



DIW-Ökonomin Elke Holst
© DIW Berlin / B. Dietl

Fünf Fragen an Ökonomin Elke Holst vom DIW Berlin

Frau Holst, Sie forschen seit vielen Jahren über die Ungleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Unsere Kampagne trägt den Titel „Gleichstellung gewinnt“.

Frage: Was gewinnen Unternehmen, wenn sie sich für Gleichstellung einsetzen?

Elke Holst: Unternehmen gewinnen dadurch neue Optionen. Die Potenziale von Frauen werden erst dann sichtbar, wenn sie überhaupt für eine Position oder Aufgabe im Unternehmen in Erwägung gezogen werden. Für Positionen, die bisher von Männern dominiert waren, kann eine weibliche Kandidatin mit ihren spezifischen Qualifikationen, Erfahrungen und Fähigkeiten schlicht die bessere Wahl sein.

Unsere Kampagne setzt beim Thema Kulturwandel an. Wir gehen davon aus, dass auch kleine Unternehmen durch Veränderungen ihrer Unternehmenskultur viel für die Gleichstellung von Frauen und Männern tun können.

*

Frage: Überzeugt Sie dieser Ansatz?

Elke Holst: Ja, durchaus. Gleichstellung ist immer auch eine Frage der Haltung von Unternehmen und ihren Führungskräften, die sich in der gelebten Unternehmenskultur zeigt. Ich denke an Unternehmen, die für die Wünsche ihrer Beschäftigten offen sind und pragmatisch nach Möglichkeiten suchen, wenn konkrete Vereinbarkeitskonflikte zwischen Arbeit und Privatem auftreten. Dadurch fördern sie auch eine Kultur der Gleichstellung. Wichtig ist dabei, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen im Blick haben

Unternehmen mit dieser Offenheit setzen auf Gegenseitigkeit: natürlich investiere ich als Unternehmen Zeit und vielleicht auch Geld, wenn ich mich für die Belange meiner Beschäftigten einsetze. Ich gewinne aber auch etwas zurück: eine bessere Vereinbarkeit z.B. wirkt sich positiv auf die Motivation, die Zufriedenheit und letztlich auch die Gesundheit der Beschäftigten aus – und das nutzt letztendlich auch dem Unternehmen.

Richtig ist natürlich auch, dass kleine Unternehmen in der Regel weniger Spielraum haben, neue Wege zu sondieren. Hier sind die Kammern und die Wirtschaftsförderung gefragt. Die können die Suche nach gemeinsamen Lösungen mit benachbarten Unternehmen oder auch Partnern im Netzwerk unterstützen und fördern, z.B. für die Kinderbetreuung im Notfall.

*

Frage: Was haben uns Länder voraus, die in Sachen Gleichstellung schon weiter sind als Deutschland?

Elke Holst: Ich denke, es sind mehrere Faktoren. Schweden z.B. hat eine lange gleichstellungspolitische Tradition. Das Land setzt bereits seit Jahrzehnten auf die eigenständige ökonomische Absicherung aller durch existenzsichernde Löhne und eine öffentliche Kinderbetreuung, die es auch Müttern kleiner Kinder möglich macht, in vollzeitnaher Teilzeit zu arbeiten. Für dieses Ziel wurden

entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen. Im deutschen System haben wir leider immer noch gegenläufige Anreize. Was wir brauchen, ist eine Politik „aus einem Guss“.

Außerdem wird in Gesellschaften wie Schweden auch eine Kultur der Gleichstellung gelebt. Hier müssen sich die Unternehmen rechtfertigen, wenn sie Sitzungen für die Abendstunden ansetzen, und nicht umgekehrt die Beschäftigten, wenn sie dann bei ihren Kindern eingeplant sind. Das DIW befürwortet eine Ausweitung der Vätermomente beim Elterngeld und die Einführung der Familienarbeitszeit, damit die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern partnerschaftlicher wird und wir diesen Kulturwandel auch in Deutschland voranbringen.

*

Frage: Schwerpunkt unserer Kampagne ist in diesem Jahr das Thema „flexible Arbeitszeiten“. In welche Richtung müssen sich Unternehmen bewegen, um Beschäftigten hier eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen?

Elke Holst: Der Ausdruck klingt zuerst vielleicht etwas sperrig, aber es geht um mehr als Flexibilität, nämlich Zeitsouveränität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fakt ist, dass Beschäftigte nicht in allen Lebensphasen dieselben Arbeitszeiten wollen und realisieren können. Für die Beschäftigten muss es einfacher werden, ihre Arbeitszeiten selber besser einzuteilen und bei Bedarf auch mal zu reduzieren und wieder aufzustocken. Das gilt für Frauen genauso wie für Männer. Teilzeit darf kein Karrierekiller mehr sein. Die Unternehmen machen einen Fehler, wenn sie die Bedeutung gelebter Gegenseitigkeit gering schätzen. Denn Beschäftigte wissen es umgekehrt sehr zu schätzen, wenn sie autonomer über ihre Zeit verfügen können, durch mobiles Arbeiten und höhere Eigenverantwortung für die eigene Arbeitsplanung. Das motiviert und erhöht die Leistungsbereitschaft für den Betrieb.

*

Unsere fünfte und letzte Frage: Was können wir einem Unternehmen entgegen, das zwar Verständnis für die Work-Life-Balance der Beschäftigten hat, flexible Arbeitszeitmodelle aber skeptisch sieht: es ist ein kleiner Betrieb, der sich darauf verlassen können will, dass die Beschäftigten bei Bedarf verfügbar sind und auch länger arbeiten. Für flexible Arbeitszeitmodelle wird eigentlich kein Handlungsspielraum gesehen.

Elke Holst: Ich würde zunächst einmal fragen: ist das wirklich so? Unternehmen müssen solche Modelle ja erstmal kennen, um sie für sich prüfen zu können. Hier sind wieder die Kammern und die Politik gefragt. Wenn Unternehmen vor individuellen Lösungen zurückschrecken, müssen mehr kreative Verbundlösungen angeboten und gefördert werden. Hier sehe ich noch viel Spielraum.

Zugleich möchte ich aber auch fragen: Wenn der Preis Unternehmen wirklich so enge Grenzen setzt, dass sie sich auf Dauer sozial verantwortbare Arbeitsverhältnisse nicht leisten können – und dazu gehört neben einem Mindestlohn auch die Gleichstellung von Frauen und Männern – hat ihr Geschäftsmodell dann eine Zukunft? Letztlich ist es auch ökonomisch nachhaltiger, Geschäftsmodelle zu verfolgen, die sich gesellschaftlich vertreten lassen.

Frau Holst, herzlichen Dank für das informative Gespräch!

PD Dr. Elke Holst ist Forschungsdirektorin für Gender Studies und Senior Economist am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.

