskussion um die Berücksichtigung von Frauenförderung bei der Vergabe anerkannt wird, dass es sich hierbei um ein zulässiges Mittel zur Förderung der Gleichstellung handelt, das längst seinen Weg in die rechtlichen Vorgaben zur Vergabe gefunden hat. Ich wünsche mir darüber hinaus, dass die Frauenförderverordnung nicht als Schreckens-katalog, sondern als maßvolles und flexibles Instrument zur Förderung der Gleichstellung in privaten Betrieben wahrgenommen wird. Ein wacher Blick in die Frauenförderverordnung hilft, dies zu erkennen.

MODERNE FRAUENFÖRDERUNG

Das LGG verfolgt unter anderem den Grundsatz, dass weder Frauen noch Männer wegen ihres Familienstandes benachteiligt werden dürfen. Flexible Arbeitszeiten und - zukünftig - familienfreundliche Rahmenbedingungen im beruflichen Alltag sind sowohl Frauen als auch Männern zu gewähren. Auch die Frauenförderverordnung sieht in ihrem Maßnahmenkatalog nicht nur auf Frauen bezogene Maßnah-

men zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor, sondern erlaubt auch, dass Männer von diesen profitieren.

KEINE WETTBEWERBSVERZERRUNGEN

Daher glaube ich auch nicht dass die Verschärfung der Gleichstellungsverpflichtung für Mehrheitsbeteiligungen des Landes zu Wettbewerbsverzerrungen für die Unternehmen führt, für die Frauenförderung und Chancengerechtigkeit zur guten Unternehmensführung gehören. Neben dieser tatsächlichen Erwägung, ist es meine rechtliche Überzeugung, dass Mehrheitsbeteiligungen des Landes zu Recht anders zu beurteilen sind als andere private Unternehmen.

Für die Anstalten, Einrichtungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts stehen die Verpflichtungen aus dem LGG ohnehin außer Frage, denn sie unterfallen seit Inkrafttreten des LGG uneingeschränkt seinem Anwendungsbereich. In den öffentlichen Unternehmen gibt es eine lange Anwendungserfahrung mit dem LGG, so dass die Implementierung der Neuerungen keine unlösbaren Probleme stellen wird. Im Gegenteil: Gerade aufgrund ihrer Erfahrungen und vor dem Hintergrund der besonderen sozialen Verantwortung der öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen können sie die politische Zielvorgabe der Gleichstellung von Frauen und Männern sicherlich in erfolgreicher Weise umsetzen. Die für Frauenpolitik zuständige Verwaltung wird das ihre tun, um diesen Prozess weiterhin konstruktiv zu begleiten.

ZUR PERSON

Die Diplom-Journalistin Almuth Nehring-Venus ist Mitglied der Partei Die Linke. Von 2001 bis 2005 war sie Bezirksstadträtin für Kultur und Wirtschaft in Pankow von Berlin, ab 2004 zusätzlich für öffentliche Ordnung. Seit Dezember 2005 bekleidet Frau Nehring-Venus den Posten der Staatssekretärin in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen.



KEYNOTE PROF. DR. HEIDE PFARR

„SPIELT DAS GESCHLECHT EINE ROLLE?“

Diese Frage stand in der Einladung, die mich erreichte, und sie ist auch das Motto des Symposiums, zu dem Sie hier erschienen sind. Ich war verblüfft. Eine solche Frage – unglaublich naiv und zugleich unglaublich zukunftsweisend. Denn die Antwort, wie sollte sie anders lauten als: Ja und Nein.

Zunächst zum naiven Bestandteil dieser Frage. Natürlich spielt das Geschlecht keine Rolle, wenn man ein Mann ist. Männer haben kein Geschlecht. Deshalb gibt es auch keine ausdrücklichen Geschlechterquoten zu Gunsten von Männern, selbst wenn sie alle Plätze besetzen, und es auf die Qualifikation nicht angekommen sein kann, betrachtet man die Ergebnisse ihres Daseins und Handelns.

Ein Geschlecht haben immer nur die Frauen. Und zwar eines, das Probleme macht. Ich formuliere das bewusst so. Denn für einen Arbeitgeberverband kommt es auf die Antwort auf diese Frage nicht an. Wie auch immer – Frauen sind in dieser unserer Gesellschaft gleichberechtigt. Und Gleichberechtigung heißt nicht, dass Frauen, die wie Männer sind, freundlicherweise und zukünftig auch wie Männer behandelt werden sollen. Vielmehr müssen auch den Frauen, die anders sind als Männer, die gleichen Rechte und Chancen eingeräumt werden.

Zurück zur Frage dieses Symposiums: Spielt das Geschlecht eine Rolle? Ja, das Geschlecht spielt eine Rolle, - für die Frauen, - oft eine entscheidende Rolle. Nicht immer, aber immer noch oft und viel zu häufig hängen Entscheidungen davon ab, ob sie einen Mann oder eine Frau betreffen. Das zum naiven Bestandteil der Frage, der sich dieses Symposium widmet. Und nun zum zukunftsweisenden Bestandteil dieser Frage.

Nein. Das Geschlecht spielt keine Rolle. Weil es keine Rolle spielen darf. Bisher habe ich es mir einfach ge-

macht und zart darauf hingewiesen, dass dies unsere Verfassung verlangt. Jedoch habe ich mir schon allzu häufig anhören müssen, unter ökonomischen Gesichtspunkten – also den wirklich entscheidenden Gesichtspunkten – sei unsere Verfassung bedauerlicherweise suboptimal. Und so schlimm wie es klingt: offensichtlich haben in der bundesdeutschen Realität die Grundrechte unserer Verfassung nicht die herrschende Praxis in der Wirtschaft ändern können. Die Unternehmen haben sich vielmehr dem geltenden Recht erfolgreich und staatlicherseits ungestraft entzogen.

Deshalb braucht dieses Land viele Frauen, auch und gerade in Führungspositionen, an den Stellen, wo entschieden wird. Dabei geht es auch um Quantität, natürlich. Aber auch um Qualität. Gabe ist doch nur halb so viele Quotenfrauen wie Quotenmänner! Ich wünsche mir, dass viele Frauen vergnügt und selbstbewusst Plätze einnehmen, die ihnen längst zustanden, auf die sie aber, wenn überhaupt, nur gelassen werden, weil es eine Quote oder wenigstens eine Quotendiskussion gibt. Frauen werden Veränderungen bringen. Ich wünsche mir viele Frauen, die die Dinge durchschauen, selbstbewußt und selbstbestimmt sind, also feministische. Dann werden im Zeitablauf und wie selbstverständlich die Bedingungen, unter denen wir leben, unsere Welt im Großen wie im Kleinen, so aussehen, dass sich alle und alle gleichermaßen darin wieder finden. Denn dann und nur dann wird es irgendwann keine Rolle mehr spielen, welches Geschlecht jemand hat. Dann endlich spielt das Geschlecht keine Rolle, keine Rolle mehr.

Deshalb braucht dieses Land viele Frauen - und auch Männer, die wissen, was sie an den Frauen haben, aber noch viel mehr: Feminismus.

ZUR PERSON

Prof. Dr. Heide Pfarr begann ihre Karriere 1976 als Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. Es folgten zahlreiche Positionen in Universitäten, bevor sie in die Politik ging. In ihrer Funktion als Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung des Landes Hessen war sie von 1991 bis 1993 erließ sie das erste Gleichberechtigungsgesetz in Hessen. Seit 1995 ist Heide Pfarr Wissenschaftliche Direktorin des WSI.



POLITISCHE DISKUSSIONSRUNDE

FRAUEN AN DIE MACHT



Moderiert von Sascha Hingst (ganz rechts), diskutierten Jan Eder, Anja Kofbinger, Dr. Eva Högl, Stefanie Vogelsang, Almuth Nehring-Venus und Susanne Manstein (vlnr.)

Mit der politischen Diskussionsrunde schuf der KAV am Vormittag der Staatssekretärin für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Almuth Nehring-Venus, Vertreterinnen aller Fraktionen im Abgeordnetenhaus und dem Hauptgeschäftsführer der IHK Berlin, Jan Eder, eine Plattform, ihre Positionen zum LGG und der Gender-Thematik darzustellen.

Trotz unterschiedlicher politischer Auffassungen waren sich alle einig: Frauen müssen in der Wirtschaft gefördert werden. Auch eine Frauenquote befürworteten alle unisono. Differenzierte Meinungen gab es allerdings zum LGG an sich.



Anja Kofbinger plädiert für ein Verbandsklagerecht

SANKTIONEN GEFORDERT

Anja Kofbinger, die frauenpolitische Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen, ist eine Befürworterin der Novelle des LGG und ließ in ihren Aussagen daran keinen Zweifel. Sie führte näher aus, dass sich ihre Partei für ein sogenanntes Verbandsklagerecht im LGG

einsetzt: „Man braucht Sanktionen. Bei dem neuen LGG sind wir mit vielen Dingen einverstanden, aber was uns fehlt, das sind die Instrumente, wie beispielsweise ein Verbandsklagerecht“.

Almuth Nehring-Venus machte bereits in ihrer Eingangsrede deutlich, dass der Senat unter der rot-roten Koalition das LGG so schnell wie möglich verabschieden möchte. Einem Verbandsklagerecht steht die Staatssekretärin für Wirtschaft, Technologie und Frauen jedoch sehr skeptisch gegenüber: „Statt Verbandsklagerecht sollte eher über finanzielle Sanktionen nachgedacht werden.“ Für sie brauche es kein Verbandsklagerecht, „weil wir mit der LGG-Novelle eine starke Stellung der Frauenvertreterinnen haben.“ Dennoch sei die Notwendigkeit einer Novelle gegeben, da sich ohne ein Gesetz nichts ändern werde. Der Wirtschaft müssten Richtlinien vorgegeben werden, betonte Almuth Nehring-Venus.



Almuth Nehring-Venus (rechts) will Frauenvertreterinnen stärken.

TATSÄCHLICHE UMSETZUNG DER REGELUNGEN



Die ASF legte einen Gegenentwurf zum LGG vor, erklärt Dr. Eva Högl.

Für die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) und SPD-Bundestagsabgeordnete Eva Högl gibt es keinen Zweifel an der Notwendigkeit einer LGG-Novelle. Für sie fehlt aber trotz einer seit 25 Jahren gleichbleibenden Diskussion „eine tatsächliche Umsetzung der Regelungen“. Es mache

ihr Sorgen, dass die Bezahlung von Männern und Frauen immer noch so unterschiedlich sei: „Armut hat in Deutschland ein weibliches Gesicht“, stellt sie fest.

POLITISCHE DISKUSSIONSRUNDE



Sie hoffe mit dem LGG auf ein klares Instrumentarium, das auch mehr Frauen in Führungspositionen bringe: „Es gibt viele tolle Frauen im Land, die dorthin kommen müssen“.

KRITIK AM LGG

Kritik an der bereits verabschiedeten Novelle kam allerdings von den Oppositionsparteien und dem IHK-Hauptgeschäftsführer Jan Eder.

ill mit dem LGG die Rechte der

verbessert werden. Für ihn muss vor allem daran gearbeitet werden, „dass Themen wie Familienfreundlichkeit, richtige Schulpolitik und Kindertagesstätten funktionieren.“ Er glaube nicht daran, dass Gesetzesänderungen, Sanktionen oder Verbandsklagen das Thema im Kern voranbringen: „Denn im Kern geht es nur, wenn wir die Rahmenbedingungen ändern.“



Jan Eder sieht Schwierigkeiten bei der Absenkung der Schwellenwerte, wie sie die LGG-Novelle vorsieht.

WIRTSCHAFT MUSS SICH POSITIONIEREN



Susanne Manstein plädiert für eine Veränderung durch die Wirtschaft selbst.

Die Vorsitzende des Fachausschuss Gender der FDP, Susanne Manstein, sagte vor allem als Unternehmerin, „dass wir es uns global nicht mehr leisten können, auf die Ressource von gut ausgebildeten Frauen zu verzichten.“ Es liege nun an der Wirtschaft, sich zu positionieren und Veränderungen herbei zu führen.

UNGLEICHES NICHT GLEICH MACHEN



Stefanie Vogelsang kritisiert einige Punkte der LGG-Novelle.

Die CDU-Bundestagsabgeordnete Stefanie Vogelsang bekräftigte: „Es gibt viele Dinge in dieser Gesetzesnovelle, die ich für äußerst kritisch halte, weil man Ungleiches nicht gleich machen kann.“ Für sie sollten in erster Linie Frauen in typischen Frauenberufen besser wertgeschätzt und bezahlt werden. Für Stefanie Vogelsang „ist es nicht hinnehmbar, dass man

in einem Beruf als Bankangestellter mehr verdient als eine Krankenschwester.“ Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss ihrer Meinung nach dringend ausgebaut werden.

RAHMENBEDINGUNGEN VERÄNDERN

Dem stimmte der IHK-Hauptgeschäftsführer zu: „In Berlin sind 52 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weiblich. Aber wir haben viel zu wenige Frauen in Führungspositionen.“ Auch für Jan Eder müssen die gesellschaftlichen Umstände



VORTRAG DR. ELKE HOLST

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN – HEUTE UND MORGEN

Der Führungskräfte-Monitor 2010 zeigt nach wie vor ein ernüchterndes Bild, was die Gleichstellung von Mann und Frau in Führungspositionen betrifft. So waren 27 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft im Jahr 2008 Frauen. Damit ist der Anteil genauso hoch wie 2006. Zusammenfassend gilt: Je höher die Hierarchieebene, desto seltener sind Frauen dort vertreten. Auch der Verdienst von Frauen ist in Führungspositionen weit geringer als der von Männern; der Verdienstunterschied („gender pay gap“) lag im Jahr 2008 bei 28 Prozent und damit fast so hoch wie 2001.



Auch Vorstände und Aufsichtsräte großer Unternehmen in Deutschland werden nach wie vor von Männern dominiert - mit erdrückender Mehrheit. Lediglich 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Unternehmen sind gegenwärtig Frauen. In den Aufsichtsräten nehmen Frauen ein Zehntel aller Sitze ein. Trotz einiger positiver Beispiele hat sich die Situation in den Spitzengremien insgesamt in den letzten Jahren kaum geändert.

GRÜNDE FÜR DIE ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Mit Blick auf den demographischen Wandel muss zukünftig dem Fachkräftemangel vorgebeugt werden. Hierzu bedarf es auch einer verstärkten Einstellung und Beförderung von Frauen in Führungspositionen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist ein gemeinsames Ziel von Politik und

Wirtschaft. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Aufgabe des Staates, hierauf hinzuwirken, ist im Grundgesetz verankert. In der Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung aus dem Jahr 2009 wurde festgelegt, dass die Zahl der Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich erhöht werden soll.

Als Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen werden ganz unterschiedliche Aspekte genannt, wie etwa ein Mangel an hochqualifizierten Frauen („Pipeline-Effekt“), die Berufswahl von Frauen, die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch lange Arbeitszeiten und Verfügbarkeitsanspruch sowie Gender

Stereotype zur Kompetenz und Eignung von Frauen und Männern. Eine Diskussion zu diesen Ursachen findet sich unter: <http://ideas.repec.org/a/diw/diwwob/76-18-3.html>.

HANDLUNGSANSÄTZE

- Elke Holst zeigte fünf Punkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf:
- Unternehmen: Verbindlicher Zeitfahrplan mit festen Zielgrößen, klar zugeordneten Verantwortlichkeiten, Controlling sowie Incentivierungs- und Sanktionsmechanismen.
 - Transparenz bei Besetzung von (Top-)Posten
 - Gender Segregation am Arbeitsmarkt entgegenwirken
 - Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile auch in Führungspositionen.
 - Gesellschaftliches Umdenken und damit verbunden der Abbau von Stereotypen

ZUR PERSON

Nach verschiedenen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft, öffentlichen Verwaltung und Wissenschaft ist die promovierte und habilitierte Volkswirtschaftlerin Elke Holst seit 1987 als Senior Economist am DIW Berlin beschäftigt, seit 1990 in der Längsschnittstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). Zudem ist sie Privatdozentin an der Universität Flensburg. Ihre aktuellen Forschungsinteressen liegen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktökonomik und der Gender Economics.

VORTRAG PROF. DR. EVA KOCHER

GLEICHE CHANCEN DER GESCHLECHTER IN DER ERWERBSARBEIT – WELCHE RECHTLICHEN INSTRUMENTE SIND ERFORDERLICH?

Wir haben in Deutschland seit Jahrzehnten rechtliche Regelungen, die Diskriminierung wegen des Geschlechts verbieten und Gleichbehandlung vorschreiben. Es gibt auch jede Menge Ideen für Instrumente, die wirksam sein könnten, und trotzdem hat sich in der Realität relativ wenig geändert. Was kann das Recht hier überhaupt bewirken?

Zu den seit langem bestehenden rechtlichen Regelungen zählt insbesondere Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, der seit 1949 besagt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind; seit 1994 ist dem Staat eine spezielle Verantwortung hierfür ausdrücklich übertragen. Mindestens ebenso lange haben wir Regelungen auf der Ebene der (heutigen) Europäischen Union; seit den 70er Jahren verbieten europäische Richtlinien die Diskriminierung wegen des Geschlechts in der Erwerbsarbeit.

In Deutschland galt deshalb seit 1980 der § 611a BGB für das Arbeitsrecht. Er wurde abgelöst durch das heute (ebenfalls aufgrund europäischer Richtlinien) geltende AGG („Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“), das für den gesamten Bereich der Erwerbsarbeit Diskriminierung verbietet. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es zudem das Bundesgleichstellungsgesetz und die Ländergleichstellungs- und Frauenförderungsgesetze. Man sollte meinen, dass diese



Regelungen ausreichen, um Gleichberechtigung zu verwirklichen. Und dennoch sind Frauen in Führungspositionen bis heute nicht selbstverständlich - und auf allen Hierarchieebenen existiert Entgeltungleichheit und ungleiche Behandlung in unterschiedlichen Formen.

GENDER-STEREOTYPE

Möglicherweise sind diese fortbestehenden Ungleichbehandlungen eine Folge von Stereotypen, die in uns allen verankert sind, eine Folge gesellschaftlich überkommener Traditionen. Da Frauenarbeit in der Regel geringer gewertet wird als die Tätigkeit von Männern, sollte man sich auch hüten, Fragen der Gleichbehandlung mit der Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gleichzusetzen. Gerade mit diesem Gender-Stereotyp sollten wir vorsichtig sein - es kann auch zu einer gravierenden Diskriminierung von Männern führen.

Denn Männer, die eine nicht typisch männliche Karriere eingehen, die Teilzeit arbeiten wollen, die für ihre Kinder da sein wollen, müssen Diskriminierung befürchten. Es gibt nicht wenige Fälle, in denen sehr schnell eine Sanktion des Arbeitgebers erfolgte, wenn ein Mann in Elternzeit gehen wollte; nicht wenige Arbeitgeber sind überrascht, dass auch ein Mann sich für die Familienarbeit zuständig fühlt. Gerade für Männer kann die Gleichsetzung von Frauen und Familie bedeuten, dass ihnen ein Rollenmodell genommen wird.

Im Kampf gegen Gender-Stereotype spielt das AGG nun schon deshalb eine wichtige Rolle, weil es bestimmte Begründungen verbietet. Personalpolitische Entscheidungen dürfen nicht mehr damit begründet werden, dass man eine Frau an einem bestimmten Platz nicht gebrauchen könne, und allein dies kann - zumindest

VORTRAG PROF. DR. EVA KOCHER

bei wohlmeinenden Personalabteilungen - Auswirkungen auf die Personalpolitik haben. Wer sich vergeblich auf die Suche nach neuen Begründungen begeben muss, hat die Chance, eigene ungerechtfertigte Vorbehalte und Vorurteile zu entdecken. Gesetze wie das AGG drücken insofern gesellschaftliche Übereinkünfte aus und haben allein deshalb schon eine nicht zu unterschätzende Bedeutung.

WIE WIRKEN GESETZE?



Dennoch können wir aufgrund der Erfahrungen mit dem AGG und anderen Gesetzen definitiv sagen: Es reicht nicht aus, einfach bestimmte Regeln aufzustellen, sich an die Arbeitgeber - private und öffentliche - zu wenden und zu sagen: So müsst ihr zukünftig handeln. Dafür bedarf es keines Gesetzes. Die vielen freiwilligen Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft zeigen ja, dass ein Unternehmen, das Gleichberechtigung verwirklichen möchte, dazu selbst Mittel und Wege finden kann. Der eigentliche Wert einer gesetzlichen Regelung

im Gegensatz zu einer freiwilligen Regelung besteht darin, dass ein Gesetz diejenigen Menschen mit Rechten ausstattet, die ansonsten nicht die Möglichkeit hätten, Versäumnisse und Probleme zu thematisieren.

Und das ist der Punkt an dem das AGG scheitert. Es reicht nämlich auch nicht aus, nur denjenigen Rechte zu gewähren, die bei demjenigen abhängig beschäftigt sind, dem gegenüber sie Rechte geltend machen wollen.

Hier liegt auch ein wesentlicher Unterschied zwischen den Gleichstellungsgesetzen des öffentlichen Dienstes und den Regelungen für die Privatwirtschaft: Die Gleichstellungsgesetze sehen mit den Frauenvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftrag-

ten spezielle Akteurinnen vor, die Probleme thematisieren und Recht wirksam mobilisieren können.

WEITERE INSTRUMENTE ZUR EFFEKTIVIERUNG

Es gibt eine Reihe weiterer Instrumente, die zur Effektivierung der bestehenden Gesetze vorstellbar wären. Notwendig wäre es, Möglichkeiten zur Mobilisierung des Rechts auch von außen zu eröffnen. Denn es ist ja die Gesellschaft, die von einem Unternehmen erwartet, dass es sich an Werten wie den im AGG festgeschriebenen orientiert.

Zur Thematisierung solcher gesellschaftlicher Fragen geht man nun in Deutschland herkömmlich seltener den Weg über eine spezialisierte Behörde, sondern setzt eher auf private Verbände, die sich um Fragen gesellschaftlicher Gerechtigkeit kümmern. Diese könnte man als Akteure von außen berechtigen, Gleichbehandlungsfragen zu thematisieren und Rechte zu mobilisieren. Als weiteres Instrument wäre z.B. die Bindung der öffentlichen Auftragsvergabe an Gleichbehandlungsfragen zu nennen.

Die bestehende Fallhöhe zwischen den Regelungen für die Privatwirtschaft und für den öffentlichen Dienst ist in diesen Fragen aber nicht unproblematisch. Es wäre höchste Zeit, die Regelungen einander anzunähern. Dementsprechend wird seit langem auch für die Privatwirtschaft vorgeschlagen, externe Akteure und Akteurinnen mit Berechtigungen zu versehen und nicht nur diejenigen, die diskriminiert sind oder sich dafür halten. Denn wir müssen endlich auch in der Privatwirtschaft zu Instrumenten finden, die tatsächlich mobilisiert und genutzt werden.

ZUR PERSON

Frau Prof. Dr. Eva Kocher ist Professorin für Bürgerliches Recht, europäisches und deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder und zugleich Vertrauensdozentin der Hans Böckler Stiftung. Darüber hinaus ist Prof. Dr. Kocher Geschäftsführerin der Zeitschrift „Kritische Justiz“, Mitglied des Deutschen Juristinnenbundes und Mitgründerin des feministischen Rechtsinstituts.

WIRTSCHAFTLICHE DISKUSSION

DAS LGG GREIFT ZU KURZ!

Die wirtschaftlichen Aspekte des LGG wurden in der Diskussionsrunde am Nachmittag aufgegriffen. Zu Wort kamen neben den Vorstandsvorsitzenden der BVG und BSR, Dr. Sigrid Nikutta und Vera Gäde-Butzlaff, die Kanzlerin der TU, Dr. Ulrike Gutheil, der Personalvorstand der BWB und KAV-Vorstandsvorsitzende, Norbert Schmidt, Dr. Elke Holst vom DIW und Susanne Stumpenhusen, Landesvorsitzende ver.di Berlin. Alle Gesprächspartner waren sich einig: Wichtig sind pro-aktive Lösungen der Wirtschaft und eine veränderte gesellschaftspolitische Diskussion. Das Land braucht viele Frauen!

Auch diese Diskussionsrunde zeigte, dass sich alle darüber einig sind, dass Frauen vermehrt Führungspositionen einnehmen sollten. Anhand von Beispielen aus KAV-Mitgliedsunternehmen wurde aufgezeigt, wie erfolgreich dies geschehen kann, wenn sowohl Politik als auch Wirtschaft an einem Strang ziehen.



Für die BSR-Vorstandsvorsitzende Vera Gäde-Butzlaff hat das Thema Frauenförderung oberste Priorität.

„Die kommunalen Unternehmen haben dieses Problem erkannt und gehen es seit Jahren aktiv an“, versicherte Vera Gäde-Butzlaff zu Beginn der Diskussionsrunde. Auch für die ehemalige Richterin war es nicht einfach, eine Führungsposition einzunehmen. Dennoch steht sie der LGG-Novelle kritisch gegenüber: „Auch gesetzliche Regelungen können Schaden anrichten, wenn sie nicht an die Realität angepasst sind.“ Wie fast alle öffentlichen Arbeitgeber in Berlin stellt sie sich die Frage, warum mit den betroffenen Unterneh-



Moderiert von Sascha Hingst (ganz rechts), diskutierten Susanne Stumpenhusen, Dr. Elke Holst, Vera Gäde-Butzlaff, Norbert Schmidt, Dr. Sigrid Nikutta und Dr. Ulrike Gutheil (vlnr.)

men und Einrichtungen nicht frühzeitig Gespräche aufgenommen wurden, um das Gesetz in der Praxis besser umsetzen zu können.

Der KAV-Vorsitzende und Personalvorstand der Berliner Wasserbetriebe (BWB), Norbert Schmidt, ging noch einen Schritt weiter. Für ihn sei es viel wichtiger, Strukturen und die gesellschaftspolitische Diskussion zu verändern. „Frauenförderung ist wichtig – mit oder ohne Gesetz“, stellte er fest. Von der LGG-Novelle ist er überzeugt: „Dieses Gesetz wird nicht dazu beitragen, dass sich gravierend etwas verändert“. Auch er hätte sich eine frühzeitige Einbindung in die Entscheidungsprozesse rund um die Gesetzesnovelle gewünscht. Für die Zukunft schlägt er vor, dass gemeinsam mit den öffentlichen Unternehmen Zielvorstellungen formuliert werden, „denn dazu sind wir alle bereit“.



Norbert Schmidt sieht enorme Wettbewerbsnachteile für die KAV-Mitglieder durch die Gesetzesnovelle.

Das eine oder andere Fragezeichen setzt auch Dr. Sigrid Nikutta, wenn es um die praktische Umsetzung der LGG-Novelle geht. Vor allem die zunehmende Bürokratie sieht sie als Problem. Dennoch sprach sie sich dafür aus, die neuen Regelungen pro-aktiv anzugehen und als Möglichkeit zu sehen, als gutes Beispiel für die Privatwirtschaft voranzugehen. Für ihre Forderung nach einer Quote erhielt sie breite Zustimmung

WIRTSCHAFTLICHE DISKUSSION



Norbert Schmidt (Mitte) umringt von geballter Frauenpower: BSR-Chefin Vera Gäde-Butzlaff (links) und BVG-Chefin Dr. Sigrid Nikutta (rechts).

auf dem Podium und im Publikum. Hinderlich für eine aktive Einbindung von Frauen in Führungspositionen sind laut Dr. Nikutta alte Gender Stereotypen und die fehlende Flexibilität bei Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, wie sie aus eigener Erfahrung weiß.

Dr. Ulrike Gutheil sieht ein Problem bei der Umsetzung vieler Maßnahmen zur Frauenförderung. Sie fordert klarere Konzepte und Analysen: „Wenn wir das jetzt nicht tun, verpassen wir die Züge für die Generation von morgen“. Die Kanzlerin der TU Berlin forderte wie die meisten Podiumsteilnehmer eine bessere Kommunikation zwischen Politik und Akteuren, und stellte klar: „Ein Gesetz, das nicht handhabbar ist, ist kontraproduktiv.“



Dr. Ulrike Gutheil forderte: Vor allem die Kommunikation zwischen Politik und Akteuren sollte sich verbessern.

Für sie ist es wichtig, im Vorfeld von Gesetzgebungsverfahren Vertrauen zu schaffen und Regelungen mit allen Beteiligten zu finden. Exemplarisch nennt sie die TU Berlin, an der es bereits weitergehende Regelungen zur Frauenförderung gibt, „weil es die TU als Gesamtverantwortung

aufgegriffen hat.“

„Um entsprechende Gleichstellung in dieser Gesellschaft zu erlangen, brauchen wir Gesetze“, forderte



Susanne Stumpenhusen sprach den drohenden Fachkräftemangel in Deutschland an.

die ver.di-Landesvorsitzende Susanne Stumpenhusen. Sie findet es richtig, dass es für den Bereich des öffentlichen Dienstes und der landeseigenen Unternehmen in Berlin ein spezielles Gesetz gibt. Für die Gewerkschafterin ist der Hinweis auf Wettbewerbsnachteile für die öffentlichen Unternehmen durch das LGG die falsche Heran-

gehensweise. Aufgrund des drohenden Fachkräftemangels fordert sie neben gesetzlichen Regelungen Geschlechterquoten, die mit bestimmten Zielen erreicht werden sollen.



Der öffentliche Dienst soll mit gutem Beispiel voran gehen, war eine der Forderungen von Dr. Elke Holst.

Dr. Elke Holst vom DIW unterstrich diese Aussagen und ist davon überzeugt „dass der öffentliche Dienst vorangehen muss“. Erst dann folge, wie in Norwegen, die Privatwirtschaft. Sie hält es für wichtig, dass die öffentlichen Unternehmen eine Vorbildfunktion übernehmen. Dennoch solle es nicht „um Quotenerfüllung, sondern um Umdenken“ gehen, da Frauen immerhin die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland ausmachen.

IMPRESSIONEN



„Es war eine wirklich hochrangig besetzte und interessante Veranstaltung zum Thema Gender Equality.“
Inge Reichert, Geschäftsführerin Bundesverband öffentliche Dienstleistungen -Deutsche Sektion des CEEP e.V. (BVÖD)



„Sehr interessante Diskussionsrunden mit hochrangigen Gesprächspartnern.“
Birgit Kersten - Deutscher Juristinnenbund e.V., Bundesgeschäftsstelle



„Vielen Dank für diese gute Veranstaltung. Besonders der Vortrag von Frau Prof. Dr. Heide Pfarr hat mir sehr gut gefallen.“
Erika Palme, Frauenvertretung Vivantes



ANSPRECHPARTNER

Rechtsanwältin
Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin
claudia.pfeiffer@kavberlin.de

Tel.: 21 45 81-16
Mobil: 0170/2 24 69 14
Fax: 21 45 81-20

Silke Leicht-Gilles
Mitgliedermarketing
silke.leicht-gilles@kavberlin.de

Tel.: 21 45 81-14
Fax: 21 45 81-18

IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin) | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Geschäftsführerin: Claudia Pfeiffer |
Text, Redaktion, Layout: Silke Leicht-Gilles | Referentin für Mitgliedermarketing | Gestaltung: HELDISCH.com | Fotos: KAV Berlin