

Die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der Bodenseeregion

EURES Bodensee, Internationales Arbeitsmarktgespräch

2. April 2008, Friedrichshafen, Deutschland

lic.phil Kathrin Wirz

Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte IGP,

Departement des Innern des Kantons St.Gallen, Schweiz

0041 71 229 33 37, kathrin.wirz@sg.ch

Einführung

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel. Um global konkurrenzfähig zu bleiben, müssen die Unternehmen sich auf neue Strategien einlassen. Umdenken in Personalpolitik und Arbeitsorganisation sind davon ein wichtiger Teil. Dazu gehört die *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*, bisher vor allem ein individuelles und sozialpolitisches Problem, heute aber auch ein nicht zu vernachlässigender wirtschaftlicher Faktor. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist die ökonomische Chance der Zukunft. Dabei steht die Frau als Arbeitskraft im Mittelpunkt. Unser heutiges Thema „Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ kann nicht behandelt werden, ohne dass „Die Situation der Männer“ auch thematisiert wird. Nur wenn wir den Fokus auf beide Geschlechter richten, kann sich etwas bewegen - ganz im Sinn von „Es geht alle etwas an!“ und „Alle können und sollen etwas dazu beitragen!“ Meine Ausführungen sind allgemeiner Art und für die Länder rund um den Bodensee zutreffend, denn Statistiken, gesellschaftliche Situation und Forschungsergebnisse stimmen in dieser Thematik für unsere Region stark überein. Folgende Punkte sind zentral, wenn wir das Thema sachlich anschauen und zukunftsorientiert und wirtschaftlich handeln möchten:

Demografische Entwicklung

- **Geburtenrückgang/Anteil Erwerbstätige 35 - 51 Jahre alt/Alterung**

Die Geburtenzahlen sinken und ziehen einen Arbeitskräftemangel nach sich, der die Wirtschaft zwingt, Potenziale von Frauen, älteren Menschen und MigrantInnen zu suchen. Der Anteil der Erwerbstätigen zwischen 35 und 51 Jahren ist sehr hoch. Deshalb wird in 20 Jahren der Anteil an Arbeitskräften zwischen 50 und 65 Jahren bei knapp einem Drittel liegen. Das heisst also: Insgesamt weniger Arbeitskräfte und zu einem grossen Teil ältere Arbeitskräfte.

- **Mangel an Fachkräften in technischen Berufen, IT und Pflege**

Der Fachkräftemangel macht sich schon heute speziell in den Bereichen Technik, IT und Pflege bemerkbar. Der Schweizerische Verband der Software-Industrie formuliert das wie folgt: „Der Mangel an Nachwuchs ist kurzfristig mühsam, langfristig richtig bedrohlich.“ Im Gegensatz zu Süd- und Osteuropa und Asien, liegt im deutschsprachigen Raum der Frauenanteil in den technischen Berufen nach wie vor bei nur etwa 13 Prozent. Warum dies? Mädchen und junge Frauen wählen noch immer nicht selbstverständlich technische Berufe, und wenn sie es tun, sind sie mit einer männlichen Berufskultur konfrontiert, die sie als fremd erleben: 100-prozentige Verfügbarkeit und wenig Kommunikationsfähigkeiten schrecken auch gut ausgebildete IT-Fachfrauen ab, in einen solchen Berufsalltag einzusteigen.

Die erwähnten Beschäftigungszweige – aber vermehrt auch andere - sind wegen der demografischen Entwicklung nun gezwungen, ihre Personalpolitik den realen Verhältnissen und Bedürfnissen der Gesellschaft anzupassen, d.h. unter anderem auch,

Frauen als Zielgruppe bei der Rekrutierung bewusster in ihre Überlegungen mit einzu-beziehen. Was dies konkret heisst, werde ich später noch ausführen.

Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

- **Ausbildungsstand**

Frauen sind je länger, je besser ausgebildet. Höhere Schulabschlüsse werden in den meisten EU-Ländern von mehr Frauen als Männern erreicht, und in den Universitäten bilden Frauen eine Mehrheit. Trotz dieser Tendenz im Bildungswesen ist es den Frauen aber noch nicht gelungen, sich im Arbeitsmarkt entsprechende Positionen zu sichern.

- **Position in Unternehmen**

Frauen sind also nicht entsprechend ihrer Ausbildung in Führungspositionen vertreten. Dafür gibt es verschiedene Gründe, die in vielen Untersuchungen erhärtet wurden: Die Profile für Führungsjobs sind auf Männer ausgerichtet (Definition der Schlüsselkompetenzen, Biografie ohne Kinderbetreuungspflichten, Partnerin im Hintergrund); Frauen ziehen gute Teamqualität einer eigenen, höheren Hierarchiestufe vor; Männer vermarkten sich selber besser als Frauen; Männer in Entscheidungsgremien befördern mehrheitlich Männer.

- **Löhne**

Noch immer gibt es eine beträchtliche Lohndiskriminierung der Frauen: Die weltweit bestehende Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern lässt sich zu einem Teil mit Faktoren wie Ausbildung, Erfahrung oder Betriebsjahren erklären, aber es bleibt eine systematische Differenz von 12 bis 16 Prozent in Nordeuropa, die auf den Faktor Geschlecht zurückzuführen ist. Dies haben alle Untersuchungen – auch mit unterschiedlichen Methoden - erwiesen.

- **Anteil erwerbstätige Frauen**

Es bestehen weiterhin Hindernisse für Frauen, sich beruflich gleich wie die Männer zu entwickeln. Noch immer müssen sich Frauen die Frage „Kinder oder Karriere?“ stellen, sie sind es nach wie vor, die Kinder betreuen und Teilzeit arbeiten. Ihre Ressourcen wie Ausdauer, Disziplin, soziale und kommunikative Kompetenz, die unter Personalfachleuten unbestritten sind, werden deshalb nach wie vor noch zu wenig genutzt, obwohl sie eigentlich gefragt wären. Volkswirtschaftlich rechnet sich das nicht aus, denn die gute Ausbildung der Frauen bringt der Gesellschaft nicht den *Return on Invest*.

Bedürfnisse der Wirtschaft – der Frauen

Wir haben also die Situation, dass einerseits Unternehmen qualifizierte Fachkräfte benötigen, andererseits qualifizierte Frauen nicht die erwünschte berufliche Karriere machen können. An diesem Punkt treffen sich die Bedürfnisse der Wirtschaft ja eigentlich mit den Bedürfnissen der Frauen. Die Frauen wollen jedoch Beruf und Familie unter einen Hut bringen, denn allen Mythen zum trotz wollen junge Frauen auch heute noch gerne Kinder haben, aber die Kinderfrage lässt sich heute noch immer schlecht mit einer Erwerbstätigkeit verbinden.

Dies gilt jedoch nicht nur für die Frauen, sondern auch für die Männer – nur mussten sich diese mit der Frage bisher kaum auseinandersetzen. Die Rollen waren zugeteilt (ketzerische Frage: Wer bestimmte sie in der Gesellschaft?!), nicht selbst gewählt: „Frauen sind zum Pflegen und Behüten geboren, Männer zur Beschaffung der Nahrung ausserhalb der Familie“. Diese biologistische Rollenzuteilung, ohne über Faktoren wie Fähigkeiten, Wünsche oder äussere Rahmenbedingungen weitere Überlegungen zuzulassen zementierte ein Familienbild, das auch heute noch mehr oder weniger bewusst in den meisten Köpfen vorhanden ist.

Frauenrollen - Männerrollen

- **Ernährermodell hat ausgedient**

Sie kennen das seit etwa 150 Jahren bestehende Ernährermodell: Der Mann verdient das Geld, die Frau betreut die Kinder und führt den Haushalt. Die ganze Gesellschaft hat seither alle Lebensbereiche darauf aufgebaut und steht heute vor der Tatsache, dass sich immer weniger Paare mit dieser geschlechtsspezifischen Rollenzuteilung identifizieren können und wollen. Und die Arbeitswelt (d.h. dort, wo es einen Lohn für Arbeit gibt...) steht vor der Herausforderung, damit umzugehen.

- **Druck und Spannungen**

Diese traditionelle Rollenzuteilung setzt heute sowohl Frauen als auch Männer unter Druck, wenn sie sie in Frage stellen oder aus unterschiedlichen Gründen wie Karriere-möglichkeiten, Arbeitslosigkeit oder Trennung andere Wege einschlagen müssen: Väter, die für das Einkommen alleine zuständig sind, verlieren ihren Arbeitsplatz; nicht berufstätige Mütter stehen ohne Partner da; gut qualifizierte Frauen werden schwanger – was für Möglichkeiten haben sie für ihre Lebensgestaltung, wenn der traditionelle Weg plötzlich wegfällt? Hier tun sich grosse Spannungsfelder auf, die im privaten, wirtschaftlichen und sozialen Feld einschneidende Konsequenzen haben.

- **Vom Wunsch zur Umsetzung**

Die Gesellschaft ist deshalb gefordert, sich über die Rollen von Männern und Frauen Gedanken zu machen und innovative Wege zu suchen, um der unterschiedlichen Familiensituation Existenzmöglichkeiten anzubieten. Da sich in fast allen Entscheidungsbereichen nach wie vor Männermehrheiten befinden, sind Sie, meine Herren, besonders aufgefordert, über die Geschlechterrollen nachzudenken! Lassen Sie dabei Ihrer Kreativität, Ihren Wünschen und persönlichen Bedürfnissen genügend Raum: Bauchentscheide kombiniert mit Ihrem Fachwissen und der Diskussion mit Frauen führen sicher zu guten Lösungen. Sie können unter „Familienfreundlichkeit“ zusammengefasst werden.

Familienfreundlichkeit: Was ist das?

- **Familienfreundlichkeit als Rekrutierungsstrategie**

Unternehmen stehen heute im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Rekrutieren sie ihr Personal nach dem Motto „attract, select, integrate“, so haben sie einen klaren Vorteil. Dies heisst auch, gut ausgebildete Frauen als Nachwuchs einzustellen, indem der Betrieb das individuelle Potenzial erkennt, erfasst und entwickelt.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Für Frauen – und vermehrt auch Männer – ist dabei zentral, dass sie Familie und Beruf vereinbaren können. Welche Rahmenbedingungen braucht es am Arbeitsplatz dafür? Ich komme gleich darauf zurück.

- **Chancengleichheit für Frauen und Männer**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aber nicht nur als ökonomischer Aspekt wichtig, denn damit hängt auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zusammen. Chancengleichheit ist gesetzlich verankert in unseren Ländern; sie ist gefordert und muss umgesetzt werden. Chancengleichheit ist nicht ein Luxusgut, sondern eine Frage der Gerechtigkeit.

- **Work-Life-Balance**

Betrachten wir unser Thema (Die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt) als Teil eines ganzen Lebensplanes, dann gehört es zur Work-Life-Balance, also in die ge-

sundheitspolitische Strategie einer Volkswirtschaft: Zufriedene und gesunde Menschen sind die Basis eines funktionierenden Zusammenlebens und Wohlstandes.

- **Standortvorteil**

Alle diese Überlegungen sind wichtige Faktoren in einem Wettbewerb um Standorte von Unternehmen. Vergessen wir nicht, dass Menschen in Arbeitsprozessen und Gewinnstrategien der zentrale Faktor sind. Stimmen die Arbeitsbedingungen, sind Unternehmen erfolgreich und bringen Steuern.

Familienfreundlichkeit im Betrieb: Handlungsfelder

Grundsätzlich gilt bei der betrieblichen Umsetzung von Massnahmen zur Familienfreundlichkeit: Die Unternehmensführung *will sie und hält sie für wichtig*. Führungskräfte und entscheidende Schlüsselpersonen kennen das Thema und kommunizieren es. Leitbilder, Personalentwicklung und Mitarbeitergespräche befassen sich systematisch mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, und es werden mögliche Lösungen in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsort und Beratung angeboten. Mit einem solchen *Top-down Commitment* nehmen Sie klar Stellung und setzen ein Zeichen in Ihrem Betrieb, das sowohl intern als auch extern wahrgenommen wird.

Bis heute drehte sich in der Diskussion rund um die Familienfreundlichkeit alles um Mütter. Binden Sie aber auch die Männer und Väter ein, denn bei ihnen braucht es noch viel Sensibilisierung und Kommunikation. Die Selbstverständlichkeit des Mannes, sich auf seine Vaterarbeit einzulassen, ist unter Männern noch wenig thematisiert und akzeptiert. Partnerinnen erwarten dies jedoch vermehrt, was den Druck auf die Männer erhöht. Sie, meine Herren, kommen also weder als Kollegen, Vorgesetzte oder als Betroffene um das Thema herum: Packen Sie es an!

Sind Sie in einem kleinen Betrieb in der Führung, so empfehle ich Ihnen auch, sich mit anderen Betrieben, Fachstellen und Institutionen zum Thema *Familienfreundlichkeit* zu vernetzen. Dies kann zu gemeinsamen Strategien z.B. in Weiterbildungen oder bei der Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen führen.

Familienfreundlichkeit im Betrieb: Auswirkungen

Dass familienorientierte Personalpolitik sich wirtschaftlich ausbezahlt, ist in Untersuchungen erhärtet worden. Wissen, Kreativität, Engagement, Leistung und Erfahrung sind als Grundlagen für den Unternehmenserfolg wertvolles Gut, das erhalten werden muss. Motivierte und zufriedene Mitarbeitende senken die Fluktuation wegen Stellenwechsel, krankheitsbedingte Absenzen oder Burn-Out. Gemischte Teams sind kreativer und erzielen nachhaltigere Erfolge. Zudem sind die Kundschaft oder das Zielpublikum eines Betriebes meistens auch geschlechtergemischt. (Denken Sie z. B. an die Anschaffung von neuen Autobussen, wie es in St.Gallen gerade der Fall ist: Ich sitze auf Sitzen, die zu hoch sind und mir die Blutzirkulation abklemmen, und ich sollte mich an Stangen festhalten, die zu hoch montiert sind... War hier eine Frau an der Entwicklung beteiligt?)

Fazit

„Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ – Sie haben gesehen, ein komplexes Thema! Als Fazit möchte ich hier noch einmal festhalten, dass die Chancen von Frauen - und damit von Unternehmen - gut sind, wenn die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorhanden sind. Damit dies geschieht, sind neben den Firmen auch die Politik und die Gesellschaft, d.h. Sie und ich, jede Frau und jeder Mann gefordert, über die Rollen der Geschlechter nachzudenken und bestehende Bilder zu hinterfragen. Und dass Familienfreundlichkeit umgesetzt werden kann, haben einige Betriebe schon erwiesen. Lassen Sie sich von ihnen anstecken! Gestalten Sie mit, Sie können nur gewinnen: Als Privatperson und als Führungskraft!

kw/2008-03-25