

Stellungnahme der WestLB zum Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) - Gesetzentwurf der Landesregierung Nordrhein-Westfalen (Drucksache 10/2649) anlässlich der öffentlichen Anhörung vor dem Ausschuss für Frauenpolitik des Landtags am 08. Mai 1989.

Zunächst sollen anhand einiger Zahlen die derzeitige Situation von Frauen in der WestLB dargestellt und gleichzeitig einige wesentliche Perspektiven aufgezeigt werden, bevor die Haltung der WestLB zum Entwurf des Frauenförderungsgesetzes erläutert wird.

I. Situation der Frauen in der WestLB

1. Der Frauenanteil am Gesamtbestand liegt seit Jahren bei ca. 44 - 45 %.

Untersucht man diesen Gesamtbestand an Mitarbeiterinnen strukturell, so sind folgende Fakten von Bedeutung:

- o Aus personalwirtschaftlichen Steuerungsgründen teilen wir unseren Bestand an Beschäftigten in sog. Funktionsgruppen ein.

In den banknahen Funktionsgruppen (das sind Funktionen, die unmittelbar das Bankgeschäft betreiben) bewegt sich der Frauenanteil bei knapp 30 %; in den unterstützenden Funktionsgruppen (das sind Funktionen wie z. B. Schreibtätigkeiten, Verwaltung, EDV) haben wir einen Frauenanteil von rd. 57 %. Dies kann nicht weiter überraschen, weil in diesen Funktionsgruppen eine große Zahl von Kräften in der Datenerfassung, Schreibkräften und Sekretärinnen enthalten sind; Funktionen also, die typischerweise mit Frauen besetzt werden. Rechnet man den Anteil dieser Funktionen heraus, so ergibt sich eine Frauenquote von rd. 28 %, die ziemlich genau dem Anteil in den banknahen Funktionsgruppen entspricht. Man kann also insofern in etwa von einer Gleichverteilung der Frauen über unterschiedliche Bankfunktionen sprechen.

Diese Aussage trifft nicht mehr zu, wenn man die Beschäftigten in bezug auf Führungsfunktionen analysiert. Bei den Führungskräften

- 2 -

erreichen Frauen nur einen Anteil von gut 3 %. Es würde zu weit führen, hier über denkbare Ursachen zu spekulieren. Als wesentlich sei nur die Doppelbelastung vieler Frauen durch berufliche und familiäre Beanspruchung genannt. Tatsache ist jedoch, daß die WestLB sich damit in einer Größenordnung bewegt, die generell bei den deutschen Banken festzustellen und somit branchenüblich ist.

Die soeben genannten Zahlen beschreiben den aus der Vergangenheit resultierenden gegenwärtigen Zustand. Wenn wir einen Blick in die Zukunft werfen, dann wird sich jedoch eine deutliche Wende ergeben. Dafür sind im Kern zwei Ursachen maßgeblich:

- o Wie andere Unternehmungen auch - und das gilt generell für die deutsche Wirtschaft - wird die WestLB aufgrund der demographischen Entwicklung bis weit in die 90er Jahre erhebliche Aktivitäten entwickeln müssen, um insbesondere den Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt decken zu können. Zur Zeit befinden sich an den deutschen Hochschulen mehr als 50 % Frauen, an den Fachhochschulen bereits über 60 %. Frauen werden also einerseits zu einer immer wichtigeren Ressource für Unternehmen, andererseits bieten sich ihnen zukünftig außergewöhnliche berufliche Entwicklungschancen.

Im Rahmen ihres Personalmarketings hat die WestLB daher auch einen Schwerpunkt bei der Akquisition von Frauen insbesondere für qualifizierte Funktionen gesetzt.

- o Hinzu kommt ein Umdenken auch im Bankenbereich. Es werden in der verstärkten Beschäftigung von Frauen auch in qualifizierten Positionen vermehrt positive Auswirkungen in verschiedenen Richtungen gesehen, so z. B. als qualifizierte Gesprächspartner weiblicher Kunden sowie in der internen Zusammenarbeit und insbesondere in Führungsfunktionen.

Die WestLB hat vor diesem Hintergrund schon seit Jahren eine ausgewogene Nachwuchspolitik betrieben, deren Ergebnisse in den nächsten Jahren wirksam werden:

- o So bewegt sich der Anteil von Frauen bei der Einstellung von Auszubildenden, Mitar-

- 3 -

beiter also, die in qualifizierte Positionen hineinwachsen sollen, im Mittel der letzten 5 Jahre bei knapp 50 %. Im Bereich der Hochschultrainees (das sind die Führungskräfte von morgen) liegt der Anteil im Durchschnitt der letzten Jahre bei rund 30 %.

- o Grundlagen für eine qualifizierte Weiterentwicklung von Frauen werden auch in der Fortbildung gelegt. Im Jahr 1988 betrug der Anteil von Frauen an internen und externen Seminarveranstaltungen rd. 46 %.
- o Auch bei der internen Nachwuchsförderung für hochqualifizierte Positionen ist diese Gesamtentwicklung ablesbar. Die WestLB betreibt seit einigen Jahren eine systematische Führungskräfteentwicklung. Dabei werden in einem ersten Schritt mit Hilfe eines strukturierten Auswahlverfahrens Nachwuchskräfte identifiziert. Kern des Auswahlverfahrens ist eine Einschätzung des zukünftigen Entwicklungspotentials.

Der Frauenanteil liegt hier bei ca. 8 %, verglichen mit der derzeitigen Quote von rd. 3 %. Das bedeutet, daß wir in kurzer Zeit schon auf einen Frauenanteil in Führungspositionen von etwa 10 % kommen werden.

Ergebnis:

- o Frauen stellen mittel- bis langfristig ein wichtiges Reservoir für den qualifizierten Nachwuchs dar. Sie bilden damit schon jetzt für die WestLB einen wichtigen Schwerpunkt bei der Akquisition und internen Entwicklung.
- o Das Problem bei der Förderung von Frauen besteht nicht in grundsätzlichen Zweifeln an ihrer Eignung und Befähigung, sondern an der häufig festzustellenden Unvereinbarkeit von beruflichen Entwicklungs- und Karriere Wünschen und der familiären Belastung.

Die WestLB hat zur Unterstützung von Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen bereits Maßnahmen ergriffen (u. a. Angebot von Teilzeitarbeit), die zukünftig noch weiter ausgebaut werden.

II. Beurteilung des Gesetzentwurfs aus Sicht der WestLB

Aufgrund der besonderen Bedingungen in der WestLB haben wir einige Bedenken gegen die Anwendung des Gesetzes auf die WestLB.

1. Das Gesetz zielt im Kern auf den öffentlichen Dienst, für den laufbahnrechtliche Vorschriften existieren, an denen sich die Gesetzesregelung orientiert. Dies trifft besonders für die Vorgabe einer Quotierung für Laufbahngruppen zu.

Derartige Regelungen lassen sich kaum auf die WestLB übertragen, die zwar öffentlich-rechtlichen Status besitzt, ansonsten aber weitgehend wie auch andere Banken unter privatwirtschaftliche Regelungen fällt. Dies gilt insbesondere für den anzuwendenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe, der im Gegensatz zu den Laufbahnvorschriften des öffentlichen Dienstes bzw. analoger Vorschriften des BAT keine Abgrenzung von Laufbahnen kennt. Die Einstufung in Tarifgruppen orientiert sich allein an Tätigkeitsinhalten der Aufgabe, und zwar unabhängig vom Vorliegen bestimmter formaler Bildungsabschlüsse.

Bei der analogen Anwendung auf die WestLB durch Definition "artverwandter" bzw. "aufeinander aufbauender Tätigkeitsbereiche" müßten mangels eindeutiger Vorschriften Hilfskonstruktionen herangezogen werden, die jedoch naturgemäß großen Interpretationsspielraum lassen und insofern im Kern letztlich nicht überprüfbar sind.

Selbst bei denkbaren Hilfslösungen auf Basis des Tarifvertrages würde das Kernproblem der Frauenförderung, nämlich die Entwicklung in Führungsfunktionen, nicht gelöst werden können, weil Führungspositionen nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen und somit keine objektiv festgelegten Regeln für artverwandte Tätigkeitsbereiche bei diesen Positionen existieren.

2. Auch materiell berücksichtigt der Gesetzentwurf die Anwendungsbedingungen in einem Wirtschaftsunternehmen wie der WestLB nicht. Vorgesehen ist, daß Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber Männern bevorzugt einzustellen und zu befördern sind.

Typisch für Auswahl- und Beförderungsentscheidungen ist es, daß neben der Erfüllung formaler Kriterien (wie z. B. Abschluß als Bankkaufmann) weitere Kriterien zugrundegelegt werden, die sich einerseits aus den wesentlichen Aufgaben einer konkreten Position ergeben, andererseits aber auch das allgemeine

Potential für eine Weiterentwicklung in höherwertige Positionen zu erfassen suchen (Beispiel: Entwicklung von Hauptsachbearbeiter Kreditbearbeitung zum Abteilungsleiter Exportfinanzierung). Gerade dieser Punkt unterscheidet Unternehmungen deutlich vom öffentlichen Dienst. Wir verstehen Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen immer auch als Entscheidungen über Investitionen in die Entwicklung der Bank und der Mitarbeiter, die am Markt verdient und sich insofern auch rentieren müssen. Insbesondere vor dem Hintergrund des raschen und auf Dauer anhaltenden Strukturwandels im Bankenbereich können wir es uns daher nicht erlauben, auf eine Potentialeinschätzung zu verzichten.

Das heißt konkret, daß der Erfüllung formaler Kriterien wie z. B. Vorliegen eines bestimmten Bildungsabschlusses nur Bedeutung als Grundvoraussetzung zukommt. Eignung und Befähigung werden vielmehr im wesentlichen durch andere Gesichtspunkte bestimmt wie z. B. intellektuelles Potential, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick. Gerade diese Kriterien entziehen sich aber einer völlig objektiven Nachprüfbarkeit, sondern unterliegen bei allen Versuchen der Objektivierung einer freien Ermessensentscheidung. Dies bedeutet für den Konfliktfall bei eventuellen gerichtlichen Auseinandersetzungen, daß auch das Gericht lediglich prüfen kann, ob bestimmte Kriterien bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen in gleicher Weise bei Männern und Frauen berücksichtigt wurden. Das Ergebnis der Entscheidungen ist aber deswegen grundsätzlich nicht nachprüfbar, weil qualitative Faktoren nicht so objektiv feststellbar sind, daß sie eingeklagt werden können.

Das Gesetz kann daher den angestrebten Zweck zumindest in Wirtschaftsunternehmen, die besonderen Bedingungen unterliegen, kaum erreichen.

3. Angesichts der vorgetragenen Bedenken ist nicht auszuschließen, daß bei Anwendung des Gesetzes auf die WestLB auch wirtschaftliche Nachteile eintreten werden.

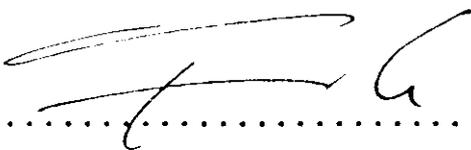
Es ist damit zu rechnen, daß Bewerberinnen bzw. Mitarbeiterinnen im Vertrauen auf eine Einklagbarkeit stärker provoziert werden, Prozesse anzustrengen, ohne damit - wie oben dargelegt - Erfolg haben zu können. Die WestLB würde in diesem Zusammenhang gezwungen werden, einen zusätzlichen bürokratischen Apparat aufzubauen, um formalen Nachweispflichten vor Gericht genügen zu können.

Welche Ausmaße dieses Problem hat, mögen einige Zahlen belegen: In den vergangenen Jahren hat die WestLB rd. 450 Mitarbeiter p. a. (inkl. Auszubildende und Trainees) vom Arbeitsmarkt beschafft und durchschnittlich etwa 400 Mitarbeiter p. a. im Rahmen der internen Stellenbesetzung auf andere Positionen weiterentwickelt.

- o Die WestLB ist einem stark wachsenden Wettbewerbsdruck im Bankenbereich ausgesetzt. Sie muß daher zur Aufrechterhaltung ihrer Konkurrenzfähigkeit (Bankleistung ist Mitarbeiterleistung) Bedingungen und Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter anbieten können wie die wichtigen Mitbewerber (Deutsche Bank, Dresdner Bank, Commerzbank), für die das Gesetz nicht gilt. Dies verlangt auch ein hohes Maß an Beweglichkeit und an unternehmerischer Gestaltungsmöglichkeit.

FAZIT: Die mit dem Gesetzentwurf ergriffene Initiative zur Frauenförderung wird von der WestLB begrüßt. Angesichts der vorgetragenen formalen und materiellen Bedenken müssen wir eine Anwendung des Gesetzes auf die WestLB jedoch ablehnen.

Westdeutsche Landesbank Girozentrale



.....

Dr. A. Franke, Leiter des
Zentralbereichs Personal