



## AUTORIN



**Dr. Christina Boll**

Dr. Christina Boll ist Forschungsdirektorin und Leiterin des Forschungsbereichs Arbeit, Bildung und Demografie am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).

Tel.: 040 340576-668

## GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

### Gerechtigkeit ist mehr als ein Wort – es ist ein Auftrag

Eine repräsentative Umfrage von Infratest dimap im Auftrag des Norddeutschen Rundfunks für die aktuelle ARD-Themenwoche „Gerechtigkeit“ zeigt, dass jede zweite Frau (54 Prozent), aber nur gut jeder dritte Mann (38 Prozent) die Verhältnisse in Deutschland als ungerecht empfindet. Das spricht Bände.

(Un-)Gerechtigkeit ist zwar ein großes Wort. Ökonominen sind um eine Definition bemüht, bevor sie in die Diskussion einsteigen. Gerechtigkeit nur aus der Perspektive der Ergebnisgleichheit zu verstehen wäre verfehlt, weil Menschen unterschiedlich sind und die Vielfalt der Lebensentscheidungen zu respektieren ist. Entscheidungen setzen aber echte Wahlfreiheit voraus. Zielführend ist es daher, auf die Zugangschancen zu schauen: Haben Frauen in diesem Land gleiche Zugänge wie Männer zu gesellschaftlicher Teilhabe und Mitbestimmung, zu beruflichem Aufstieg und attraktiven Einkommen, zu guten Lebensbedingungen?

Am 19. Januar 2019 jährt sich zum hundertsten Mal die Wahl zur verfassungsgebenden Nationalversammlung, erstmalig unter der Beteiligung von Frauen als Wählerinnen und Gewählte. Der Frauenanteil lag damals bei 8,7 Prozent. Und 100 Jahre später? Der Frauenanteil in den Parlamenten beträgt derzeit 25 Prozent auf Ebene

der Kommunen und je rund 30 Prozent auf Landes- und Bundesebene. Das kann niemanden zufriedenstellen, zumal wir, nach langen Jahren der Stagnation, aktuell sogar eine Rückwärtsbewegung sehen:

*»Zugangschancen sind entscheidend.«*

Im Vergleich mit dem vorigen Bundestag liegt der Frauenanteil aktuell um 7 Prozentpunkte niedriger.

Und in der Wirtschaft? Auch hier sind Frauen auf den Führungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert. Während die Situation auf der zweiten Führungsebene zusehends besser wird, stagniert die Situation in den Top-Etagen seit vielen Jahren. Seit 2015 gilt eine 30 Prozent-Frauenquote in neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten in etwa 100 großen Unternehmen. Ein erster Schritt, nicht mehr. Aber ein wichtiger: In diesen Unternehmen ist der Frauenanteil bis Ende 2017 auf etwa 30 Prozent gestiegen – dies waren knapp 3 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor.

Das Ausmaß der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist ein Weckruf. Zwischen 2010 und 2014 hat sich die Lücke europaweit um ganze 1,1 Prozentpunkte (von 15,3 Prozent auf 14,2 Prozent) verringert, wie eine aktuelle Studie des HWWI zeigt.\* Deutschland befindet sich weiter unter den unrühmlichen Top 5. Die Bedeu-

tung von Teilzeit für die Lohnlücke ist hierzulande zuletzt sogar von 5,0 Prozent auf 7,2 Prozent gestiegen. Es ist zwingend erforderlich, den Ursachendiskurs auf betrieblicher Ebene zu führen. Hier müssen auch und vor allem die Frauen aufstehen, um Fragen zu stellen – und um sich für vakante Führungsjobs zur Verfügung zu stellen. Das würde die Gehaltsschere deutlich verkleinern.

Die Frauenquote in Aufsichtsräten setzt ein Signal, dass mehr Frauen an den Schaltebeln der Macht dezidiert erwünscht und auch erforderlich sind. Dies ist nicht nur als Einladung, sondern als Auftrag zu verstehen – auch an die Frauen. Das Signal, das von Frauenquoten ausgeht, verändert das gesellschaftliche Mindset – nicht morgen,

*»Frauenquoten verändern das gesellschaftliche Mindset.«*

aber übermorgen. Geschlechterquoten sind exakt so lange notwendig, bis dies gelungen ist: die Voreinstellungen in den Köpfen von Männern und (!) Frauen auf „selbstverständlich mit den Frauen“ um-

zuprogrammieren. Warum daher nicht auch eine Frauenquote für Führungspositionen in der Politik? Abwarten ist, wie sich zeigt, keine geeignete Strategie, wenn wir vorankommen wollen.

Frauen haben Grund, unzufrieden zu sein. Aber sie haben heute auch Hebel, ihre Situation zu verändern.

*\*Download der HWWI-Studie "Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)" unter: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries\\_october2018\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf)*