

Diplomarbeit Inger-Marie Sandberg:

***Erhöhung der betrieblichen Frauenquote am Beispiel der Clariant Gruppe  
Deutschland.***

Die Arbeit stammt aus dem Studiengang Sozialarbeit, FB4: Soziale Arbeit und Gesundheit,  
Fachhochschule Frankfurt am Main – Sommersemester 2006

Eingereicht bei Prof. Dr. Judith Drechsler

**Gegenstand der Diplomarbeit**

Seit dem Jahr 1949 ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der deutschen Verfassung festgelegt. Rein rechtlich gesehen sind Frauen und Männer heute gleichgestellt. Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) bestimmt, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechtes bevorzugt oder benachteiligt wird. Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel in den 1970ern fand eine zunehmende Auseinandersetzung mit der Situation von Frauen statt. Engagierte Frauen forderten die praktische Umsetzung der in der Verfassung festgelegten Gleichberechtigung, so dass in diesem Zusammenhang die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewann. Schon in den achtziger Jahren, spätestens jedoch in Folge der Wiedervereinigung und der daraus resultierenden Verfassungsreform von 1994, verpflichtete sich die Politik Maßnahmen zu ergreifen, um der historisch bedingten Benachteiligung von Frauen durch gezielte Fördermaßnahmen entgegenzuwirken und das in Art. 3 Abs. 2 GG begründete verfassungsgemäße Ziel zu verwirklichen (Richelmann 1991, S. 46ff.). Berufliche Frauenförderung ist heute allgemein anerkannt und auch in personalpolitischen Konzepten von Privatunternehmen ein Thema (Brumlop/Homung 1994, S. 836; Richelmann 1991, S. 52ff.). Dennoch sind Frauen in der deutschen Wirtschaft in einflussreichen Führungspositionen so gut wie nicht vertreten. Die Vorstände der 30 DAX-Riesen sind ausnahmslos männlich und sogar in den 100 größten börsennotierten deutschen Unternehmen gibt es aktuell kein weibliches Vorstandsmitglied (von Friesen/Rühl 2002, S. 86).

Neben dieser Tatsache könnte die Vernachlässigung der Unternehmen der weiblichen Arbeitskraft in den kommenden Jahrzehnten zum Problem werden. Europa und speziell Deutschland steht ein bedeutender demographischer Wandel bevor, der sich nachhaltig auf die Wirtschaft auswirken wird. Geburtenrückgänge und der gleichzeitig wachsende Anteil der älteren Bevölkerung wird eine Erschließung neuer Mitarbeiterpotentiale unumgänglich machen (Bensel 2002, S. 53; Engelbrech 2003, S. 62). Das Statistische Bundesamt (StBA) prognostiziert für die nächsten 50 Jahre eine anhaltend niedrige Geburtenrate, die zu einer sinkenden Bevölkerungszahl und zu einer alternden Bevölkerungsstruktur führen wird (StBA, S. 6f., IQ 1). Die aufgezeigte Entwicklung wird Auswirkungen auf die Personalpolitik deutscher Unternehmen haben. Neben der verstärkten Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte werden Unternehmen auch die vorhandenen nationalen Arbeitskräfte voll ausschöpfen müssen. Dazu zählen vor allem Frauen, deren Qualifikationen und Stärken zu wenig genutzt sind (Bensel 2002, S. 53),

Die Vorteile weiblicher Arbeitskraft liegen aber auch schon heute auf der Hand: Im Vergleich zu Männern kommunizieren und improvisieren Frauen besser, sie verfügen über eine höhere Sozialkompetenz und reagieren flexibler auf Veränderungen (Höhler 2002, S. 70ff.). Es ist unbestritten, dass Frauen kooperativer leiten, nutzenorientierter arbeiten und im Allgemeinen motivationsfähiger sind. Sie haben andere Führungseigenschaften als Männer, sie setzen eher auf ganzheitlich orientierte Arbeitsabläufe und tragen so zu einer Kreativitätssteigerung bei, die im internationalen Wettbewerb zu einem immer wichtigeren

Wettbewerbsvorteil wird (HGF 1998, IQ 2).

Das Bildungsniveau von Frauen ist sowohl bei den Schulabschlüssen als auch bei den Berufsausbildungen konstant angestiegen. Bezogen auf die Hochschulreife haben Frauen nicht nur auf-, sondern sogar überholt. Folglich gab es 1997 zum ersten Mal mehr weibliche als männliche Studienanfänger. Die Frauenerwerbsquote ist in den letzten 20 Jahren um zehn Prozent auf knappe 60% gestiegen und obwohl seit Gründung der BRD zudem das Prinzip der Gleichberechtigung im Grundgesetz festgeschrieben ist, besteht noch immer keine tatsächliche Chancengleichheit. Bislang verdienen Frauen in der BRD im Durchschnitt ein Drittel weniger als Männer, zugleich ist der Arbeitsmarkt noch immer stark segregiert (Fries et al. 1998, S. Vf.). D.h. die Geschlechter sind nicht gleichmäßig auf Berufe und Berufsbereiche aufgeteilt. Es ergeben sich unterschiedliche Teilarbeitsmärkte für Frauen und Männer mit beschränkten Zugangsmöglichkeiten für die jeweils vom anderen Geschlecht dominierten Segmente. Diese Segmente sind in der Regel dann als segregiert zu bezeichnen, wenn der Anteil des anderen Geschlechts in dem jeweiligen Beruf oder Berufsbereich unter 30% liegt (Heintz et al. 1997, S. 16; Casper 1990, S. 47ff.). Die berufliche Segregation umfasst eine horizontale (Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern) und eine vertikale (Frauen und Männer besetzen hierarchisch unterschiedliche Positionen) Dimension (Heintz et al- 1997, S. 16; Rudolph/Grüning 1994, S. 774). So werden Frauen selbst bei gleicher Ausbildung häufig anders eingesetzt als Männer und ihre Qualifikationen werden auf dem Arbeitsmarkt nicht in entsprechende Positionen umgesetzt (Fries et al. 1998, S. Vf.).

Es bestehen also noch immer erhebliche Mängel in der praktischen Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Was aber sind die Gründe dafür, dass Frauen in der deutschen Wirtschaft in einflussreichen Positionen so gut wie nicht vertreten sind? Warum gelingt es Ihnen nicht, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt in entsprechende Positionen umzusetzen? Welche Maßnahmen können getroffen werden, um dies zu ändern?

Mittlerweile bestehen neben der betrieblichen Frauenförderung weitere theoretische Konzepte zur Chancengleichheit, wie Gender Mainstreaming, Diversity Management und Total E-Quality Management. Aber werden diese theoretischen Konzepte und ihre jeweiligen Maßnahmen zur Frauenförderung überhaupt ganz oder zumindest teilweise in der Personalplanung von privatwirtschaftlichen Unternehmen umgesetzt? Oder dienen sie nur einer positiven Außendarstellung und eine tatsächliche Umsetzung hat keine Priorität? Diese Fragen sollen in der vorliegenden Arbeit am Beispiel der Clariant Gruppe Deutschland untersucht werden. Die Frauenquote der Clariant Gruppe Deutschland ist mit 17,6% im Vergleich zu anderen Chemieunternehmen sehr niedrig. Demgegenüber steht aber die Tatsache, dass die Clariant AG seit 2002 eine Erhöhung der Frauenquote anstrebt (GBV Nr. 65, 2002, Anhang 1, S. 73ff.). Eine Analyse der Gründe, warum der Frauenanteil niedrig ist und sich in den letzten Jahren nur marginal verändert hat, bietet sich daher besonders an.

Kapitel 2 und 3 der vorliegenden Arbeit stellen zunächst ausführlich die betriebliche Frauenförderung und die neueren gleichstellungspolitischen Konzepte Gender Mainstreaming, Managing Diversity und Total E-Quality Management dar. Anschließend werden die Inhalte der Konzepte in Kapitel 4 zusammengeführt und auf fünf Schwerpunkte reduziert. Die Schwerpunktthemen mit ihren relevanten Analysepunkten dienen als Folie, die es ermöglicht, objektiv den jeweiligen Stand der Umsetzung von Frauenförderprogrammen in Unternehmen zu analysieren. In dieser Arbeit wird das Analyseschema - wie oben erwähnt - bei der Clariant Gruppe Deutschland angewandt. Kapitel 5 beschreibt im weiteren Verlauf das Unternehmen und seine spezifische Personalsituation, die anschließend in Kapitel 6 anhand des zuvor entwickelten Analyseschemas untersucht wird. Im abschließenden Kapitel 7 werden auf Grundlage der vorangegangenen Ausführungen die Ergebnisse zusammengeführt und ausgewertet, so dass ein abschließendes Fazit gezogen werden kann.