

## Video-Podcast der Bundeskanzlerin #15/2013

4. Mai 2013

Die Fragen stellte **Nadine Sauer**, Politikstudentin aus Berlin

*Frau Bundeskanzlerin, am Dienstag haben Sie Frauen in Führungspositionen zu Gast. Immer noch sind Frauen in Führungspositionen seltener anzutreffen als Männer. Warum ist das so? Was ist für Frauen schwerer: ihre Qualifikation, die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder die männlich dominierten Strukturen in vielen Unternehmen?*

### **Bundeskanzlerin Angela Merkel:**

Ich glaube, dass es ein Bündel von Gründen gibt. Ich freue mich deshalb, mit Frauen, die heute schon in ganz unterschiedlichen Bereichen Führungspositionen haben, nächste Woche die Diskussion zu führen, denn wir wollen ja auch immer wieder etwas für unsere politische Tätigkeit dazulernen. Ich glaube, es ist auf der einen Seite die Auswahl von Berufen, die zum Teil noch sehr auf bestimmte, wenige Frauenberufe zentriert ist; in einigen Bereichen gibt es deutlich weniger Frauen. Selbst wenn aber die Zahl der Studienabschlüsse in einem bestimmten Fach zwischen Männern und Frauen gleich verteilt ist, dann haben wir später immer noch die Tatsache, dass mehr Männer in Führungspositionen sind. Das hat sicherlich sehr viel mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten: Der Staat arbeitet daran – deshalb auch der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz –, wirklich mehr Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Zweitens ist es so, dass die Hausarbeit und die Erziehungsarbeit noch sehr stark auf Frauen konzentriert ist. Hier haben wir mit den Vätermontaten einen ersten wichtigen Schritt dahin gemacht, dass sich auch junge Väter mehr an der Erziehungsarbeit beteiligen. Weiterhin ist die Karriereplanung in vielen Unternehmen noch nicht darauf ausgerichtet, dass Menschen heute ja auch eine lange Lebensarbeitszeit haben und dass nicht alle Karriereschritte schon mit 35 oder 40 geplant oder abgeschlossen sein müssen. Ich glaube, hier sollten wir Unternehmen in den Vordergrund stellen, die dies anders machen. Ich habe gerade in Jena ein solches Unternehmen besucht, wo man einfach sagt: Die Familienzeit darf nicht auch völlig identisch mit der Karriereplanungszeit sein. Und sicherlich müssen Frauen, die Führungspositionen haben, auch werben – und sagen: Es lohnt sich, auch Führungsverantwortung zu übernehmen.

*Für mich ist die Quote der falsche Weg. Ich möchte nicht aufgrund einer Quote einen Job bekommen, sondern aufgrund meiner Qualifikation. Was meinen Sie? Ist die Einführung der vieldebattierten Quote ist der richtige Schritt? Oder laufen wir dabei Gefahr, Geschlecht vor Qualifikation zu stellen?*

Ich glaube, dass die Quote ein Thema ist, an dem man scheinbar sehr gut festmachen kann, wie viele Frauen haben wir in Führungspositionen? Aber sie ist bei weitem nicht die einzige Möglichkeit, wirklich nach vorn zu kommen. Wir haben jetzt, nachdem die Wirtschaft – das muss man sagen – ihre Versprechungen über Jahre nicht eingehalten hat, durch unsere Frauenministerin Kristina Schröder um eine flexible Quote gebeten. Das heißt, die Unternehmen müssen sich selbst verpflichten – und wir würden das auch gern festschreiben –, dass sie den Frauenanteil zum Beispiel in Aufsichtsräten, aber auch anderen Führungspositionen erhöhen. Durch eine solche Selbstverpflichtung kommen Unternehmen dann auch in den Druck, mal darüber nachzudenken, wie viele Möglichkeiten der Frauenförderung man hat. Ich finde aber auch, eine Selbstverpflichtung darf nicht ohne jedes Ziel sein. Und deshalb habe ich mich dafür eingesetzt,

dass zumindest in der nächsten Legislaturperiode eine rechtliche Regelung gefunden wird, dass in Aufsichtsräten ab 2020 dann 30 Prozent Frauen vertreten sein sollen. Aber das ist ja nur ein kleines Element, im Übrigen bezogen auf börsennotierte Unternehmen, also längst nicht auf alle Unternehmen. Insgesamt müssen wir immer wieder dafür werben: Die erfolgreichsten Betriebe sind die Betriebe, wo Männer und Frauen, wo Menschen verschiedenen Alters gut zusammenarbeiten.

*Mal abgesehen von der Quote: Was müssen wir sonst noch tun, um Frauen verstärkt in Führungspositionen zu bringen – auch in Wissenschaft und Forschung?*

Wir müssen vor allen Dingen bei der Berufswahl noch mehr tun. Wir werben sehr stark für die sogenannten MINT-Berufe, das heißt mathematisch-ingenieurwissenschaftlich-technische Berufe, in denen Frauen auch mehr ihre Chancen suchen könnten und die auch sehr gut bezahlt sind. Wir führen dazu zum Beispiel jedes Jahr den Girls' Day durch, und angesichts dieses Tages habe ich wieder gesehen: Zum Beispiel im Fach Elektrotechnik fangen sind überhaupt nur zehn Prozent der Studenten, die anfangen, Mädchen. Wir haben hier also noch eine sehr geringe Quote. Ich werbe deshalb dafür, sich durchaus für einen Beruf in einer solchen Branche zu entscheiden. Und ich werbe auch dafür, dass Jungens stärker in die Berufe gehen, wo klassischerweise Frauen sind, zum Beispiel in Pflegeberufe – hier haben wir durch den Bundesfreiwilligendienst inzwischen auch sehr viele männliche Bewerber – und dass die dann auch eine Perspektive für sich sehen; sei es bei der Kinderbetreuung, sei es in medizinischen Berufen, sei es im Pflegebereich. Wir müssen versuchen, die Karriereplanung zu entzerren. Das ist ein Umdenken, auch in vielen Betrieben. Wir müssen das Zeitmanagement verbessern; zum Beispiel das Angebot einer Pflegezeit, die auch das Pflegen während der Erwerbstätigkeit ermöglicht. Das sind alles Schritte hin zu mehr und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und wir müssen Frauen auch Mut machen, dass das Übernehmen von Verantwortung eine wichtige Sache ist, eine gute Sache ist. Und dafür stehen auch die vielen Beispiele von Frauen, die heute schon große Verantwortung tragen in Deutschland.

*Sie sind eine der mächtigsten Politikerinnen der Welt und die mächtigste Frau Deutschlands. Verhalten sich Frauen in Führungspositionen anders als Männer?*

Das glaube ich nicht. Ich glaube, dass es ganz unterschiedliche Typen von Menschen gibt, und wir erleben auch immer wieder bei der Diskussion über Quoten, bei der Diskussion über Frauenförderung, aber auch über andere politische Themen, dass Frauen ganz unterschiedliche Meinungen haben und dass man genau so lange diskutieren muss, um eine Mehrheitsmeinung zu finden, wie das vielleicht mit Männern der Fall ist oder in einem gemischten Team. Das heißt also, Frauen bringen ihre Fähigkeiten mit ein, und ich denke, das ist in der Politik ganz genauso. Und deshalb macht mir die Arbeit Freude, aber sie macht mir eben mit Kolleginnen Freude – die litauische Präsidentin ist zum Beispiel auch eine Frau, oder meine jetzige slowenische Kollegin ist eine Frau –, und sie macht mir mit Männern Freude, mit denen ich manchmal streite, aber manchmal auch einer Meinung bin.