

Speech

Kiel, 24.02.2011

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes

Norwegen hat es vorgemacht. Nachdem Aktiengesellschaften ihre Aufsichtsräte freiwillig quotieren konnten, gibt es seit 2003 ein Gesetz, dass einen Mindestanteil von 40% Frauen bzw. Männern in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften vorschreibt. Ausgerechnet ein Minister unter einer konservativen Regierung führte die Regie für ein Gesetz, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Spitzenpositionen sichert. Erst war die Empörung groß über diesen politischen Eingriff in die Wirtschaft. Aber mittlerweile herrscht weitestgehend Konsens bei beiden Geschlechtern, dass nur mit Zwang und begleitenden Maßnahmen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann.

Diese Erkenntnis gibt es mittlerweile auch in Deutschland. Daher begrüßt der SSW den Gesetzentwurf der Grünen, dass zukünftig mindestens vier Frauen im Aufsichtsrat des UK SH vertreten sein müssen. Bisherige freiwillige Absprachen zwischen Politik und Wirtschaft - wie zum Beispiel 2001 zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit - führen nicht zu den gewünschten Ergebnissen. Bis heute ist es eher eine Ausnahme als eine Selbstverständlichkeit, dass Frauen Spitzenpositionen in der Wirtschaft einnehmen. Der Gesetzentwurf der Grünen ist also ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Statistiken zu den TOP 200 Unternehmen in Deutschland zeigen, dass Frauen 2010 in Vorständen zu 3,2% und in Aufsichtsräten zu 10,6% vertreten



waren. Obwohl sich die Anzahl der Frauen zum Beispiel in den Aufsichtsräten seit 2007 von 7,8% um 2,8% erhöht hat, ist das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch lange nicht erreicht. Dies hängt nicht damit zusammen - das möchte ich hier ganz klar sagen - dass Frauen nicht bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und lieber Zuhause das Familienglück suchen. Es hängt ganz einfach damit zusammen, dass Männer Männer unterstützen und auch Frauen eher Männer fördern, so dass Frauen häufig keine Chance erhalten.

Für Frauen gibt es in weiten Teilen der Berufswelt eine sogenannte „gläserne Decke“ auf der Karriereleiter. In diesem Punkt unterscheidet sich Deutschland im Übrigen wenig von Norwegen. Hier wie dort das gleiche Bild: Frauen arbeiten eher im öffentlichen oder sozialen Sektor, sie haben häufig Teilzeitstellen inne und Aufstiegschancen bleiben ihnen verwehrt. Auch Universitäten machen dies vor. Obwohl der Anteil der Studienanfängerinnen und Anfänger fast gleichauf liegt, gehen die Frauen im Karriereverlauf irgendwie verloren. Es gibt sehr viel mehr Professoren als Professorinnen: gerade mal 18% der in Deutschland lehrenden und forschenden 39.800 Professorinnen und Professoren sind Frauen. Und auch in der Politik sieht es nicht anders aus. Die beschämende Zahl von Staatssekretärinnen und Ministerinnen in der Landesregierung zeigt, wie weit wir von einer geschlechtergerechten Gesellschaft entfernt sind.

Wer für Gleichberechtigung eintritt, muss Frauen fördern. Von den in den Aufsichtsräten der TOP 200 vertretenen Frauen wurden um die 75% von Arbeitnehmervertretungen entsandt. Hier gibt es also Strukturen, die Frauen fördern. Das gleiche gilt für den öffentlichen Dienst. Es gibt Frauenförderprogramme und die öffentliche Ausschreibung aller Führungspositionen, so dass hier Frauen eher in Spitzenpositionen zu finden sind, als in der öffentlichen Wirtschaft. Insgesamt gilt aber, dass Frauen nicht die besseren Männer werden sollten, sondern dass wir eine Kultur der Frauen- und Familienförderung in unserer Gesellschaft brauchen.

Es gibt strukturelle Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen und auch Familien, aber sie reichen in Teilen nicht aus oder werden erst gar nicht umgesetzt. Und auch die bisherigen freiwilligen Vereinbarungen machen deutlich, dass wir so dem Ziel der Gleichberechtigung nicht näher kommen. Aus Sicht des SSW gilt es daher, ein höheres Maß an Verbindlichkeit zu schaffen. Klare Vorgaben für Aufsichtsräte sind ein Schritt. Es geht aber auch darum endlich zu verstehen, dass Unternehmen nicht nur wirtschaftlich von Frauenbeteiligungen profitieren, sondern dass schlichtweg der Respekt vor den Geschlechtern Gleichberechtigung verlangt.

