

Prof. Dr. Claudia Hübner

*Staatsrätin für Demographischen Wandel und für Senioren
im Staatsministerium Baden-Württemberg*

58. Herbsttagung des Clubs

Business and Professional Women Germany e.V.

in Karlsruhe

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Frau Paulick,
sehr geehrte Frau Bischoff,
sehr geehrte Frau Leverenz,
meine sehr verehrten Damen und Herren.

Herzlichen Dank für die Einladung!

Und Ihnen allen ein herzliches Willkommen in Baden-Württemberg!

Als Sie mich gebeten haben, bei Ihrer Herbsttagung hier in Karlsruhe ein Grußwort zu sprechen, habe ich keine Sekunde gezögert.

Mit Freude bin ich nach Karlsruhe gekommen.

Denn „Business and Professional Women“ steht für das bedeutendste berufsübergreifende Frauennetzwerk Deutschlands und International. Die Fakten verdeutlichen das:

- Clubs in über 80 Ländern der Welt
- 41 Clubs mit über 1.800 Mitgliedern allein in Deutschland
- Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat.

Wenn das keine Erfolgsgeschichte ist!

Das spricht für Sie. Für Ihr Engagement. Aber auch für Ihr ständiges Ringen um Chancengleichheit von Frauen in der Berufswelt.

Meine Damen und Herren.

Die Zeiten, in denen Gesellschaft, Politik und Wirtschaft von Männern alleine beherrscht wurden, sind zwar schon lange vorbei.

- In der Gesellschaft sind wir gleichgestellt: es heißt nicht mehr, die Frau gehört ins Haus. Die Bildungswege stehen heute allen offen.

- In der Politik haben wir uns unseren Platz erobert: wir haben heute eine Bundeskanzlerin. In Thüringen haben wir demnächst eine Ministerpräsidentin. Im Landeskabinett von Baden-Württemberg sitzen außer mir drei weitere Frauen. Wenn man sich vorstellt, dass vor 90 Jahren Frauen weder wählen noch Mitglied einer Partei sein durften, ist das ein großer Erfolg!
Allerdings gibt es auch hier noch Luft nach oben. Ein Frauenanteil von 20 % im Landtag von Baden-Württemberg ist eindeutig zu wenig und in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen in leitenden Funktionen noch immer die Ausnahme.
- In der Wirtschaft haben die Frauen am meisten zu kämpfen. Noch immer sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

Die Zwischenbilanz heißt also: wir haben schon viel erreicht. Es ist aber auch noch viel zu erreichen.

Seit 60 Jahren ist im Grundgesetz die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verankert. Doch wie sieht die Realität aus?

Nach wie vor bestehen Ungleichheiten und Ungleichgewichte.

- Bei den Karrierechancen etwa die gläserne Decke, wenn es um Fürsorge für Kinder und Ältere geht.
- In allen naturwissenschaftlichen und technischen Berufen ebenso wie in Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.
- Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ ist eine europäische Verpflichtung. Aber noch lange nicht europäische Wirklichkeit.

An dieser Stelle möchte ich ausdrücklich Ihren Einsatz für gleiche Bezahlung durch die Initiierung des „Equal pay day“ hervorheben.

- Noch immer sind es in der Regel die Frauen, die bei der Gründung einer Familie ganz aus dem Beruf aussteigen oder eine Teilzeitbeschäftigung annehmen.

Die Konsequenz ist, dass der Wiedereinstieg nach mehreren Jahren auch für hoch qualifizierte Frauen oft sehr schwierig ist.

Es liegt also noch ein weiter Weg vor uns bis zur Erreichung der faktischen Gleichberechtigung.

Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Unternehmensführung an der Universität Karlsruhe über Frauen in der obersten Managementebene der 600 wichtigsten börsennotierten Unternehmen Deutschlands, waren im Jahr 2008 nur 42 der 1721 Vorstandsmitglieder Frauen – das ist ein Anteil von 2,4 Prozent. In den Aufsichtsräten sind Frauen mit 8,2 Prozent vertreten. Einen klaren Aufwärtstrend gab es in beiden Fällen in den vergangenen zehn Jahren nicht.

Im europaweiten Vergleich nehmen weniger Frauen als Männer wichtige Positionen in der Privatwirtschaft ein. Im Jahr 2003 war in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsenorientierten Unternehmen nur ein Zehntel von Frauen besetzt.

Obwohl es noch nie so viele gut ausgebildete und hoch qualifizierte Frauen gab, gelingt es bis heute oft nicht, dass Frauen ihre sehr gute Ausgangsqualifikation in eine entsprechende Stellung im Beruf umsetzen.

Das ist aber insbesondere vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels außerordentlich wichtig:

Denn wenn wir weniger werden und wir künftig einen spürbaren Fachkräftemangel zu verzeichnen haben, können wir auf zwei Dinge nicht verzichten:

- Das große Frauen-Potential und
- das große Potential der Frauen.

Mittlerweile hat auch die Wirtschaft die Notwendigkeit erkannt. Der Wandel ist spürbar:

Aktionstage, Projekte und Trainingsprogramme zur Aufstiegsförderung von Frauen, werden nicht mehr nur von Frauengruppierungen, sondern von sämtlichen Akteuren des öffentlichen und privaten Sektors durchgeführt.

Übrigens: Im anglo-amerikanischen Ausbildungsmarkt sind frauenspezifische Führungstrainings längst etabliert.

Monitoring-Programme für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen werden gezielt von immer mehr Unternehmen eingesetzt.

Unternehmen wie Daimler oder HP haben Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in Führungspositionen erstellt.

Bei IBM Deutschland gibt es in der Frauenförderung eine Zielvereinbarung für Manager. Wenn die Quote nicht stimmt, schrumpft auch der Bonus.

Unternehmen wie Bosch bemühen sich gezielt um junge Ingenieurinnen.

Das zeigt: Die Wirtschaft hat endlich erkannt, dass Frauen ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor sind.

Eine Studie von McKinsey hat den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen mit drei und mehr Frauen im Topmanagement mit Unternehmen ohne Frauen an der Spitze verglichen.

Das Ergebnis: Firmen mit Frauen in Entscheidungspositionen schneiden besser ab, und zwar bezüglich Rendite, Marge und Börsenkurs.

Frauen in Führungspositionen tun den Unternehmen gut. Gemischte Führungsteams kommen zu den erfolgreicherer Entscheidungen.

Fazit: Geschlechtliche Vielfalt nutzt, Einfalt schadet.

Der Wirtschaftsfaktor „Frau“ ist damit auch ein entscheidender Zukunftsfaktor für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg im globalen Standortwettbewerb.

Was tut die Landesregierung?

Wir wollen die Chancengleichheit fördern. Chancengleichheit von Frauen und Männern darf nicht nur ein Schlagwort sein. Wir wollen eine nachhaltige Gleichstellungspolitik.

Wir müssen es schaffen, dass junge Frauen - und junge Männer - Beruf und Familie in Einklang bringen können.

Die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben drängen auf der einen Seite Mütter aus dem Arbeitsmarkt und tragen auf der anderen Seite zu sinkenden Geburtenraten bei.

In diesen Kontext gehören aber auch die Fragen der Männer nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es geht um die Verantwortung der Väter in der Kindererziehung und der Söhne in der Pflege ihrer Eltern.

Wir brauchen familiengerechte Rahmenbedingungen:

Ziele sind daher vor allem der Ausbau der Ganztagschulen sowie der Ausbau der Kleinkindbetreuung.

Das Land investiert in den Ausbau solcher Angebote bis 2013 insgesamt 480 Mio. Euro und ab 2014 jährlich 175 Mio. Euro.

Wichtig sind aber auch flexible Öffnungszeiten der Einrichtungen, Ganztagsbetreuungen, betriebsnahe und betriebliche Betreuungseinrichtungen sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Hier sind sämtliche Einrichtungsträger und Arbeitgeber am Zug.

Die Landesregierung engagiert sich auch unmittelbar für die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Ich nenne nur einige Beispiele:

- Das „Aktionsprogramm Chancengleichheit“
Ziel ist es, die Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren.
- Seit fünf Jahren führen wir die Frauenwirtschaftstage Baden-Württemberg durch; mit Veranstaltungen zum Thema „Frauen auf dem Weg in Führungspositionen“.
- Das Forum Chancengleichheit. In diesem Arbeitsgremium tauschen sich neben dem Land Vertreter der Regionaldirektion, der Gewerkschaften, der Arbeitgeberseite, der Hochschulen und Praktikerinnen aus der Wirtschaft aus, um die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Seit 1994 fördern wir neun Kontaktstellen „Frau und Beruf“, die sich für die berufliche Frauenförderung einsetzen, indem individuelle Beratung zu allen beruflichen Fragen angeboten wird.

Um eine noch gezieltere Gleichstellungspolitik betreiben zu können, wurde auf Initiative und unter Federführung Baden-Württembergs der 1. Gleichstellungsatlas für Deutschland erarbeitet, der vor kurzem erschienen ist. Erstmals wurde Daten und Statistiken zu Indikatoren, wie beispielsweise Mandate in den Länderparlamenten, Hochschul- oder Juniorprofessuren oder Teilzeitbeschäftigung in Deutschland zusammengestellt, um den Stand und die Entwicklungen in der Chancengleichheitspolitik abbilden zu können.

Sie sehen also: Baden-Württemberg tut einiges, um Frauen im Berufsleben voran zu bringen.

Wir tun dies, weil wir wissen, dass es die Frauen verdienen.

Der Spruch „Frauen sind die besseren Männer“ stimmt zwar, ist aber im Ergebnis doch etwas zu platt. Es geht einfach darum, das enorme Potential, das in uns Frauen steckt, adäquat zu verwirklichen.

Deshalb freue ich mich, dass es mit „Business and Professional Women“ ein starkes Netzwerk mit kompetenten Partnerinnen gibt, die uns auf diesem Weg unterstützen.

Hoch qualifizierte Frauen müssen ihren eigenen Weg kennen, dürfen sich nicht unter Wert verkaufen. Für uns Frauen sind daher Kontakte knüpfen, - pflegen und - nutzen entscheidende Erfolgsfaktoren im Beruf - was Männer übrigens schon immer gemacht haben.

Wir sollten im Dialog miteinander bleiben, damit wir gegenseitig voneinander profitieren können.

Für uns Frauen gilt: Wir haben in der Vergangenheit viel erreicht, am Ziel sind wir aber noch lange nicht. Gerade hier gilt der Slogan: „Es gibt viel zu tun - packen wir´s an!“

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen für die Zukunft weiterhin viel Erfolg.
Übrigens Margarita Mathiopoulos, eine Unternehmerin, hat es mal so gesagt:

„Mittelmäßige Männer in Spitzenjobs sind für eine Frau genauso eine Zumutung wie für einen Mann herausragende Frauen in Führungspositionen“.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Abend!

Vielen Dank.