

Video-Podcast der Bundeskanzlerin #32/2016

15. Oktober 2016

Die Fragen stellte Henning Wachter, Historiker aus Paderborn.

Henning Wachter:

Frau Bundeskanzlerin, in der kommenden Woche haben Sie führende Frauen und junge Nachwuchskräfte aus allen Bereichen des gesellschaftlichen und öffentlichen Lebens zur dritten Konferenz zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ eingeladen. Zur Eröffnung der ersten Konferenz 2013 forderten Sie eine „schonungslose und realitätsnahe“ Bestandsaufnahme. Wie ist die Situation heute? Und was bedeutet das für Männer?

Bundeskanzlerin Merkel:

Die Konferenz ist jetzt schon eine kleine Tradition geworden, und wir haben über wechselnde Themen gesprochen. Das letzte Mal auch über die sogenannte gläserne Decke, also: Was hindert Frauen dann doch daran, in Führungspositionen zu kommen? Wir haben einige Fortschritte erreicht, insbesondere bei der Frage, die die Politik ja beeinflussen kann: Wie organisieren wir Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Es ist natürlich immer eine persönliche, individuelle Entscheidung. Aber wir haben durch den Bau von Kita-Plätzen und die Unterstützung auch durch den Bund hier in den letzten zehn Jahren doch sehr Vieles erreicht. Wir haben heute ungefähr 720.000 Plätze in Deutschland, das sind 430.000 mehr als 2005. Daran sieht man, dass hier ein qualitativer Sprung erfolgt ist. Und wir haben uns überlegt, wie wir auch die partnerschaftliche Aufteilung – und hier kommen die Väter ins Spiel – der Elternzeit besser regeln können. Da gibt es das sogenannte ElterngeldPlus, wo also mehr Variationsmöglichkeiten da sind, dass sich beide Elternteile auch Beruf und Familie teilen, wenn die Kinder noch sehr klein sind. Und so widmen wir uns sehr stark auch gerade dem Thema Zeit – weil das Thema Zeit für junge Eltern eines der wichtigsten ist: Wie kann ich einerseits meine berufliche Laufbahn voran bringen und gleichzeitig ausreichend Zeit für die Kinder haben?

Seit Anfang dieses Jahres gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen. Demnach soll ein knappes Drittel der Aufsichtsratsmandate der DAX-Unternehmen von Frauen gehalten werden. Diese Quote ist erreicht – ein beachtlicher Erfolg. Welche Schritte planen Sie, um auch die mittleren und unteren Führungsschichten zu erreichen?

Ja, es gab viele strittige Diskussionen um die Quote in diesen DAX-Unternehmen, in den Aufsichtsräten. Wir haben das dann beschlossen, und das wird jetzt auch umgesetzt. Und es ergibt sich auch, dass sich genügend Frauen finden, um diese Aufsichtsratsposten zu besetzen, nachdem das jahrzehntelang auf der freiwilligen Basis nicht möglich war. Wir glauben, dass wir durch weitere Maßnahmen in dem Gesetz doch ein Nachdenken hervorbringen, denn auch die kleineren Unternehmen müssen – sozusagen – immer wieder berichten darüber: Wie sieht es aus mit Frauen in Führungspositionen? Natürlich müssen viele Frauen auch erst aus den Betrieben in die Führungspositionen hineinwachsen, aber das erfordert eine langfristige, bewusste Planung. Und an dieser Planung wird heute besser gearbeitet als früher. Und des-

halb glaube ich, dass wir Schritt für Schritt hier auch bei kleineren Unternehmen vorankommen.

2014 stellten Sie fest, dass ein Gesetz nur zögerliche Wirkungen entfalten könne, wenn zwar die Quote eingeführt werde, aber der gesellschaftliche Wille fehle. Was muss sich hier ändern, um die schon angesprochene „gläserne Decke“ einzureißen, die vielen Frauen einen Aufstieg in Führungspositionen erschwert?

Ja, ich kann da nur auf das zurückkommen, was ich schon gesagt habe: Einerseits muss man versuchen, gute Rahmenbedingungen für das Zeitmanagement hinzubekommen – gerade wenn die Kinder kleiner sind. Auf der anderen Seite muss auch bewusste Führungsplanung in den Unternehmen stattfinden. Das heißt, auch Frauen müssen sich selber fragen: Möchte ich in eine solchen Planung mit einbezogen werden? Und wir sollten auch Frauen immer wieder ermutigen: nicht fragen, was geht nicht. Und wir sollten vor allen Dingen auch die Tatsache, dass jemand kleinere Kinder zu Hause zu betreuen hat, nicht als Vorwand nutzen. Wir haben hier im Bundeskanzleramt – kann ich sagen – doch sehr gute Erfahrungen gemacht, auch in anderen Ministerien. Wenn es zum Beispiel Mütter oder Väter mit kleineren Kindern gibt, dann kann man auch manchmal Referate mit „Doppelkopf“ besetzen, also mit zwei Führungspersönlichkeiten. Man kann auch heute Flexibilität durch das sogenannte Homeoffice nutzen, also die Arbeit zu Hause. Und es sollten nicht Hindernisse gesucht werden, sondern Möglichkeiten. Und wenn jeder so herangeht, die Chancen zu sehen, dann, glaube ich, haben wir eine gute Möglichkeit, hier auch weiter voranzukommen.

Nach wie vor besteht eine Ungleichheit bei der Bezahlung von Männern und Frauen. Nun hat sich die Regierungskoalition darauf geeinigt, ein Gesetz zur Entgelttransparenz vorzulegen. Ist es notwendig, hier reglementierend einzugreifen? Würde es nicht reichen, das Problem durch die Tarifpartner lösen zu lassen?

Genau das haben wir jetzt auch als Weg ausgewählt. Wir haben festgestellt, dass heute schon die Betriebsräte die Möglichkeit haben, bei Unternehmen, die größer als 200 Beschäftigte sind, eine Einsicht in die Gehaltslisten zu bekommen. Und damit können auch die weiblichen Beschäftigten natürlich von dieser Möglichkeit Nutzen ziehen und dann den Betriebsrat bitten, für sie einen Überblick zu schaffen. Diese Möglichkeit nutzen wir. Wir mussten uns dann nur mit der Frage auseinandersetzen: Was ist mit den Unternehmen, die keinen Betriebsrat oder keinen Tarifvertrag haben – besser gesagt, keinen Betriebsrat und keinen Tarifvertrag. Und für die haben wir dann das individuelle Auskunftsrecht eingeführt. Wir haben also hier eine Privilegierung von Unternehmen, in denen Betriebsräte und Tarifverträge existieren. Und damit sind wir genau diesen Weg gegangen: Möglichst wenig Bürokratie und auch ein deutliches politisches Signal, dass wir Tarifautonomie ernst nehmen und deshalb dort auch Prozesse erleichtern.