

Preisverleihung
zur ersten Erhebung des Frauen-Karriere-Index (FKi)

Begrüßung durch
Bundesministerin Dr. Kristina Schröder
24. Juni 2013

Anrede,

I.

Herzlich willkommen hier im Bundesfamilienministerium
zur Auszeichnung der besten Unternehmen
im Rahmen der ersten Erhebung des Frauen-Karriere-Index!

Herzlich willkommen vor allem
an die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen,
die sich an dieser ersten Erhebung beteiligt haben!

Sie alle haben eines gemeinsam:
Sie investieren eine Menge Zeit, Arbeitskraft, Kreativität
und auch Geld in Maßnahmen,
die mehr Frauen in Führungspositionen bringen.

Sie haben dabei aber vermutlich die Erfahrung gemacht,
dass die breite Öffentlichkeit davon bisher wenig Notiz nimmt.

Größere Aufmerksamkeit oder gar Anerkennung

gibt es nur unter besonderen Umständen:

- Nämlich entweder dann, wenn es um die oberste Ebene geht: um Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat.
- Oder auch dann, wenn Frauen in einer Branche noch Exotenstatus haben. Die Deutsche Marine beispielsweise, das habe ich letzte Woche gelesen, durfte sich über positive Berichterstattung freuen, weil künftig zwei Minenjagdboote von Frauen kommandiert werden. „Der Marinestützpunkt Kiel schreibt Geschichte“, lautete das anerkennende Urteil, denn bisher standen alle Schiffe unter männlichem Kommando.

Wenn Sie, meine Damen und Herren, keine Veränderungen von ähnlich historischer Bedeutung vermelden können, dann mussten Sie sich bisher damit abfinden, dass die Fortschritte, die es in Ihrem Unternehmen in Sachen Frauenförderung gibt, öffentlich kaum zur Kenntnis genommen werden.

Sie mussten sich damit abfinden, dass Sie immer mitgemeint waren, wenn es hieß, „die Wirtschaft“ engagiere sich zu wenig für mehr Frauen in Führungspositionen.

Denn bisher gab es keine Möglichkeit für Unternehmen, nach außen hin glaubwürdig nachzuweisen,

dass Sie es ernst meinen mit der Frauenförderung.

Und es gab auch keinen objektiven Maßstab, an dem Sie für sich selbst, also unternehmensintern,

- den Erfolg Ihrer Anstrengungen messen
- und die Wirksamkeit von Maßnahmen überprüfen können.

Beides will ich mit dem Frauen-Karriere-Index ändern.

II.

Die grundsätzliche Frage in der Politik ist ja, wie wir notwendige Veränderungen in den Unternehmen mit politischen Maßnahmen unterstützen können.

Das ist die Quotendebatte, die wir seit Jahren führen, und ich verrate hier kein Geheimnis, wenn ich Ihnen sage, dass ich eine starre Frauenquote nicht für die gleichstellungspolitische Offenbarung halte.

Dafür könnte ich Ihnen eine ganze Reihe von Gründen nennen, aber ich beschränke mich auf die zwei wesentlichen:

- Erstens, eine starre Quote wird den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in den Unternehmen nicht gerecht.
- Zweitens, eine starre Quote wird den Ursachen fehlender Aufstiegschancen von Frauen nicht gerecht.

Der erste Punkt ist offensichtlich:

Man kann von einem Unternehmen der Bergbaubranche (K+S AG) mit einem Frauenanteil von 9% in der kompletten Belegschaft nicht dieselbe Frauenquote in Top-Positionen verlangen kann wie zum Beispiel von einer Bank, wo Frauen die Hälfte der Beschäftigten stellen. (Commerzbank AG)

Zum zweiten Punkt will ich Ihnen kurz erzählen, wie sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat erhöhen lässt, ohne dass sich auch nur das Geringste verändert für Frauen.

Ein großer Konzern hat letztes Jahr stolz eine Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat verkündet, obwohl es de facto nicht mehr Frauen als vorher gab. Geändert hatte sich nur die Rechtsform, aus einer AG wurde eine SE.

Das hat dazu geführt, dass nun eben drei von 12 Aufsichtsratsmitgliedern weiblich waren, statt vorher drei von 20. Macht 25 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat statt 15 Prozent. Das ist Kosmetik, die an den Aufstiegschancen von Frauen überhaupt nichts ändert.

Deshalb ärgert es mich, wenn in der öffentlichen Debatte immer so getan wird, als ließen sich alle Probleme auf einen Schlag lösen, wenn der Staat den Unternehmen eine starre Quote für die Aufsichtsräte vorschreibt.

Und selbst wenn zur Erfüllung einer Quote zwei Frauen mehr in einen Aufsichtsrat einziehen: Das würde am Arbeitsalltag im Unternehmen nichts ändern. Eine veränderte Zusammensetzung des Aufsichtsrats verändert weder die Arbeitsorganisation, noch die Personalpolitik, noch die Unternehmenskultur.

Genau hier brauchen wir aber Veränderungen, wenn wir die Aufstiegschancen für alle Frauen verbessern wollen.

Deshalb kommt es bei der Wahl der politischen Mittel so entscheidend darauf an, Diskussion über notwendige Veränderungen in die Unternehmen selbst zu tragen.

Das ist der Grundgedanke meiner Flexi-Quote.

Flexi-Quote heißt:

Unternehmen bestimmen die Höhe ihrer Quote selbst und machen diese Quote dann öffentlich.

Transparenz sorgt für den nötigen Veränderungsdruck.

Denn wenn Ziele öffentlich werden, müssen es Ziele sein, zu denen Unternehmen stehen können, insbesondere vor einer kritischen Presse.

Die notwendige Verständigung auf diese Ziele setzt unternehmensintern Diskussionen in Gang,

was sich mit Blick auf faire Chancen für Frauen ändern muss. Hinter einem individuellen Ziel stehen dann auch individuelle Lösungen und Strategien für mehr Frauen in Führungspositionen.

III.

Notwendige Veränderungen in den einzelnen Unternehmen anstoßen, das möchte ich auch mit dem Frauen-Karriere-Index.

Er soll Personalverantwortliche intern dabei unterstützen, Klarheit zu bekommen,

- wie es um die Aufstiegschancen von Frauen im Unternehmen bestellt ist,
- welche Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich sind und welche nicht,
- und wo Veränderungen notwendig sind.

Als fairer, einheitlicher Beurteilungsmaßstab soll er außerdem nach außen hin für mehr Transparenz sorgen, so dass besonders erfolgreiche oder engagierte Unternehmen auch als solche wahrgenommen werden und den verdienten Imagegewinn einstreichen können.

Das politische Ziel hinter dem Frauen-Karriere-Index kann man also folgendermaßen auf den Punkt bringen:

Wir wollen die Erfolge von Frauenförderung

- messbar und vergleichbar machen
- und damit notwendige Veränderungen in den Unternehmen anstoßen und unterstützen.

V.

Sie, liebe Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen, haben den Frauen-Karriere-Index als Chance für sich erkannt, weil Sie ernsthaft Interesse daran haben, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen.

Sie haben mitgemacht, weil Sie wissen wollen:

- Wie gut sind die Chancen von Frauen in unserem Unternehmen?
- Wo stehen wir im Vergleich mit anderen?
- Welche Ziele sind realistisch?
- Wie wirksam sind unsere Maßnahmen?
- Wo können wir noch besser werden,
- und wo können wir dafür ansetzen?

Sie stellen sich diese Fragen, weil Sie ernsthaft daran arbeiten, Aufstiegshemmnisse für Frauen zu beseitigen.

Sie haben sich auch für den Index eine Menge Arbeit gemacht, in Ihren Personalabteilungen genauso wie auf Vorstandsebene:

- Arbeit, um einen Überblick über den Frauenanteil in den verschiedenen Hierarchieebenen zu bekommen;
- Arbeit, um all die Informationen zur Personalstrategie und zu unterschiedlichen Maßnahmen zusammen zu tragen, die der FKi-Fragebogen auf 30 Seiten abfragt;
- ... und nicht zuletzt auch Überzeugungsarbeit in Ihrem eigenen Unternehmen.

Offen zu sein für mehr Transparenz,
ist ja keine Selbstverständlichkeit.
Sie haben das bestimmt auch lang diskutiert.

Es erfordert Mut, sich in die Karten schauen zu lassen,
und sich nach objektiven Kriterien messen zu lassen,
gerade bei diesem oftmals sehr emotional diskutierten Thema!
Eben deshalb ist die Teilnahme am FKi aber auch
ein klares und glaubwürdiges Bekenntnis:
„Faire Chancen sind uns in unserem Unternehmen
ein wichtiges Anliegen.“

Herzlichen Dank dafür,
liebe Unternehmensvertreterinnen und –vertreter,
dass Sie bereit waren, die Vorreiterrolle zu übernehmen
und sich an der ersten Erhebung
des Frauen-Karriere-Index zu beteiligen!

Ich kann Ihnen heute versprechen: Sie bleiben nicht allein!
Es werden weitere Unternehmen dazu kommen!
Die zweite Erhebung für den FKi wird im Herbst stattfinden,
und auch die dritte Erhebung ist schon geplant.

Mein Ziel ist es jedenfalls, den Frauen-Karriere-Index
als Mess-Instrument und als Bewertungsmaßstab
für die Qualität und den Erfolg der Frauenförderung
zu etablieren.

Die Ergebnisse der ersten Erhebung,
auf die wir gleich zu sprechen kommen,
machen mich sehr zuversichtlich,
dass uns das auch gelingen wird:
Vielen Dank!