



PROF. DR. PHIL. ULRIKE DETMERS

Ulrike Detmers, geboren 1956 in Herford. 1974-1978 Wirtschaftsstudium an der Fachhochschule Bielefeld mit Abschluss Betriebswirtin. 1979-1983 Studium Wirtschaftswissenschaften und Geschichte der Pädagogik an der Universität Bielefeld. Erstes Staatsexamen für das Lehramt Sekundarstufe II. 1992 Promotion zur Doktorin der Philosophie. 1984-1986 Studienreferendariat und zweites Staatsexamen. 1978 bis 1984 Assistentin der Geschäftsleitung eines mittelständischen Unternehmens. 1986 bis 1988 Abteilungsleitung Personal, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. 1988 bis 1994 Beratungstätigkeit als angestellte Studienrätin beim Regierungspräsidium Detmold. Ab 1994 Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Bielefeld. Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin in der Mestemacher-Gruppe. Dort Initiierung viel beachteter Gleichstellungsaktionen für Frauen in der Wirtschaft. Erste Präsidentin des Verbandes Deutscher Großbäckereien e.V. Leiterin der Ressorts Zentrales Markenmanagement und Social Marketing. Mitglied im Außenwirtschaftsbeirat beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie. Stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums der Welthungerhilfe. Mitglied weiterer Fachgremien mit gesellschaftlichen Zielstellungen, z. B. Kuratorium „World Women Work“. Zahlreiche Auszeichnungen. Seit 2008 Trägerin des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland.

Von der Fairness der Geschlechter – die heutige Gesellschaft im Wandel¹

Die Frauen werden im Jahr 2020 auf dem Weg zur Gleichberechtigung ein großes Stück vorangekommen sein. Darauf deuten zahlreiche Anzeichen in Deutschland und der Europäischen Union hin.

Bestimmende harte Faktoren werden unter anderem sein:

- der nachweisbar hohe Bildungsstand der Frauen,
- der gebührende Anteil an Frauen, die einen Beruf zu Erwerbszwecken ausüben,
- ein harter Konkurrenzkampf um Personal,
- die Angleichung der Gehälter der Geschlechter und
- der gestiegene Anteil an Männern in Elternzeit bzw. Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Ein entscheidender weicher Faktor wird ein neues Rollenverständnis der Geschlechter sein, das auch in traditionelleren Milieus Einzug hält. Die aufgeführten harten Faktoren lassen sich verhältnismäßig leicht nachweisen. Aber es gibt auch hinreichende Indizien für neue Erwartungen an die Geschlechter.

Faktor 1: Hoher Bildungsstand der Frauen

Mädchen sind bildungshungrig. Beim Bildungsniveau haben junge Frauen mit den Männern gleichgezogen oder sie sogar überholt. Inzwischen legen mehr Frauen als Männer das Abitur ab, bei Hochschulabschlüssen sind Frauen und Männer gleichstark vertreten. Frauen haben bei der Bildung stark aufgeholt. 2004 haben 40,6% der 25- bis unter 30-jährigen Frauen und 37,8% der gleichaltrigen Männer ihre Schulausbildung mit dem Abitur abgeschlossen. An Sonderschulen waren Mädchen im Schuljahr 2004/05 nur mit 37% vertreten. Die Zahlen beweisen, dass Mädchen bei steigenden schulischen Anforderungen dabei sind, die jungen Männer im Bildungsstand zu überflügeln. Frauen mit Köpfchen gewinnen an Relevanz in der so genannten Wissensgesellschaft. Damit wird eine Gesellschaftsform in hoch entwickelten Ländern benannt, in der individuelles und kollektives

¹ Vortrag am 6. Juli 2009 im FORUM TIBERIUS

Wissen und seine Organisation vermehrt zur Grundlage des sozialen und ökonomischen Zusammenlebens wird.

In der Wissensgesellschaft wird Wissen zur strategischen Ressource bei Produkten und Dienstleistungen sowie bei effektiver Nutzung zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Innovationsfreudige Unternehmen mit professionellem Personalmanagement entwickeln vor diesem Hintergrund ein Arbeitgeberimage, zu dessen wesentlichen Kennzeichen eine „Gender-Diversity-Personalpolitik“ gehört.

Das Hauptziel besteht darin, geschlechtlich gemischte Fach- und Führungskräfte-Teams zu entwickeln und den Frauenanteil bei leitenden Angestellten deutlich zu steigern. Ein Blick über Deutschlands Grenzen hinaus zeigt, dass die nordeuropäischen Länder die personalpolitische Philosophie des „Gender-Diversity“ viel intensiver in die Tat umgesetzt haben als Deutschland. „Ladys first“ ist in Norwegen, Schweden, Lettland, Slowenien und Finnland beim Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien (Aufsichtsräten) der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen längst Realität geworden. In Norwegen bestimmen in diesen Unternehmen 32% Frauen mit, wie die Geschäfts- bzw. Konzernpolitik aussieht. In Schweden sind es 24% und in Finnland 19%. Derzeit liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat der 50 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands bei 11% und damit im europäischen Durchschnitt. Der weiter steigende Bildungsstand deutscher Frauen und der Konkurrenzdruck globaler Wissensgesellschaften werden den Trend „Ladys first“ vorantreiben. Global Player mit professionellem Personalmanagement sind bereits heute präsent, wenn es heißt, die talentiertesten Menschen anzuwerben.

Der weibliche Nachwuchs hat beste Aussichten, vermehrt in Positionen mit umfangreichem Direktionsrecht aufzusteigen.

Faktor 2: Zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen

Nirgendwo spiegelt sich der Wandel gesellschaftlicher Verhältnisse und Einstellungen so deutlich wider wie im Bereich des Ehe- und Familienrechts. Das Jahrtausende alte, patriarchalische Beziehungsgefüge der Ehe-

gatten wurde in der (alten) Bundesrepublik Deutschland erst 1976 abgelöst durch die Partnerschaftsbeziehung, die das reformierte Ehe- und Familienrecht in den Brennpunkt rückt. Im Eherecht fiel die Regelung fort, wonach die Frau in erster Linie zur Haushaltsführung, der Mann zum finanziellen Unterhalt der Familie verpflichtet war.

Die Ehefrau durfte nur dann berufstätig sein, wenn sie ihre familiären Verpflichtungen nicht vernachlässigte bzw. musste dann berufstätig sein, wenn die Einkünfte des Mannes für den Familienunterhalt nicht ausreichten. Stattdessen sollen nach dem neuen Eherecht die Eheleute die Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen regeln. Beide sind nunmehr berechtigt, berufstätig zu sein, beide müssen auf die Familie Rücksicht nehmen. Diese Hintergründe sind von erheblicher Bedeutung bei der Feststellung, dass Frauen in Westdeutschland in der Vergangenheit vergleichsweise selten einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Insbesondere für Mütter war es extrem schwer, einen qualifizierten Job auszuüben. Es fehlten qualifizierende Betreuungs- und Bildungsangebote für den Nachwuchs. Bis 2020 wird sich daran viel ändern. Der männliche Alleinverdienender ist eindeutig auf dem Rückzug.

In der Mehrheit aller Ehen mit Kindern sind inzwischen beide Eltern berufstätig. Der Bildungsstand der Frauen, ihre Autarkie-Orientierung, Versorgungsrisiken durch Scheidung und Minirenten motivieren insbesondere Frauen mit Berufsbildung dazu, auf eigenen finanziellen Füßen zu stehen. Und immer mehr Partner erkennen, dass die Doppelverdiener Ehe mehr Unabhängigkeit von Transferzahlungen des Staates schafft. Seit dem Inkrafttreten des neuen Unterhaltsrechts am 1. Januar 2008 gilt, dass es nach einer Scheidung jedem Ehegatten obliegt, selbst für seinen Unterhalt zu sorgen. Ausgenommen von dieser Regel sind geschiedene Mütter – seltener auch geschiedene Väter – die gemeinsame Kinder betreuen, die noch nicht das 3. Lebensjahr vollendet haben. Diesem Elternteil steht bis zum Ende des dritten Lebensjahres eines gemeinsamen Kindes Betreuungsunterhalt zu. Danach muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine geschiedene Mutter weiterhin berechtigt ist, Unterhalt vom geschiedenen Vater des

Nachwuchses zu erhalten. Das neue Unterhaltsrecht bewirkt demzufolge, dass insbesondere aufgeklärte, jüngere Frauen alles daran setzen werden, auch als Mütter den Anschluss an das Erwerbsleben nicht zu verlieren.

Damit sichern sie für sich den Erhalt von beruflicher Qualifikation und den Anspruch auf gerechte Leistungsvergütung. Da durch den Geburtenrückgang in Deutschland die Nachfrage nach Menschen mit beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen das Angebot übersteigt, engagieren sich immer mehr Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus diesem Grund wird es Müttern - mit steigender Tendenz auch Vätern - leichter gemacht, erwerbstätig zu sein und Nachwuchs heranzuziehen. Der Gesetzgeber hat zudem die Betreuungslage der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige verbessert. Mit dem Kinderförderungsgesetz (KiföG), das derzeit in Bundestag und Bundesrat beraten wird, soll ein letzter wichtiger Schritt getan werden. Bund, Länder und Kommunen sind sich einig, dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung weiter beschleunigt werden muss. Viele Kommunen und Länder haben bereits das Betreuungsangebot für Kinder im Alter von unter drei Jahren erweitert.

Dies bestätigt der TAG-Bericht, der die Entwicklungen seit Inkrafttreten des Tagesbetreuungsausbaugesetzes im Januar 2005 analysiert und bewertet:

- Die Zahl der betreuten Kinder unter drei Jahren hat sich innerhalb eines Jahres um 12 % von 287.000 auf 321.000 erhöht. Damit haben im Jahr 2008 mehr als 15 % der unter 3-jährigen in Deutschland eine Tageseinrichtung oder eine Tagesmutter beziehungsweise einen Tagesvater besucht.
- Insbesondere die Kindertagespflege ist deutlich auf dem Vormarsch. Mit rund 42.600 betreuten Kindern unter drei Jahren stellt sie inzwischen 13% der Betreuungsangebote in Deutschland. In Nordrhein-Westfalen und in Schleswig-Holstein beträgt ihr Anteil sogar mehr als ein Viertel. Bis 2013 soll das Angebot bundesweit bedarfsgerecht und in guter Qualität vorhanden sein.
- Die Betreuungsangebote entsprechen noch nicht den Bedürfnissen der Kinder und den Wünschen der Eltern in Deutschland. Auch halten sie

dem Vergleich mit den europäischen Nachbarn nicht stand. Bund, Länder und Kommunen haben sich deshalb darauf verständigt, bis zum Jahr 2013 bundesweit für durchschnittlich 35 % der Kinder im Alter von unter drei Jahren Betreuungsplätze in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege zu schaffen. Rund ein Drittel der neuen Betreuungsplätze sollen in der Kindertagespflege entstehen.

- Die Profilierung der Kindertagespflege ist deshalb ein wichtiges Anliegen und das Kinderförderungsgesetz ein zentraler Baustein in der sich entwickelnden Wissensgesellschaft. Das Kinderförderungsgesetz soll den Ausbau eines qualitativ hochwertigen Betreuungsangebotes in Deutschland beschleunigen und den Eltern echte Wahlmöglichkeiten eröffnen. Mit dem Kinderförderungsgesetz stellt das Bundesfamilienministerium die Beteiligung des Bundes an den Betriebskosten sicher. Die Länder erhalten durch eine Änderung des Finanzausgleichgesetzes, die im Kinderförderungsgesetz geregelt wird, für die Jahre 2009 bis 2013 insgesamt 1,85 Milliarden Euro und dauerhaft jährlich 770 Millionen Euro als Entlastung für die Finanzierung der Betriebskosten.

Faktor 3: Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal

Bis 2050 wird der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung von heute rund 50% auf 47,5% zurückgehen. Ohne die Rente mit 67 und die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen würde sich ein Wert von unter 42% ergeben.

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Entwicklung des Anteiles der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung im Zeitraum 2005-2050 ohne bzw. mit der Berücksichtigung der gleitenden Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre.

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
<i>Ohne Rente mit 67</i>	49,9%	49,8%	47,7%	43,9%	42,7%	41,7%
<i>Mit Rente mit 67</i>	49,9%	49,8%	50,6%	50,1%	48,3%	47,5%

Quelle: <http://www.portal.uni-koeln.de/typo3temp/pics/b488391580.gif>; Stand: 15.09.2008

Diese positiv wirkenden Effekte können durch die Verkürzung von Ausbildungs- und Studienzeiten unterstützt werden, wie sie gegenwärtig durch den Übergang zum Bachelor angestrebt wird.

Nicht das Angebot an Arbeitskräften wird daher zukünftig ein Problem sein, sondern eher die Qualifikation. Die Nachfrage nach höher qualifizierten Tätigkeiten wächst in der Wissensgesellschaft kontinuierlich.

Arbeitgeber werden verstärkt auf das verbesserte Qualifikationsniveau der Frauen angewiesen sein. Der Anteil ungelernter Frauen geht deutlich zurück, während immer mehr Frauen einen Berufs- sowie einen Hochschulabschluss erwerben. Sie tragen zukünftig wesentlich dazu bei, ob Deutschland als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort im globalen Wettkampf um Marktanteile und Bevölkerungswohlstand eine Spitzenposition einnimmt. Die deutschen Arbeitgeber müssen sich bei der gleichstellungsorientierten Personalpolitik darauf einstellen, dass die gebildeten Frauen – wie ihre männlichen Kollegen – selbstbewusst den Leistungsausgleich fordern werden.

Die Auslaufmodelle - zu denen Arbeitgeber gehören werden, die nicht begriffen haben, dass Frauen gleiche Rechte beanspruchen - gehören zu den Verlierern im Kampf um die Talente. Bereits heute ermöglichen der Erwerb interkultureller Kompetenzen und die weltweite Intensivierung des Wettbewerbs um das Personal die internationale Auswahl von Arbeitgebern. Mit der Auswanderung von Arbeitnehmern in andere EU-Staaten oder Nicht-EU-Staaten wie die USA, Australien und Neuseeland beispielsweise wird Wissen exportiert. Das ist für Frauen ebenfalls ein Pfund, mit dem sie in Deutschland wuchern können.

Faktor 4: Angleichung der Gehälter der Geschlechter

Sowohl der hohe Ausbildungsstand der Frauen, ihr gebührender Anteil an den Erwerbstätigen, wie auch der wachsende Wettbewerbsdruck bei der Personalrekrutierung unterstützen die Angleichung der Gehälter für Frauen und Männer. Bereits heute steigert die Familienpolitik, die Beruf und Kindererziehung effizient fördert, das weibliche Einkommen. Gut aus-

gebildete Frauen können in Großstädten deutlich mehr Geld verdienen als in der Provinz, wo häufig die Überalterung der Bevölkerung dazu beiträgt, dass der Ausbau an qualifizierten Kinderbetreuungsangeboten vernachlässigt wird. Der sogenannte „Gender Pay Gap“ ist in Metropolregionen wesentlich geringer.

Mit dem „Gender Pay Gap“ ist das Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern bei gleicher Qualifikation gemeint. Während weibliche Angestellte in Großstädten immerhin 80% des durchschnittlichen Einkommens ihrer männlichen Kollegen erreichen, kommen sie in ländlichen Gebieten nur auf 67%. Zu diesem Ergebnis gelangt eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, die die Bruttostundenverdienste von Angestellten in den Jahren 2005 und 2006 auswertet.

In den Metropolregionen wie Hamburg, Berlin, Köln, Frankfurt, Stuttgart und München ist die Bevölkerung bereits heute jünger, gebildeter und innovativer als in ländlichen Regionen. Junge Stadtfrauen zwischen 20 und 30 Jahren etwa in New York City verdienen aufgrund ihres Bildungsstandes bereits heute rund 17% mehr als ihre männlichen Kollegen. Dieser Trend ist auch in Deutschland zu verzeichnen und eine natürliche Folge eines hohen Bildungsniveaus der Frauen, ihres Strebens nach finanzieller Gleichstellung und guten Voraussetzungen zur Vereinbarung von Berufsausübung und Familienmanagement.

Faktor 5: Männer in Elternzeit und Teilzeit

Männer wollen mehr am Leben ihrer Kinder teilhaben. Immer mehr Väter nehmen Elternzeit, doch die Akzeptanz in den Betrieben ist noch gering.

Der Rollenwechsel vom Alleinverdiener zum Partner beim Kinder- und Familienmanagement ist in Deutschland bei Vätern auf dem Vormarsch, auch wenn es traditionellen Arbeitgebern nicht gefällt, sich mit diesen Arbeitnehmern zu arrangieren. Nach wie vor ist der Druck der Arbeitswelt zu groß, als dass sich Männer in großer Zahl trauten, die Betreuung ihrer Kinder zu übernehmen. Kollegen machen sich lustig, Vorgesetzte drohen

mit Repressalien und insbesondere auf dem Land wird ein aktiver Vater schnell schief angesehen und als Weichei stigmatisiert, so wie arbeitende Mütter schnell zur Rabenmutter erklärt werden. Aber der Trend zum Vater, der zumindest zeitweise Beruf und Familie unter einen Hut bringt, ist auch in Deutschland unverkennbar. Insbesondere in den Metropolregionen wird ihnen dieser typisch weibliche Spagat erleichtert. Hier bestimmt zunehmend eine diversifizierte Großstadtkultur mit steigender Toleranz gegenüber vielfältigen Lebensmodellen das Gepräge. Das Elternzeitgesetz unterstützt die männliche Emanzipation von der traditionellen Rolle, die dem Mann allein die finanzielle Versorgerfunktion durch die Ausübung einer Vollzeitberufstätigkeit zuschreibt. Förderlich wirken sich aber auch die wachsenden Ansprüche von Frauen auf Teilhabe am Erwerbs- und Familienleben aus. Experten bescheinigen den Männern schon länger, dass sie nicht weniger geeignet sind für den Job zwischen Wickelkommode und Herd.

Wenn sie den Schritt aus dem Büro oder weg von der Werkbank geschafft hätten, seien sie zu derselben Fürsorge in der Lage wie Mütter, sagt Professor Hartmut Kasten vom Institut für Frühpädagogik in München.

Faktor 6: Neues Rollenverständnis der Geschlechter

Der hohe Bildungsstand jüngerer Frauen hat deren Selbstbewusstsein gestärkt. Der Trend zum Gleichgewicht der Geschlechter bei der Erwerbstätigkeit, bei den Führungskräfteanteilen, beim Lohnniveau etc. ist deutlich erkennbar. Die Skandinavisierung der Geschlechterverhältnisse ist auch in Deutschland auf dem Vormarsch, zumindest dort, wo um das beste Humankapital konkurriert und Vereinbarkeit von Beruf und Familie optimiert wird. Jungen Frauen wird die finanzielle Unabhängigkeit und gute Bildung immer wichtiger.

In der großen BRIGITTE-Studie „Frauen auf dem Sprung“ wird deutlich, dass junge Frauen unabhängig, zielstrebig und selbstbewusst sind und sich gut vorstellen können, einen Beruf auszuüben und gleichzeitig Kinder zu erziehen. Vom Kindsvater verlangen immer mehr Nachwuchs-

frauen stärkeres Engagement für die Familie. Stolz zeigen sich denn auch immer mehr Väter mit Kinderwagen in der Öffentlichkeit. Partnerschaftliche Beziehungsfähigkeit wird für junge heiratswillige Männer mit Kinderwunsch immer mehr zum Anziehungsmerkmal. Angefangen hat übrigens alles in den 70er Jahren, als es geradezu zur Pflicht für einen guten Ehemann und Vater wurde, der Geburt des Nachwuchses beizuwohnen. Der Trend zur gleichberechtigten Partnerschaft ist unaufhaltbar, zumal immer deutlicher wird, dass viele Vorteile damit verbunden sind: Finanzielle Verbesserung, Minderung von Krankheits-, Arbeitslosen- und Scheidungsrisiken, positiver Erziehungseinfluss auf den Nachwuchs usw. Die Familien- und Gleichstellungspolitik wird die gleichberechtigte Partnerschaft weiter fördern.