

**Rede**  
**von Frau Ingrid Fischbach MdB**  
**im Deutschen Bundestag**  
**am 19. März 2009**  
**zur**  
**„Durchsetzung der Entgeltgleichheit von**  
**Frauen und Männern“**  
**4 Minuten**

---

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

In der Zielsetzung sind wir uns alle einig: Frauen müssen für gleichwertige Arbeit das Gleiche verdienen wie ihre männlichen Kollegen. Ohne Wenn und Aber! Dazu schlagen wir allerdings unterschiedliche Lösungen vor!

Lassen Sie mich in den vier Minuten, die mir zur Verfügung stehen, zwei wichtige Punkte herausgreifen:

Noch immer erreichen Frauen nicht in gleicher Zahl Führungspositionen wie Männer. Gerade in Großunternehmen ist die Führungsebene kaum mit Frauen besetzt. In Klein- und mittelständischen Unternehmen dagegen haben Frauen eher die Chance auf eine Führungsposition, dort ist das Lohnniveau aber auch niedriger. Es gilt, das **Bewusstsein der Unternehmer** zu wecken, dass Frauen in Führungspositionen eine große **Chance für jedes Unternehmen** sind, denn mit ihnen sind leistungsstarke Beschäftigte zu gewinnen, die auch im Hinblick auf den steigenden Fachkräftemangel dringend gebraucht werden.

Aber woran liegt es, dass noch immer mehr Männer als Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind? An fehlender Qualifikation wohl nicht. Es gibt genügend qualifizierte Frauen

und auch besser qualifizierte Frauen als Männer.

Feststellen lässt sich Folgendes: Während **junge Frauen** auf **gleichem Niveau in Leitungspositionen** vertreten sind wie ihre männlichen Altersgenossen, **sinkt ihr Anteil mit der Familiengründung** deutlich ab. Es sind noch immer in der Mehrzahl die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Erziehung der Kinder unterbrechen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist also noch immer ein wichtiges Thema, an dem wir konsequent weiterarbeiten müssen.

Nach einer Babypause wollen viele Frauen mit einer **Teilzeitbeschäftigung** in den Beruf zurückkehren. Viele Mütter wollen genügend Zeit haben, um sich neben dem Beruf weiter auch um ihre Kinder kümmern zu können. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft beläuft sich die **Teilzeiterwerbstätigenquote** von Frauen in der **EU** durchschnittlich auf **23, 3 Prozent**. Die **Bundesrepublik** liegt mit einem Durchschnitt von **45, 3 Prozent** auf dem zweiten Platz. Diese Entscheidung darf nicht mehr automatisch zu einer Sackgasse führen!

**Teilzeitstellen** müssen **auch für Führungskräfte** angeboten werden. Gerade in Teilzeitbeschäftigungen wird die Arbeitskraft besonders konzentriert und effizient eingesetzt. Wir müssen auch hier an die Unternehmen appellieren, Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und flexible Arbeitszeitmodelle

auch in Führungspositionen zu ermöglichen.

Wir wissen, dass Unternehmen mit **gemischten Leitungsteams** oft **wirtschaftlich erfolgreicher** sind: Frauen in Führungspositionen zahlen sich für ein Unternehmen aus!

Ein zweiter, zentraler Punkt ist die Förderung des **beruflichen Wiedereinstiegs** von Frauen nach einer Familienphase, um die aus einer Erwerbsunterbrechung entstehenden Nachteile zu verringern und die Aufstiegschancen der Frauen zu verbessern. In ganz Deutschland haben mehr als **60 Prozent der Frauen**, die heute **zwischen 45 und 50 Jahre** alt sind, ihre Berufstätigkeit **familienbedingt unterbrochen**. Die Verbesserung der Wiedereinstiegschancen von Frauen ist **Kernelement einer modernen Gleichstellungspolitik** und zentraler Baustein zur Überwindung der fortbestehenden Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Der Wiedereinstieg dieser Frauen muss erleichtert und qualifiziert gestaltet werden, so dass die verbleibenden – oft mehr als 20 – Jahre bis zur Altersgrenze auch mit wirklichen beruflichen Aufstiegschancen verbunden sind. Hier sind konkrete Planungen und frühzeitige Absprachen mit dem Arbeitgeber vor der Auszeit notwendig. Frauen sollten ihren Rückkehrwillen klar formulieren, damit gemeinsam mit dem Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen für den Wiedereinstieg gefunden werden können.

Eine Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs ist auch für

die Unternehmen von Interesse: Mit maßgeschneiderten Lösungen zum Beispiel durch Urlaubsvertretungen und Teilzeitarbeit bricht der Kontakt zum Arbeitgeber nicht ab und fachliche Kompetenzen bleiben erhalten. Mit dem durch Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen maßgeblich vorangetriebenen Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ haben wir wichtige Weichen gestellt.

Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit aus dem Jahr 2001 ist konsequent weiter umzusetzen und fortzuentwickeln – aber mit wesentlich stärkerem Druck!!

(z.B. mit unternehmensinternen Zielvorgaben zur Förderung von Frauen, der Anrechnung von in der Familienphase erworbenen Sozialkompetenzen, einem Aufbrechen der Präsenzkultur, transparenteren Gehaltsstrukturen, Mentoring-Programmen und Best Practice-Beispielen).

Auch ist die Einführung eines freiwilligen Lohntests zu prüfen, wie er bereits in der Schweiz existiert (LOGIB), um mehr Transparenz zu schaffen.

Lassen Sie mich zum Ende meiner Redezeit noch kurz auf eine Frauenquote für Aufsichtsräte eingehen: statt jetzt eine Quote zu fordern, sollten wir darauf hinwirken, die Empfehlungen des **Deutschen Corporate Governance Kodex** so zu ergänzen,

dass eine höhere Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat und auch im Vorstand gewährleistet ist. Dieses ist in geeigneter Form transparent zu machen, insbesondere auch dadurch, dass bei bestehenden **Berichtspflichten** – z.B. nach dem Handelsgesetzbuch – diese Berichte **ergänzt** werden um den **Frauenanteil in Führungspositionen** und um **Maßnahmen zur Frauenförderung**.

Bei den existierenden Berichtspflichten der Bundesbehörden zu Gleichstellungsaspekten müssen klare Indikatoren eingeführt werden, z.B. der Anteil von Frauen und Müttern bzw. Männer und Väter in Leitungsfunktionen, differenziert nach Leitungsebenen, damit diese Berichte besser ausgewertet werden können.

Allerdings muss diese Freiwilligkeit auch stets eingefordert und hartnäckig verlangt werden. Sollten die Unternehmen dieser Verpflichtung nicht nachkommen, dann müssen wir – und da sind wir wieder einer Meinung – ernsthaft über eine Quotenregelung nachdenken.

Mit der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft haben wir einen Weg der freiwilligen Selbstverpflichtung eingeschlagen, den wir weitergehen sollten. Nur konsequenter als bisher!!

