

Manuela Möller | 14. Mai 2011

## Argumentationshilfen für Kommunalpolitikerinnen

Studienergebnisse und Fakten zur Situation von Frauen  
in der Wirtschaft, im öffentlichen Dienst und in der Politik



Workshop Kreis Stormarn, KOPF

## Die EAF



### Careerbuiding

| zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses

### Beratung

| von Organisationen zu Diversity Management, Chancengleichheit und Work-Life-Balance

### Forschung

| zur Genderthematik und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Kommunikation

| zur Förderung gesellschaftlichen Wandels (Kampagnen, Tagungen und Broschüren)

**EA**F

## Die EAF

### Geschichte der EAF

- 1996** Gründung des gemeinnützigen Vereins der EAF und Start der ersten Nachwuchsprojekte
- 1998** Gründung des Fördervereins der EAF
- 2000** Gründung der Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH
- 2003** Start der Firmenpartnerschaft an der EAF



Deutsche Telekom



e-on



MAX-PLANCK-GESellschaft



PORSCHE



BRAUN  
SHARING EXPERTISE



Deutsche Bank

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 3

**EA**F

## Die EAF: Kommunalpolitische Projekte






- | Broschüre „Von Alltagsheldinnen und Lokalexpertinnen – Kommunalpolitikerinnen im Porträt“, 2008
- | Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE, 2008/2009
- | **Studie „Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“, 2008/2009**
- | Helene Weber-Preis, 2009 und 2011
- | Ausstellung „Mütter des Grundgesetzes“, seit 2009

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 4

EAFF

# I. Frauen in der Privatwirtschaft

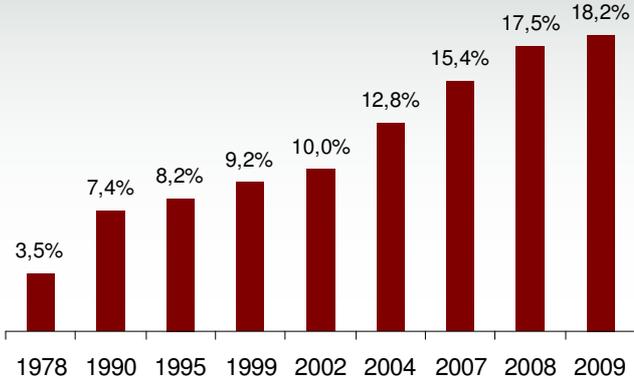


EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 5

EAFF

## Frauen in Führungspositionen in Deutschland (Top- und Middlemanagement)

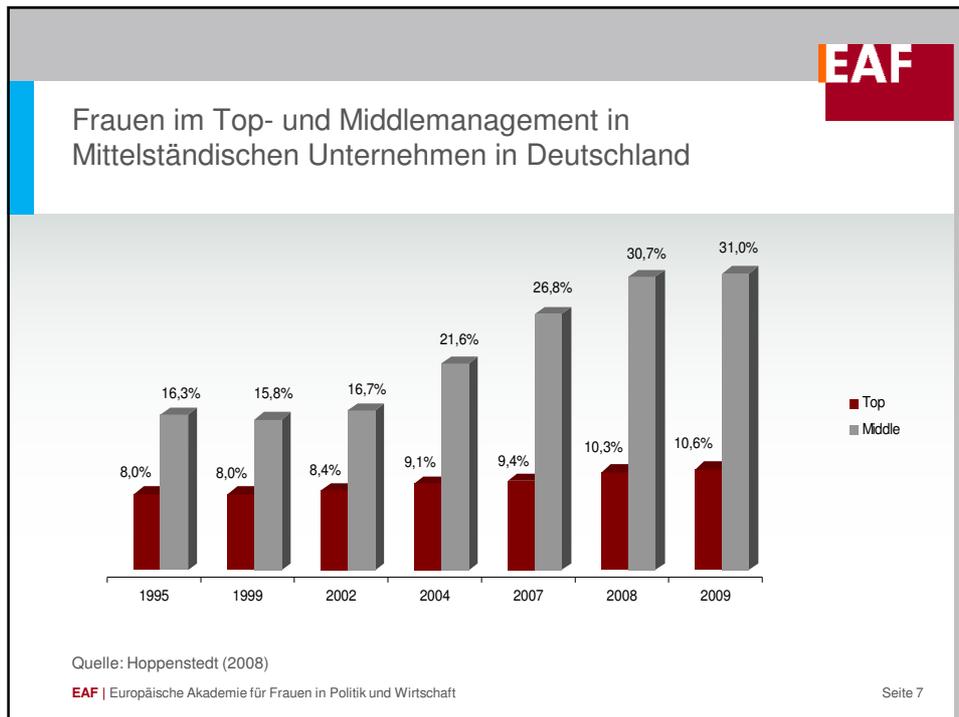


Jahr	Prozent
1978	3,5%
1990	7,4%
1995	8,2%
1999	9,2%
2002	10,0%
2004	12,8%
2007	15,4%
2008	17,5%
2009	18,2%

Quelle: Hoppenstedt (2008), WZB (1998)

EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 6



EAFF



## Argumentationslinien

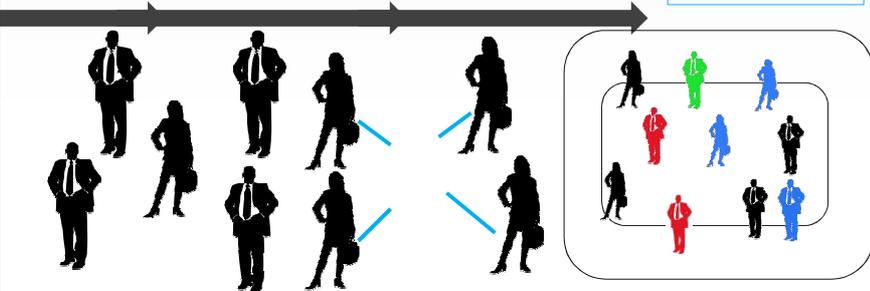
EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 9

EAFF

### Argumentationslinien: was bisher geschah...

70er 80er	90er	2000er
Tokenism	Empowerment Networking Best Practice	Mainstreaming Diversity Gender



EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 10

**EA**F

## Argumentationslinien

↓

**Vom Gleichstellungsdiskurs zum Wirtschaftlichkeitsdiskurs**

„Frauen werden vom Problem zur Ressource“  
 „Das Geschlecht ist ein Problem der Geschäftswelt, nicht der Frauen“

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 11

**EA**F

## Ökonomische Argumentationslinien

**Talentepool: Der Wirtschaft gehen Potenziale verloren**

- ▶ Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen: 46,3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind weiblich (Bundesagentur 2010)
- ▶ Höherqualifizierung von Frauen: 51% aller Hochschulabschlüsse werden von Frauen gemacht

**Teamdiversität**

- ▶ Heterogene Teams steigern den wirtschaftlichen Erfolg (Accenture 2010),
- ▶ Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil im Vorstand sind erfolgreicher (Catalyst 2007, McKinsey 2007/2010)

**Marktpotenziale**

- ▶ Aufbrechen traditioneller weiblicher und männlicher Märkte
- ▶ Frauen sind global für 70 Prozent (in Deutschland und Österreich sogar 72, in den USA 73 Prozent) aller Konsumausgaben verantwortlich (Boston Consulting Group 2009)

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 12

**EA**F

## Businesscase Gender

- ▶ Internationalität und Gender = signifikanter Einfluss auf Börsenergebnis
- ▶ Wirtschaftlich besonders erfolgreiche Unternehmen haben einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen (Catalyst 2007; McKinsey 2007)

Return on Equity<sup>1</sup> by Women's Representation on the Board

Companies with more WBR outperform those with the least by 53%

Quartile	ROE
Bottom Quartile WBR	9.1%
Top Quartile WBR	13.9%

Return on Sales<sup>2</sup> by Women's Representation on the Board

Companies with more WBR outperform those with the least by 42%

Quartile	ROS
Bottom Quartile WBR	9.7%
Top Quartile WBR	13.7%

Return on Invested Capital<sup>3</sup> by Women's Representation on the Board

Companies with more WBR outperform those with the least by 66%

Quartile	ROIC
Bottom Quartile WBR	4.7%
Top Quartile WBR	9.7%

(Catalyst 2007)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 13

**EA**F

## Businesscase Gender

- ▶ Europäische Studie unter knapp 500 Unternehmen, davon 16% in Deutschland

**Abbildung 6: Wahrgenommener Nutzen der Vielfalt am Arbeitsplatz**

Welchen Nutzen kann Ihrer Erfahrung und/oder Erwartung nach eine durch Vielfalt gekennzeichnete Belegschaft einem Unternehmen bringen? (Anzahl der Antworten)

Nutzen	Anzahl der Antworten
Zugang zu einem neuen Arbeitskräftepool	~380
Nutzen für den Ruf des Unternehmens	~300
Engagement für Produktivität und Vielfalt am Arbeitsplatz als Unternehmenswerte	~280
Innovation & Kreativität	~250
Bessere Motivation & Effizienz	~200
Einhaltung von Rechtsvorschriften	~180
Wettbewerbsvorteile	~150
Wirtschaftlichkeit	~140
Abwechslung	~130
Größere Kundenzufriedenheit	~120
Sonstige	~20

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 14



## Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien

**Auswirkungen**

- ▶ Betriebswirtschaftlich effektivere Ausschöpfung
- ▶ Unterschiedliche Perspektiven sorgen für ausgewogenere Entscheidungen
- ▶ Erhöhte Legitimation der Entscheidungen gegenüber Belegschaft, Kund/innen, Investor/innen und Öffentlichkeit
- ▶ Potential für Image und Öffentlichkeitswirkung (Bsp. Telekom)

KIT (Karlsruher Institut für Technologie): Frauen in Führungspositionen – Status Quo in der deutschen Wirtschaft, 2010  
 Lückcrath-Rovers, M.: Female directors on corporate boards provide legitimacy to a company; Management Online Review, Juli 2009  
 Deutscher Juristinnenbund (Hrsg.): Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, Berlin, 2010

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 15





## Women Matter

Wie Frauen den Sprung an die Unternehmensspitze schaffen können  
McKinsey&Company (2011)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 16

Slide 17 features a grey header bar with the EAF logo (white 'EAF' on a red square) in the top right corner. A blue vertical bar is on the left. The main content area is light grey with the text 'Frauen sind hervorragend ausgebildet...' at the top. The central text reads '60 % der Hochschulabsolventen in der EU-25 sind Frauen'. At the bottom, it includes the source 'Quelle: McKinsey&Company (2011)', the EAF logo and name 'EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft', and 'Seite 17'.

Slide 18 features a grey header bar with the EAF logo (white 'EAF' on a red square) in the top right corner. A blue vertical bar is on the left. The main content area is light grey with the text '...arbeiten als Unternehmerinnen' at the top. The central text reads '9,5 Mio. Unternehmerinnen in der EU-27'. At the bottom, it includes the source 'Quelle: McKinsey&Company (2011)', the EAF logo and name 'EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft', and 'Seite 18'.

**EA**F

...und sind eine Verbrauchermacht

In Europa wird **jedes**  
**dritte Auto** von  
einer Frau gekauft

Quelle: McKinsey&Company (2011)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 19

**EA**F

Und doch gibt es nur wenige Frauen in den Führungsetagen...

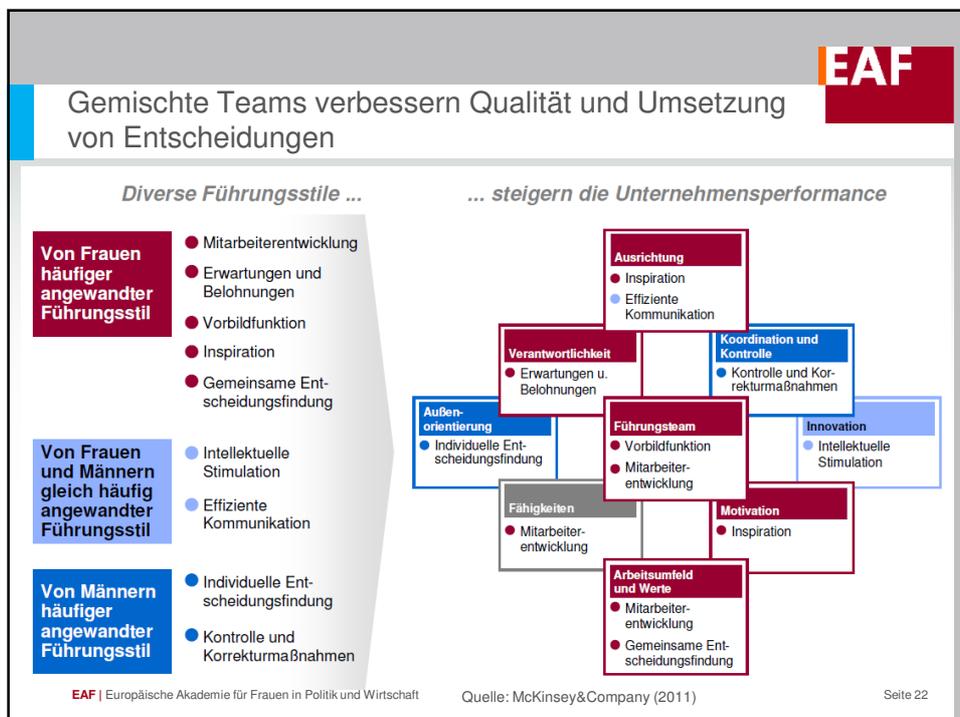
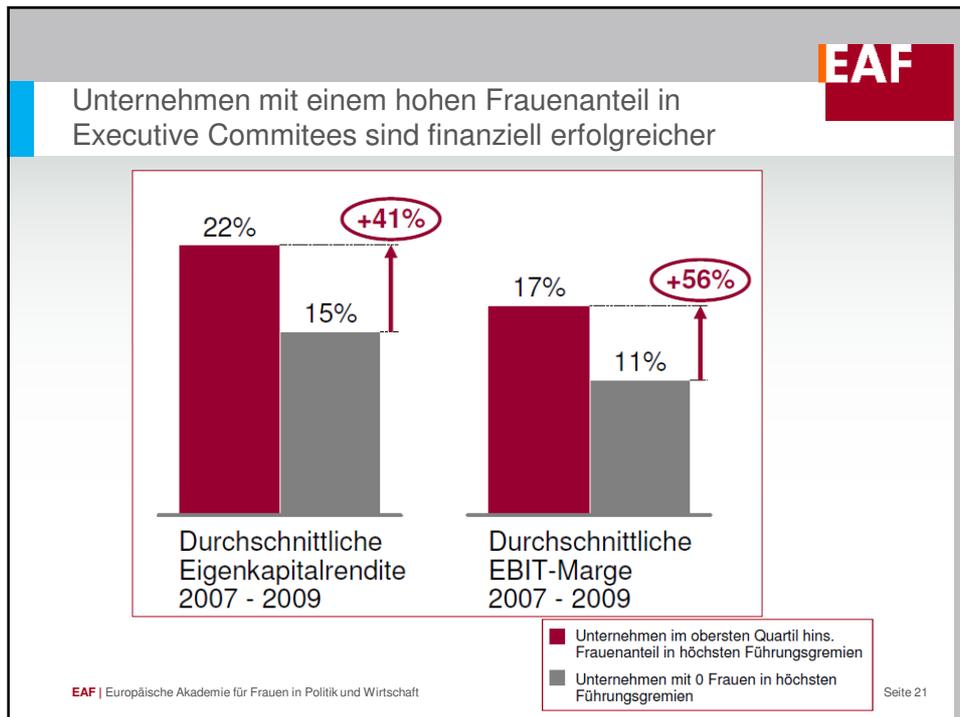
**Anteil Frauen im Vorstand führender Unternehmen, 2010**  
in Prozent

Schweden	17
USA	14
GB	14
Norwegen	12
Russland	11
China	8
Frankreich	7
Brasilien	6
Spanien	6
<b>Deutschland</b>	<b>2</b>
Indien	2

**!**  
*Deutschland ist Schlusslicht*

Quelle: McKinsey&Company (2011)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 20





**EA**F

## Barrieren für Frauen in Führungspositionen



EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 25

**EA**F

## Barrieren für Frauen in Führungspositionen

**In der Gesellschaft**

- | Vereinbarkeit von beruflicher Karriere mit Familie: unzureichende Infrastruktur
- | Tradierte Rollenbilder und Einstellungen
- | Staatlich-institutionelle Rahmenbedingungen fördern „Haupternährer-Modell“

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 26



## Barrieren für Frauen in Führungspositionen

**In der Organisation**

- | Führungskultur: Mentalitätsmuster im männlichen (Top)Management
- | Traditionelle Karrieremuster, keine Orientierung am Lebensverlauf, rush-hour of life
- | Arbeitsorganisation: zu wenig innovative Modelle
- | Fehlende Vorbilder und zu wenig Zugang zu (informellen) Netzwerken

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 27



## Mentalitätsmuster und Einstellungen

- ▶ Untersuchung von Sinus Sociovision (2010)
- ▶ Zweistufiges Verfahren:
  - ▶ 500 Männer und Frauen in Führungspositionen mit standardisiertem Fragebogen befragt
  - ▶ 30 Top-Manager in Tiefeninterviews
- ▶ drei verschiedene Mentalitätsmuster bei Managern

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 28

**EA**F

## Mentalitätsmuster und Einstellungen

**Traditioneller Typus:**  
„Frauen sind eine Irritation im Inner Circle und unerwünscht im Vorstand.“

**Emanzipierter Typus:**  
„Frauen sind chancenlos gegen die Machtrituale. Das Top-Management verlangt Härte und steht im Widerspruch zum Frauenbild in der Gesellschaft. Frauen die so auftreten wirken nicht mehr authentisch.“

**Individualistischer Typus:**  
„Das Geschlecht spielt in Führungspositionen eigentlich keine Rolle, aber es gibt nicht genug Frauen, die authentisch und flexibel genug sind.“

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 29

**EA**F

## Mentalitätsmuster und Einstellungen

**3 Mentalitätsmuster**

Emanzipierte Grundhaltung, aber  
**Unvereinbarkeit von notwendigen Machtritualen und Rollenzwängen von Frauen**

**Konservative Exklusion** aus traditionellen, kulturellen und funktionalen Gründen

**Mangel im Markt** an authentischen & flexiblen Frauen

Quelle: Sinus Sociovision 2010

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 30

**EA**F

## II. Frauen im öffentlichen Dienst



EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 31

**EA**F

## 2. Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz

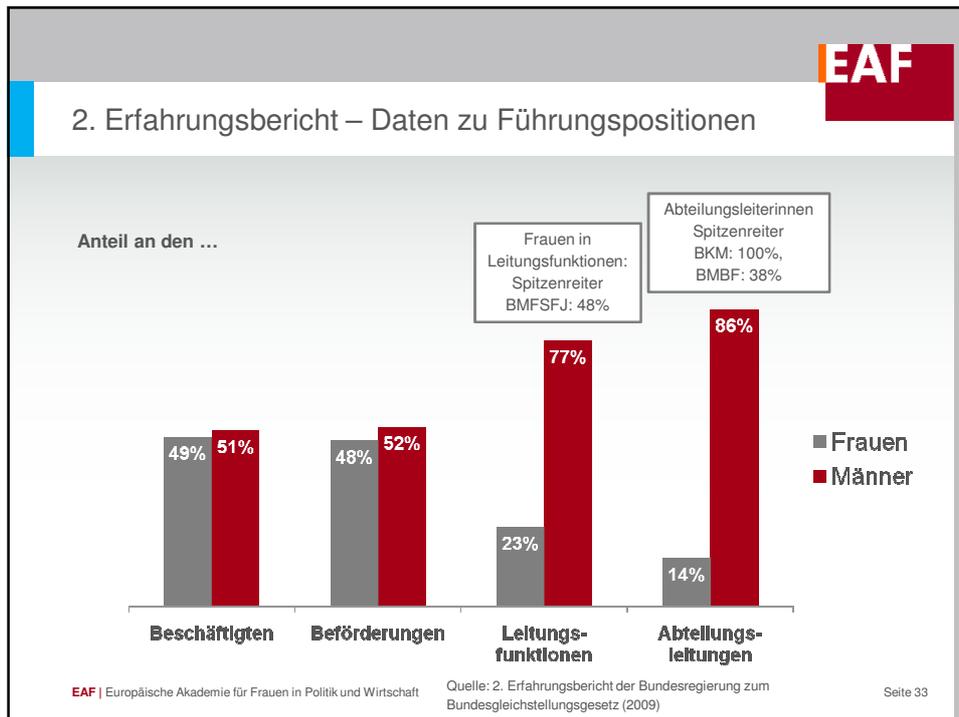
**Öffentlicher Dienst steht vor großen Herausforderungen**

- ▶ Leistungsansprüche steigen, Personalkapazität stagniert
- ▶ demografische Entwicklung: Rückgang der jüngeren Erwerbstätigen bis 2025 um 20 Prozent
- ▶ Bundesbehörden: ca. ein Viertel scheidet altersbedingt aus (bis 2020)

**Beschäftigte sind wichtigste Ressource – Ausschöpfung aller Potenziale unbedingt erforderlich!**

**Leistungsorientierte und geschlechtergerechte Personalentwicklung ist die Antwort!**

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 32



**EA**F

## Fazit des 2. Erfahrungsberichts

**Gleichberechtigte Teilhabe an Leitungspositionen nicht erreicht**

- ▶ mehr aktive Steuerungsmaßnahmen erforderlich
- ▶ Personalentwicklung als Schaltstelle: bessere Verknüpfung notwendig
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie: mehr Angebote, aber Frauensache

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft  
 Seite 34



## Fazit des 2. Erfahrungsberichts

**Gute Praktiken**

- ▶ gezielte Ansprache von Frauen
- ▶ Mentoring- und Qualifizierungsprogramme
- ▶ Besetzung von „Leuchtturmfunktionen“
- ▶ Referatsleitung in Teilzeit, ggf. auch über Jobsharing

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 35



## Empfehlungen des 2. Erfahrungsberichts

**1. Stärkung der Zusammenarbeit der Akteure**

- ▶ bessere Kooperation zwischen Dienststellenleitung, Personalverwaltung und Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragte
- ▶ Mehr Rollensicherheit für die Akteure
- ▶ Gleichstellungsbeauftragte (GB): zwischen „Motor“ und „Kontrolleurin“, zu wenig Ansprechpartnerin für Männer
- ▶ Bedeutung moderner Gleichstellungspolitik wird zu wenig erkannt, Führungskräfte assoziieren Frauenförderung

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 36



Empfehlungen des 2. Erfahrungsberichts

**2. Strukturelle Angebote für Männer**

- ▶ Männer nutzen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum, Teilzeit ist nach wie vor Frauenthema
- ▶ Kommunikation verbessern: Angebote richten sich an beide Geschlechter
- ▶ GB als Ansprechpartnerin für Männer
- ▶ Aktives und passives Wahlrecht für Männer bei Wahl der GB

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 37



Empfehlungen des 2. Erfahrungsberichts

**3. Verbesserung der Statistik**

- ▶ Prüfung der Daten und ihrer Relevanz, Kernindikatoren
  - | Ziel: weniger Aufwand, mehr Aussagekraft
- ▶ Jährliche, übersichtliche Zusammenfassung für die Dienststellenleitung, nicht anonymisiert
  - | Ziel: Handlungsbedarfe erkennen und steuern
- ▶ Jährliche, übersichtliche Zusammenfassung für den Bundestag (anonymisiert)
  - | Ziel: Kontrollfunktion zeitnah ausüben

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 38

**EA**F

Empfehlungen des 2. Erfahrungsberichts

**4. Verbesserung der Gleichstellungspläne**

- ▶ Gleichstellungspläne in allen Bundesbehörden erstellen
- ▶ Gleichstellungspläne mit verbindlichen Zielen verbinden (Zahlen, Zeiträume)
  - | Ziel: als Steuerungsinstrument nutzen
- ▶ Erstellung des Gleichstellungsplan nutzen für die Kooperation der Akteure
- ▶ BMFSFJ plant Leitfaden und regelmäßige Sammlung der Berichte

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 39

**EA**F

Empfehlungen des 2. Erfahrungsberichts

**5. Belange behinderter Frauen**

- ▶ Besonderes Augenmerk auf Frauen mit Behinderung richten
- ▶ Aktionspläne geschlechtsspezifisch gestalten
- ▶ Aufnahme entsprechender Indikatoren in die Erfahrungsberichte
  - | Ziel: bessere Erfassung der Situation und der Entwicklung

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 40

**EA**F



### III. Frauen in der Politik

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 41

**EA**F

## Zum Nachlesen

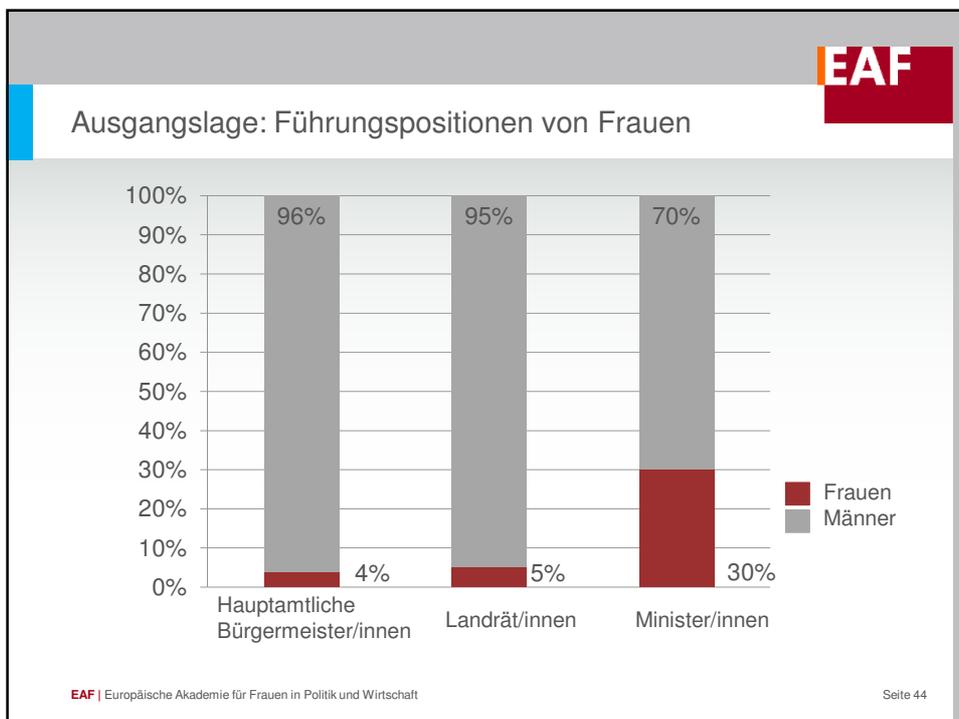
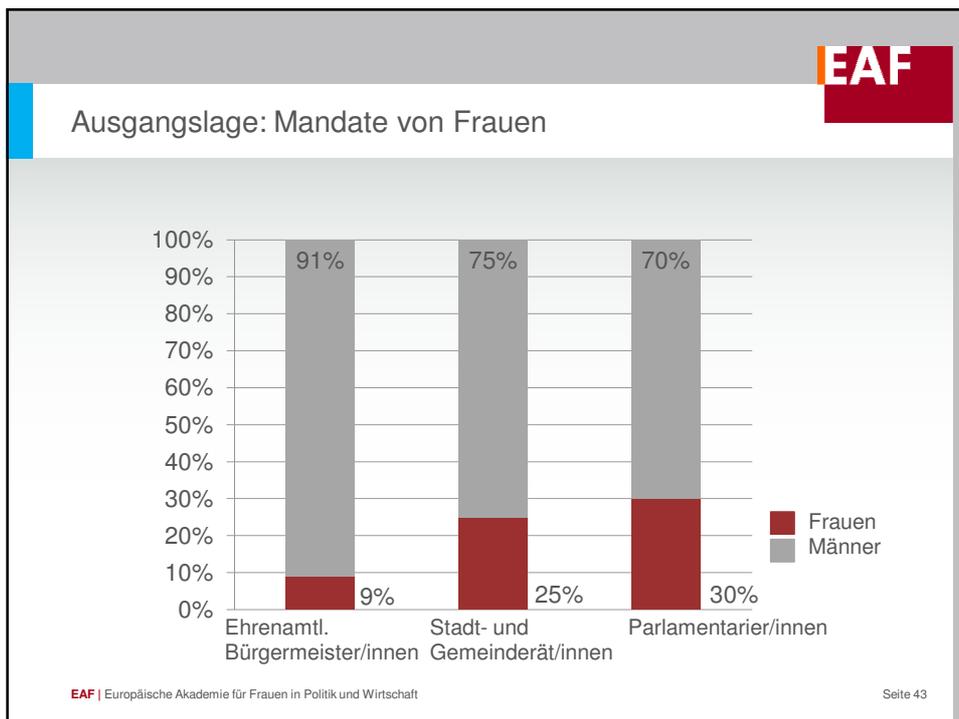
Zugang zur **Studie**:

- ▶ **Kurzfassung**  
(als Print-Broschüre und PDF-Download)
- ▶ **Langfassung**  
(als PDF-Download)

| <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=166736.html>



EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 42



**EA**F

Erfolgsfaktor „Ansprache“: **Hauptamtliche**

1. Ansprache aus beruflich-politischem Netzwerk
2. und politische Konstellation
  - | **„Verlegenheits-Prinzip“**: Wenn kein anderER will...
 

*„[...] weil jeder wusste, dass man nur verlieren kann. [...] Die Männer haben sich alle zurückgezogen und mich bäugt, wie ich das mache.“*
  - | **„Kontrast-Prinzip“**: Wenn die Frauenkarte die einzige Gewinnchance ist bzw. die Gewinnchance deutlich erhöht...
 

*„Ich sollte das Ganze sortieren, den zerstrittenen Stadtrat in Ordnung bringen, regional wieder das Gespräch führen [...] und das ganze Land überzeugen, die Region wieder mit Fördermitteln zu unterstützen.“*
  - | **Jetzt-erst-recht-Motivation**

*„Na, denen werde ich es zeigen!“*

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 45

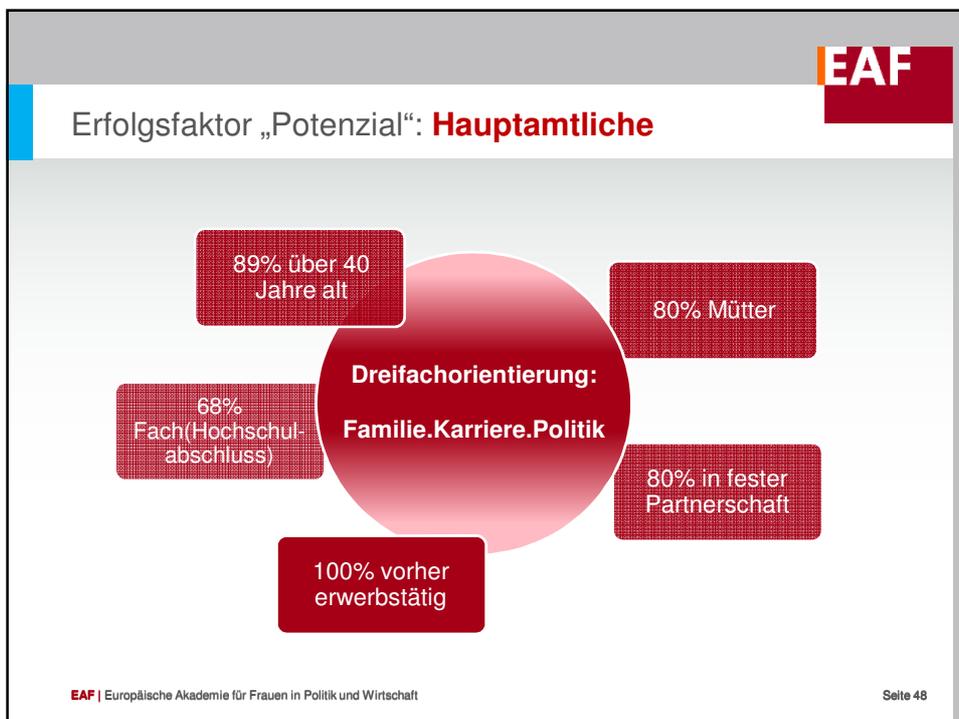
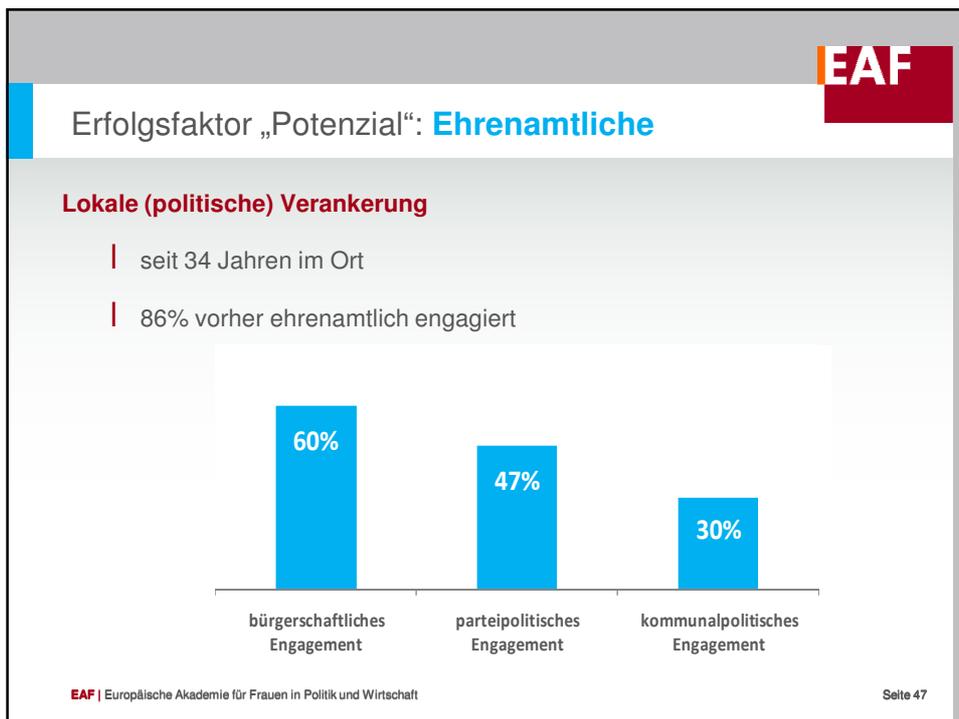
**EA**F

Erfolgsfaktor „Potenzial“: **Ehrenamtliche**

**Lebens- und Berufserfahrung**

- 89% über 40 Jahre alt
- 81% in fester Partnerschaft
- 71% Mütter
- 64% erwerbstätig
- 45% Fach(Hochschulabschluss)
- 45% Fach(Hochschulabschluss)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 46



**EA**F

Handlungsempfehlungen:  
**2. Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen**

**Kommunalpolitisches Mandat:** ▶ 10 bis 30h/Woche

**Kommunalpolitische Karriere:**

Stunden/Woche	Prozent
50-60	9%
60-70	34%
über 70	20%
keine Angaben	37%

Wöchentlicher Arbeitsaufwand der Landrätinnen und Oberbürgermeisterinnen (N = 56)

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 49

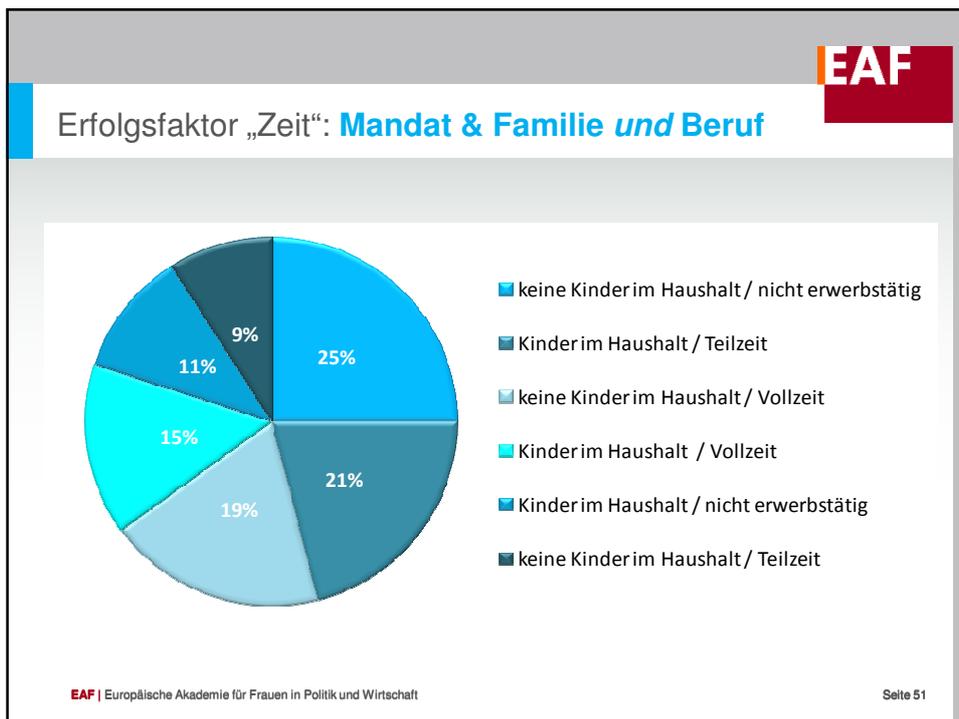
**EA**F

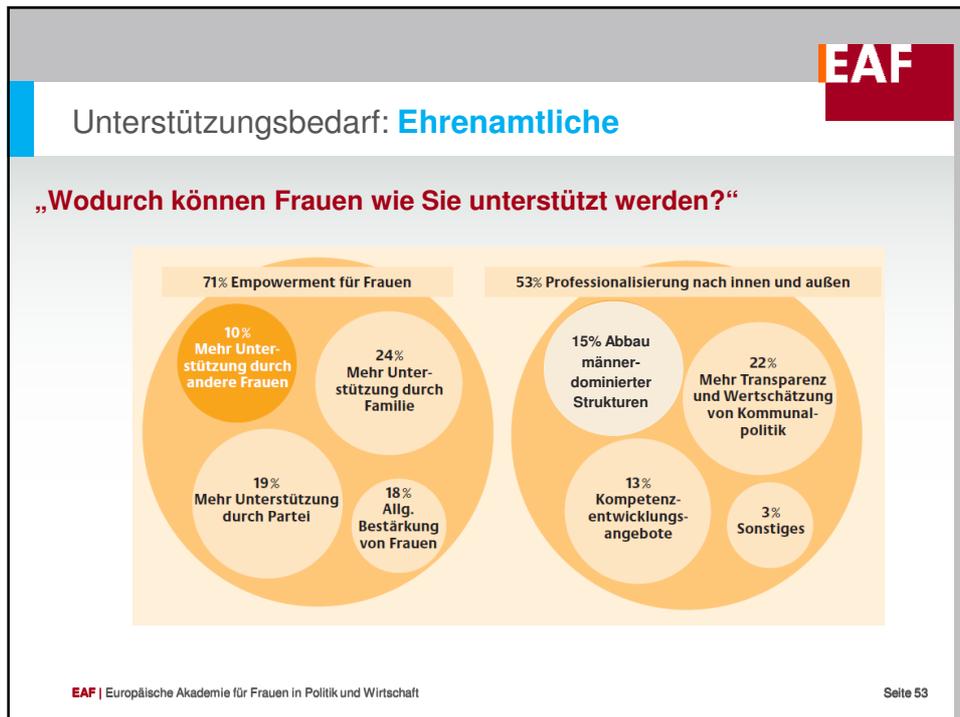
Erfolgsfaktor „Zeit“: **Mandat & Familie**

- | keine bzw. wenig Fürsorgeverpflichtungen
- | 80% der Partnerschaften unterstützend

Kategorie	Prozent
mit Kindern im Vorschulalter	7%
mit Kindern im Haushalt unter 16 Jahren	32%
mit Kindern im Haushalt	47%
mit Kindern	71%

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 50





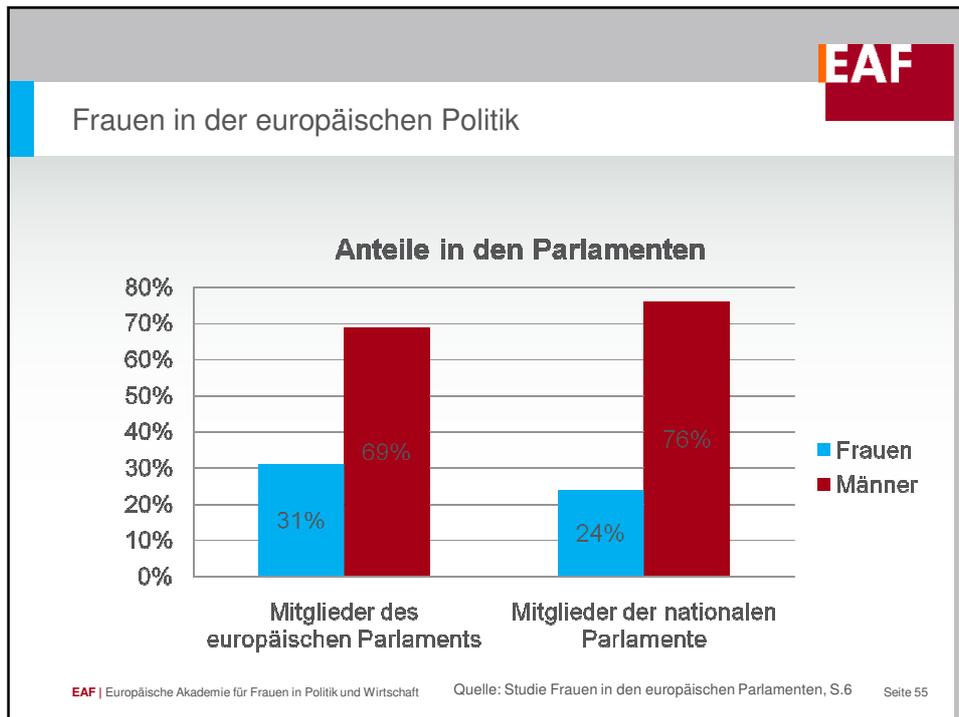
**EA**F

## 2. Gender Ranking Deutscher Großstädte

Platz	Stadt	Ratsmandat in %	Ratsmandat	Fraktionsvorsitz	Dezer-nat	Ausschuss-vorsitz	OB	Index	Verä. Platz 2008
1	Frankfurt	43,0%	4	2	4	4	2	16	0
2	Stuttgart	40,0%	4	4	3	3	1	15	36
3	Münster	32,5%	3	3	4	4	1	15	6
4	München	43,8%	4	2	4	3	1	14	-2
5	Trier	42,9%	4	2	4	3	1	14	42
6	Dortmund	39,6%	4	4	3	2	1	14	4
7	Freiburg	39,6%	4	4	3	2	1	14	14
8	Aachen	37,8%	4	1	4	4	1	14	16
9	Potsdam	35,7%	3	3	4	3	1	14	13
10	Kassel	32,4%	3	3	3	4	1	14	-3
...									
30	Heidelberg	40,0%	4	4	1	1	1	11	9
31	Düsseldorf	38,0%	4	2	1	3	1	11	-26
32	Oldenburg	36,0%	3	1	3	3	1	11	-21
33	Mannheim	35,4%	3	1	3	3	1	11	23
34	Paderborn	35,3%	3	4	1	2	1	11	31
35	Darmstadt	34,7%	3	2	1	4	1	11	-19

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 54

Quelle: Prof. Dr. Holtkamp, L.: Zweites Genderranking deutscher Großstädte (2010)



**EA**F

## Frauen in der europäischen Politik – Daten und Fakten

- ▶ Auf europäischer Ebene machen Frauen 31% und Männer 69% der Mitglieder des EU Parlaments aus. Jedoch trotz besserer Bilanz als in den nationalen Parlamenten, ist die positive Entwicklung hin zur Gleichstellung seit 1999 zum Stillstand gekommen.
- ▶ Weniger als jedes 4. Mitglied in nationalen Parlamenten in Europa ist eine Frau (24%); Schweden, die Niederlande und Finnland sind die einzigen Länder mit mehr als 40% Frauen im Parlament.
- ▶ Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern unter den Wahlkandidaten führt nicht zu einem gleich hohen Anteil beider Geschlechter unter den gewählten Abgeordneten.
  - | Eine Wahl mit 50% weiblichen Kandidatinnen führt durchschnittlich zu einem Parlament mit 39% weiblichen Abgeordneten.
  - | Es sind 63% Kandidatinnen notwendig, um im Parlament Parität zu erlangen.

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 56

**EA**F

## Hemmnisse für Frauen in der Politik

- ▶ Art und Weise wie Parteien Direktmandate vergeben und Listenplätze zuteilen.
- ▶ Wiederwahl von Amtsträgern (2/3) schränkt die Fluktuation der Abgeordneten erheblich ein. Dadurch begrenzte Möglichkeiten für neue Gesichter und damit Veränderung der Geschlechteranteile.
- ▶ Frauen haben nicht Teil „an der geschichtlichen Tradition der Männer“. Aufgrund der Alteingesessenheit sind Männer die Machtüberlegenen, die die Deutungs- und Bewertungshoheit über Frauen als „newcomer“ haben.
- ▶ Token-Status

(Schöler-Macher, 1994, Gertraude Krell, 2008)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 57

**EA**F



## Medienpräsenz von Frauen

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 58

**EA**F

## Medienpräsenz von Frauen

- ▶ 30% aller Mediennennungen beziehen sich auf Spitzenpolitikerinnen; aber mehr als die Hälfte aller Nennungen beziehen sich auf Angela Merkel (Merkel-Faktor)
- ▶ Über Ministerinnen wird weniger berichtet als über ihre männlichen Kollegen
- ▶ Fachliche Gründe für die Rangfolge werden von Forschern bezweifelt (Bsp. Heidemarie Wiecezorek-Zeul und Ulla Schmidt)
- ▶ Berichte über Frauen in Wirtschaft/ Wissenschaft: 11%
- ▶ Frauen werden, wie Männer, in Medien als kompetent und handlungsfähig dargestellt; Abwertungen sind eher Randerscheinungen; jedoch tradierte Muster

Studie: „Spitzenfrauen im Fokus der Medien“ FU Berlin+ Leuphana Uni Lüneburg

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 59

**EA**F

## Frauen in den Medien

### Betitelungen in den Medien nach Geschlecht

„Femme Fatale“

„Mutter der Nation“

„Powerfrau“

„Mutti“



„Löwe“

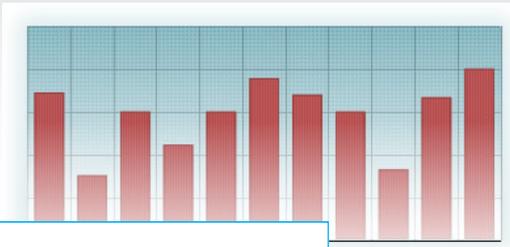
„Held“

„Leitwolf“

„Managerdenkmal“

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 60

EAFF



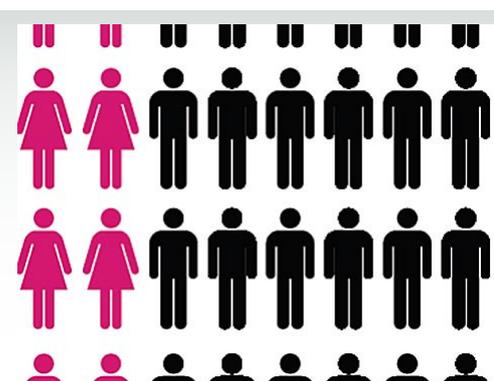
### IV. Aktuelle Themen

EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 61

EAFF

### Quote



EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Seite 62



## Quoten in Europa

Gesetzliche Quoten	Belgien, Spanien, Portugal, Frankreich, Slowenien
Parteiinterne Quoten	Schweden, Niederlande, Österreich, Deutschland, Italien, Litauen, Polen, Luxemburg, Vereinigtes Königreich, Tschechische Republik, Griechenland, Rumänien, Ungarn, Malta
Keine Quoten	Finnland, Dänemark, Estland, Bulgarien, Lettland, Slowakei, Zypern, Irland

Geschlechterquoten bei Wahlen können schnelle Änderungen herbeiführen (Bsp. Frankreich), sind aber keine Garantie für Erfolg (Bsp. Slowenien, nur 12 der 90 gewählten Mitglieder waren Frauen).

 Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 63



## Quoten/Quoren in Parteien

- ▶ SPD: 40%-Quote für Ämter und Mandate
- ▶ CDU: Beschluss über 40%-Regelung für die oberen Führungsgremien
- ▶ CSU: 1/3 Frauen bei parteiinternen Gruppenwahlen u. bei Aufstellung von Kandidaten für staatliche Wahlen
- ▶ Bündnis 90/ Die Grünen: Festgeschriebene Parität
- ▶ FDP: Forderungen nach 40%-Quote
- ▶ Die Linke: „Feministische Partei“ gemäß Programmtexten sowie Grundlagentexten der Partei

 Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Seite 64

**EA**F

## Aktuelle politische Argumentation

### Gesellschaftlicher und politischer Druck

- ▶ Ministerin Schröder: „Flexiquote“ = gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung
- ▶ Ministerin von der Leyen: 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte und Vorstände...
- ▶ FidAR: 25 Prozent für Aufsichtsräte
- ▶ Seit Beginn der Diskussion haben mehrere Großunternehmen interne Quotenvorgaben eingeführt



**Gleichberechtigung und aktive Förderung der Gleichstellung sind Verfassungsziele!**

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 65

**EA**F

## Quote für mehr Frauen in Aufsichtsräten?

### BEDENKEN

- ▶ Es stehen nicht genügend Frauen für Top-Positionen zur Verfügung.
- ▶ Quotenregelungen ändern nicht das System und führen zu Vorzeigefrauen (Quotenfrauen)
- ▶ Quoten bedeuten einen Einschnitt in die Freiheit von Unternehmen
- ▶ Quotenfrauen wird die Leistung abgesprochen

### Argumente und Fakten:

- | Für Aufsichtsratspositionen stehen ausreichend qualifizierte Frauen zur Verfügung, z.B. aus mittelständischen Unternehmen oder internationalen Kanzleien
- | Aufsichtsräte besetzen die Vorstände, sodass sich eine Quotierung indirekt in den Vorständen niederschlägt
- | Eine direkte gesetzliche Quote greift unmittelbar in die Unternehmensführung ein und die Unternehmenskultur muss beachtet werden (Größe, Branche etc.)
- | Nur qualifizierte Frauen, die Leistung bringen, können „Quotenfrau“ werden

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 66

EAFF



## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 67

EAFF

### Frauen in Führungspositionen



Wie viel Prozent der Frauen und wie viel Prozent der Männer in Führungspositionen haben Kinder?

- A) Frauen: 59%; Männer: 80%
- B) Frauen: 78%; Männer: 54%
- C) Frauen: 43%; Männer: 67%

?

EAFF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 68

**EA**F

Wie viel Prozent der Frauen und wie viel Prozent der Männer in Führungspositionen haben Kinder?

**A) Frauen: 59%; Männer: 80%**

59% aller Managerinnen, aber 80% aller Manager in Deutschland haben Kinder.

Nur ca. 1/3 der Managerinnen hat minderjährige Kinder.

37 % der Manager, aber nur 1% der Managerinnen haben eine/n Partner/in, der/die zu Hause arbeitet.

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2009); Hoppenstedt GmbH (2007)

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 69

**EA**F

Brigitte Studie: Frauen auf dem Sprung

- ▶ Deutlicher Rückgang der Zufriedenheit bei Frauen mit Einkommen und Sozialleistungen (57% auf 46%). Bei Männern mit 60% größere Stabilität.
- ▶ Grund: ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen
- ▶ Politisierung der Befragten (zwischen 2007 und 2009), jedoch nicht Bereitschaft zum konkreten Handeln

Studie: „Allmendinger, Jutta (2009): Frauen auf dem Sprung. Das Update. München: Pantheon

**EA**F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 70

## Bildung

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 71

## Bildung

- ▶ Keine uneingeschränkt belegbaren Entwicklungsunterschiede zugunsten der Mädchen im Kindergartenalter; Geschlechter-spezifischen Ungleichheiten beginnen mit der Einschulung
- ▶ Kriterien wie soziale Schicht und ethnische Herkunft spielen eine größere Rolle als Geschlecht
- ▶ Differenzierung: Schüler der Mittelschicht haben z. B. ausgeprägtere mathematische Kompetenzen als Mädchen und werden häufiger als „hochbegabt“ diagnostiziert.
- ▶ Forschungsergebnisse sind weniger eindeutig als Medien suggerieren. „Schlaue Mädchen-Dumme Jungen“ sind öffentliche Stereotypen und Folgen von Verallgemeinerungen.
- ▶ Es ist aus wissenschaftlicher Sicht falsch, männliche Schüler pauschal als „Bildungsverlierer“ zu betrachten

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 72  
 Quelle: Bundesjugendkuratorium: „Schlaue Mädchen-Dumme Jungen?“ (2006-2009)

**EA**F

## Entgeltungleichheit



EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 73

**EA**F

## Verdienstabstand von Frauen und Männern

Europa 2007: 17,4%  
Deutschland: 23%

Früheres Bundesgebiet	24%
Neue Länder	6%

Quelle: BMFSFJ: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland (2009)

EA F | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 74



## Hauptursachen der Entgeltungleichheit

- ▶ Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter: Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- ▶ Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
- ▶ Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.

Quelle: BMFSFJ: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland (2009)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 75



## Vielen Dank!

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Manuela Möller  
Tel.: +49 (0)30 – 288 798 62  
Mail: [moeller@eaf-berlin.de](mailto:moeller@eaf-berlin.de)

[www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Seite 76