

# Gleiche Chancen in der Arbeitswelt?

Eine Bestandsaufnahme 10 Jahre nach Peking

Als die 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking eine Aktionsplattform verabschiedete, um weltweit die Rechte der Frauen zu stärken, maß sie der Durchsetzung gleicher Teilhabe an Macht- und Entscheidungspositionen große Bedeutung zu. Die Konferenz stellte fest, dass Frauen an wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen nur am Rande beteiligt seien: „Gerade in den beiden zentralen Bereichen, in der Politik und in den Institutionen des Wirtschaftslebens, kann von Gleichberechtigung keine Rede sein.“ Und heute, 10 Jahre nach Peking?

In Deutschland waren so genannte „Karrierefrauen“ in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts Lieblingskinder der Medien. Sie durchbrachen erstmals die üblichen Rollenmuster und Geschlechtergrenzen der betrieblichen Hierarchien. Die mediale Aufmerksamkeit war diesen wenigen Frauen in Leitungspositionen damit sicher.

Glaubt man den Darstellungen in den Medien, insbesondere in der Werbung, so sind Frauen in Führung und Leitung inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Und auch im wirklichen Leben scheint die erfolgreiche weibliche Berufstätigkeit Normalität zu sein, blickt man auf die vielen jungen Frauen, die sich im Karriere-Dress kleiden und sich mit den „mutmaßlichen Accessoires des Erfolgs“ (Antje Hadler) umgeben.

**Bild  
mit vielen  
Facetten**

## ■ Fortschritt und Stagnation

Im Spiegel der Statistiken zeigt sich allerdings ein differenzierteres Bild mit vielen Facetten. Neben deutlichen Fortschritten offenbart ein genauerer Blick auf die Arbeitswelt noch immer gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Einige Fakten:

- Frauen sind heute besser gebildet denn je. 2003 waren erstmals mehr als die Hälfte der StudienanfängerInnen an deutschen Hochschulen Frauen.
- Auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist die Gleichstellung der Geschlechter in den letzten Jahren ein gutes Stück vorangekommen. Statistiken zeigen, dass Frauen die Arbeitswelt erobern. Die Zahl der berufstätigen Frauen steigt stetig, weltweit ebenso wie in Europa und in Deutschland. In der Bundesrepublik stellen Frauen derzeit 43% der Erwerbstätigen.

- Das Arbeitsvolumen von Frauen aber ist gesunken. Der Grund liegt in der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung

bei Frauen. Ihre Teilzeitquote beträgt nach einem Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern 42% im Westen und 23% im Osten, Tendenz steigend. Im Vergleich dazu spielt Teilzeitbeschäftigung bei

Männern mit weniger als 5% nach wie vor keine nennenswerte Rolle. Auch die Gründe für Teilzeitarbeit

variieren: Während Frauen familiäre Belange wie die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen angeben, nennen Männer vor allem Fortbildung oder Krankheit als Motive für Teilzeitarbeit.

- Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich noch immer auf wenige Berufssparten und -felder. Auch das Berufswahlverhalten junger Mädchen verändert sich nur langsam. Mehr als die Hälfte wählen einen der zehn von Mädchen favorisierten Lehrberufe. Ganz oben stehen nach wie vor Ausbildungen zur Kauffrau, Friseurin, Arzt-/Zahnarzthelferin und Verkäuferin.
- Etwa drei von vier der derzeit boomenden „Mini-Jobs“ werden von Frauen ausgeübt. Sie ermöglichen weder eine eigenständige Existenzsicherung noch eine ausreichende soziale Sicherung.
- Trotz des Verbots ungleicher Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, das in den alten Mitgliedsländern der Europäischen Union seit mehr als 25 Jahren gilt, hat sich das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern in dieser Zeit nur um knapp drei Prozentpunkte verringert. Westdeutsche Frauen erzielen nach einem Bericht der Bundesregierung zur Einkommenssituation von Frauen und Männern knapp 75% des Einkommens ihrer Landsmänner. Anders sieht es in Ostdeutschland aus: Hier verdienen die Frauen immerhin knapp 94% des durchschnittlichen Männereinkommens. Interessant ist, dass der geschlechts-

spezifische Einkommensabstand umso größer ausfällt, je höher das Ausbildungsniveau ist. Ebenso gilt: Je älter die Frauen sind, desto größer ist der Abstand zum durchschnittlichen Einkommen der gleichaltrigen Männer.

- Ein Blick auf die Besetzung von Führungspositionen zeigt besonders krass, dass Chancengleichheit im Arbeitsleben in Deutschland noch lange nicht erreicht ist. Eine „gläserne Decke“ hält Frauen bis heute von

Gestaltungsmacht in der Wirtschaft fern. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist seit 1995 um nicht einmal 2% auf insgesamt etwa 10% angestiegen. Etwas aufgeholt haben Frauen im mittleren Management, im Top-Management von Großunternehmen beträgt ihr Anteil jedoch nicht einmal 6%. Bis in den Vorstand der „Top 30“ börsennotierter Unternehmen ist in Deutschland bislang nur eine einzige Frau gelangt.

nur  
schleppend  
voran

Die Fakten zeigen, dass die Forderungen von Peking nichts von ihrer Aktualität verloren haben. Zwar hat sich die Situation von Frauen in der Arbeitswelt verbessert, dieser Wandel geht jedoch nur schleppend voran. Ohne unterstützende Maßnahmen zur Beschleunigung des Wandels sind die Zukunftsaussichten wenig ermutigend. So wird es – nach einer Berechnung von Christa Wichterich – bei Beibehaltung des gegenwärtigen Entwicklungstempos noch 225 Jahre dauern, bis das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern aufgehoben ist.

## ■ Hemmende Faktoren

Die Gründe für den schleppenden Wandel sind vielfältig. Sie liegen letztlich in der Kultur unserer Gesellschaft. Damit Frauen und Männer im Arbeitsleben gleiche Chancen erhalten, ist darum ein grundlegender kultureller Wandel notwendig. Dieser Wandel muss die gängige Arbeitskultur und das vorherrschende Familienbild ebenso umfassen wie die Sozialpolitik, das Arbeitsrecht und das Steuersystem. Im Folgenden seien einige der Faktoren benannt, die den Wandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise hemmen.

### Kultureller Wandel notwendig

Unsere *Arbeitskultur* erschwert es, soziale Verantwortung gegenüber Kindern, Partnern und Freunden zu übernehmen. In vielen Bereichen herrscht eine „Rund-um-die-Uhr-Arbeitskultur“, die eine Balance zwischen Familie und Beruf unmöglich macht. Anwesenheit am Arbeitsplatz wird dabei gleichgesetzt mit Leistungsbereitschaft und Leistungskraft und steht darüber hinaus für Loyalität und Identifikation mit dem Arbeitgeber. Wer Überstunden macht, beweist damit Bedeutsamkeit. Dies führt trotz aller Diskussionen um flexiblere Arbeitsstrukturen und -zeiten dazu, dass nahezu alle, die im Beruf aufsteigen wollen oder bereits Leitungspositionen innehaben, viele Extrastunden am Arbeitsplatz verbringen. Dazu kommt ein erhöhter Druck zur Mobilität. Einer Studie des Forschungsinstituts Emnid zufolge werden Berufsanfänger im Durchschnitt sechs Mal im Leben den Arbeitgeber und damit in

aller Regel auch den Wohnort wechseln. Für hoch qualifizierte Beschäftigte dürfte die Zahl der Wohnungswechsel noch höher liegen, zumal dann, wenn sie sich beruflich weiterentwickeln wollen. Über die familiären und sozialen Begleitumstände wird öffentlich kaum diskutiert. Da bei jüngeren Paaren zumeist beide Partner gut ausgebildet und berufstätig sind, wird die Koordination zum Balanceakt, bei dem die Frauen nicht selten ins Hintertreffen geraten. Der angespannte Arbeitsmarkt verschärft den Druck weiter.

Diese Arbeitskultur entspricht zunehmend auch nicht mehr den Wünschen der Männer. Die Zahl der Väter, die mehr Zeit für die Familie haben und sich aktiv an der Erziehung der Kinder beteiligen möchten, steigt. Bislang trauen sich aber nur wenige, diesen Wunsch zu verwirklichen. So ist der Anteil der Väter, die ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch nehmen, noch verschwindend gering. Gleichzeitig nehmen immer mehr Frauen ihre Berufstätigkeit wichtig und wollen sich nicht mit einer Teilzeitbeschäftigung zufrieden geben. Oft können sie diesen Lebensentwurf nur realisieren, indem sie auf Kinder verzichten. Die hohe Kinderlosigkeit in Deutschland – ein Drittel der Frauen bleibt zeitlebens kinderlos, bei den Akademikerinnen sind es sogar mehr als 40% – spricht hier eine deutliche Sprache.

Unser *Steuer- und Sozialleistungssystem* orientiert sich an einem Familienmodell mit einem „Familienernährer“ und einer allenfalls hinzu verdienenden Partnerin. Dies bewirkt, dass für finanziell abgesi-

cherte Ehefrauen eine volle Erwerbstätigkeit wenig attraktiv ist und ein Rückzug aus dem Arbeitsleben – zumindest kurz- bis mittelfristig – rational erscheint. So führt das Ehegattensplitting dazu, dass Ehepartner einen Splittingvorteil genießen, solange ein Partner – in der Regel die Ehefrau – weniger verdient als der andere. Er fällt umso höher aus, je ungleicher die Ehepartner verdienen und je höher das Bruttohaushaltseinkommen ist. Zwar kann grundsätzlich jede Frau (und jeder Mann) alternative Lebensformen wählen. Je weiter sie sich jedoch vom „Familienernährermodell“ entfernen, desto geringer wird die staatliche Unterstützung. Steuervorteile und abgeleitete Sicherungsansprüche werden gemindert oder entfallen. Zusätzliche Kosten oder Probleme entstehen, z.B. in Form von Kinderbetreuungskosten oder fehlenden Kinderbetreuungsplätzen. So verwundert es nicht, dass der Anstieg des Anteils erwerbstätiger Frauen vor allem durch die Zunahme geringfügiger Beschäftigungen und Teilzeittätigkeiten erfolgte.

Das traditionelle *Familienmodell*, verbunden mit einer Mutterideologie, verhindert die gleiche Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsleben. In Westdeutschland wird die Sorge für die Kinder – anders als in vielen anderen Ländern – als vorrangig private Aufgabe angesehen, die der Mutter zukommt. An dieses Ideal fühlen sich – nach Untersuchungen der Ehe- und Familiensoziologin Rosemarie Nave-Herz – auch Frauen

### Wenn die Mutter arbeitet

selbst noch stark gebunden. Wenn sie Mutter werden (würden), dann woll(t)en sie sich auch selbst völlig um das Kind kümmern und beruflich – zumindest vorerst – zurücktreten. Wie stark dieses Familien- und Mutterideal favorisiert wird, machen die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage in mehreren Ländern deutlich: In Westdeutschland stimmen 71% der befragten Frauen und Männer der Aussage zu, ein Kind leide, wenn die Mutter arbeitet. In Ostdeutschland teilen diese Auffassung nur 34% der Befragten, in Schweden gar nur 28%.

Die bundesdeutsche Politik scheut vor verbindlichen *Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft* zurück. Pläne der rot-grünen Regierung für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft waren wegen des anhaltenden Widerstands der Wirtschaft schnell vom Tisch. Dabei zeigt das Beispiel anderer Länder, welche Erfolge damit erzielt werden können. In den USA und in Kanada, in denen Gleichstellungsgesetze für die Privatwirtschaft seit längerem in Kraft sind, liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen inzwischen weit über 40%. Im letzten Jahr hat Norwegen als erstes Land der Welt eine Frauenquote für Wirtschaftsunternehmen eingeführt. Künftig müssen dort 40% der Sitze in Aufsichtsräten oder Verwaltungsräten mit Frauen besetzt werden. Zugleich hat die Regierung eine Datenbank mit Namen von über 4.000 kompetenten Frauen angelegt, die ein Aufsichtsratsmandat übernehmen würden. In Deutschland ist statt des geplanten

Gesetzes eine auf Freiwilligkeit beruhende Gleichstellungsvereinbarung mit der Wirtschaft getroffen worden, die bisher allerdings kaum Wirkung zeigt.

## ■ Förderliche Entwicklungen

Legt man den schleppenden Prozess der letzten Jahre zugrunde, so spricht einiges für die Vermutung, dass echte Durchbrüche für Frauen wohl noch lange auf sich warten lassen werden. Allerdings sind auch Entwicklungen zu beobachten, die einen schnelleren Fortschritt ermöglichen könnten.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist auf dem Rückzug. Der Dreiklang Berufsausbildung – Erwerbsleben – Ruhestand, der lange Zeit für die Berufsbiografien vor allem der Männer typisch war, verliert seine Allgemeingültigkeit. Arbeit und Leben sind in weitaus geringerem Maße kalkulierbar geworden, der eigene Platz in der Arbeitswelt muss mehrfach neu erobert werden. Die sinkende Halbwertszeit von Wissen entwertet einmal erworbene Abschlüsse. Weiterbildung und Neuorientierung werden zum permanenten Erfordernis. Die sich abzeichnende zukünftige Form der Arbeit aber ist den Frauen mit ihren „Patchwork-Biografien“ seit langem vertraut. Auf dem Weg in die zukünftige Arbeitswelt sind sie ein gutes Stück voraus.

Die niedrige Zahl der Geburten und die Folgen für die sozialen Sicherungssysteme haben in den letzten Monaten eine

intensive Debatte ausgelöst. Die in unserem Land völlig unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist stärker als je zuvor ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Forderungen nach familienfreundlicheren Arbeitsstrukturen und dem Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung haben seither Konjunktur. Dabei wurde deutlich, dass diese Fragen nicht mehr als „Frauen-Gedöns“ abgetan werden können, sondern für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes von entscheidender Bedeutung sind.

Die unter dem Stichwort „Pisa“ bekannten Studien zu Lernerfolg und Lei-

stungsvermögen von Kindern haben gravierende Mängel des deutschen Bildungssystems offenbart. Weitgehend unbestritten ist, dass das Fehlen einer systematischen frühkindlichen Bildung zum schlechten Abschneiden der deutschen SchülerInnen beigetragen hat. Dies könnte die in

Westdeutschland besonders verbreitete Vorstellung zurecht rücken, dass die ausschließliche Betreuung und Erziehung der Kleinkinder durch die Mütter dem Kindeswohl am zuträglichsten sei. Zudem sensibilisieren diese Ergebnisse die Öffentlichkeit für das Erfordernis, nicht nur flächendeckende sondern auch qualitativ hochwertige Kinderbetreuung bereit zu stellen.

## Durchbrüche für Frauen

## ■ Und die Zukunft?

Ob sich der Wandel hin zu Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben zukünftig beschleunigen wird oder weiterhin nur schleppend voran kommt, ist angesichts des komplexen Zusammenspiels ganz

unterschiedlicher Faktoren nicht sicher vorherzusehen. Hier sei nur eine der wichtigsten Facetten herausgegriffen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Entwicklung wird von großer Bedeutung sein, ob wir zu einer neuen Balance zwischen Berufsleben und sozialer Verantwortung gegenüber Kindern, Partnern und Freunden finden. Das drastische Kinderdefizit in Deutschland zeigt, dass eine Gesellschaft, die Erwerbsarbeit ohne Rücksicht auf soziale Belange konzipiert, erheblichen Schaden nimmt. Die bisherige Entwicklung zeigt auch, dass künftige Reformvorhaben die Gender-Frage nicht ausklammern dürfen. Denn immer weniger Frauen sind bereit, die unbezahlte Fürsorgearbeit allein zu übernehmen und auf ihre Berufs- und Karrierewünsche zu verzichten.

Trotz des unübersehbar drängenden Handlungsbedarfs ist allerdings ungewiss, ob ein Wandel erfolgen wird. So wird – ungeachtet der Forderungen nach einer familienfreundlicheren Arbeitskultur – gegenwärtig über die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeiten diskutiert. Besonders nachteilig betroffen wären davon wieder einmal vor allem die Frauen, die nach wie vor den Löwenanteil der familiären Fürsorgearbeit leisten.

Für die Verwirklichung von Chancengleichheit in der Arbeitswelt bleibt folglich auch zehn Jahre nach der Pekinger Weltfrauenkonferenz noch viel zu tun.

**Tipp:** Zusätzlicher Beitrag von Prof. Jutta Allmendinger über Fakten, Hintergründe und Aussichten für Frauen in Führungspositionen! Für AbonnentInnen im Internet zugänglich unter: [www.ahzw.de/Service/Material](http://www.ahzw.de/Service/Material) zum Herunterladen.

## Für die Arbeit in der Gruppe

### Verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft?



..... Ziel

Über gesetzliche Vorgaben, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft vorschreiben, wird meist kontrovers diskutiert. Während die einen solche Vorgaben als notwendig ansehen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, zweifeln andere an der Tauglichkeit solcher Gleichstellungsmaßnahmen. In der Gruppenarbeit sollen die Frauen ihre eigene Position erarbeiten.



..... Material

weißes und buntes Papier, Stifte



..... Ablauf

- Bitten Sie die Gruppe um ein spontanes Meinungsbild. Wer ist für gesetzliche Vorgaben zur Gleichstellung in der Wirtschaft? Wer hält sie für eher ungeeignet? *5 Minuten*
- Bitten Sie die Frauen, sich in Kleingruppen, zu zweit oder zu dritt, auf die wichtigsten Argumente zu verständigen, die für bzw. gegen gesetzliche Gleichstellungsvorgaben für die Wirtschaft sprechen. Die Kleingruppen sollen ihr Beratungsergebnis schriftlich festhalten (buntes Papier für Pro-Argumente, weißes Papier für Contra-Argumente). *15 Minuten*
- Tragen Sie die Ergebnisse in der Gruppe zusammen und sortieren Sie die Zettel nach pro und contra. *10 Minuten*

- Diskutieren Sie das Ergebnis im Plenum. Welche Argumente für bzw. gegen gesetzliche Gleichstellungsvorgaben für die Wirtschaft überzeugen? Welche Argumente rufen Widerspruch hervor? Welche Fragen ergeben sich? Lassen sich einige Fragen durch Wissen in der Gruppe klären? *30 Minuten*
- Wiederholen Sie die spontane Meinungsabfrage vom Anfang. Hat sich etwas verändert? Wenn ja: Wodurch hat sich die Meinung einzelner Frauen verändert? *10 Minuten*
- Besprechen sie abschließend, ob die Gruppe an diesem Thema weiter arbeiten möchte. Falls ja, überlegen Sie gemeinsam, ob Sie externe, mit dem Themenfeld befasste Personen (z.B. Vertreter von Firmen oder Gleichstellungsbeauftragte) einladen wollen. *15 Minuten*

### Was behindert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft?



..... Ziel

Die Ursachen für die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben sind tief in unserer Kultur verwurzelt. Diskussionen zu diesem Themenfeld werden häufig sehr emotional geführt, weil sie die eigene Biografie betreffen. Es ist daher wichtig, sich mit diesen kulturellen Faktoren möglichst sachlich zu befassen.



..... Material

Interview mit Gisela Erler in „Die Welt“ vom 7.1.2005: „Frauen sind gefangene des Mutterbildes“ (s. Seite 47); Papier und Stifte



..... Ablauf

- Stellen Sie das Thema der Arbeitseinheit vor und referieren Sie kurz die wichtigsten statistischen Fakten dieses Themenfeldes. *15-20 Minuten*
- Bitten Sie die Frauen, das Interview mit Gisela Erler zu lesen und dabei jeweils eine Aussage zu markieren, der sie vollkommen zustimmen und eine Aussage, der sie überhaupt nicht zustimmen können. *15 Minuten*
- Tragen Sie die Stellen zusammen, die auf Zustimmung bzw. Ablehnung stoßen. Einigen Sie sich in der Gruppe auf die am häufigsten genannten Aussagen (max. 4-6 Minuten). Bitten Sie die Frauen, in Kleingruppen die wichtigsten Argumente zusammen zu tragen, mit der sie ihre Ablehnung oder Zustimmung begründen können. *20 Minuten*
- Moderieren Sie mit jeweils einer Vertreterin aus den Kleingruppen eine Podiumsdiskussion zum Thema. *30 Minuten*
- Tauschen Sie sich danach im Plenum aus. Haben die vorgebrachten Argumente die ursprüngliche Meinung der Teilnehmerinnen verändert? *15 Minuten*
- Besprechen Sie abschließend, ob sie in der Gruppe an diesem Thema weiter arbeiten wollen. *ca. 10 Minuten*

*Dr. Kristin Bergmann, 40 Jahre, ist Oberkirchenrätin im Kirchenamt der EKD. Ihr Aufgabenbereich umfasst Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer sowie Altersfragen und Altenarbeit. Sie ist verheiratet und hat ein Kind.*