

GASTBEITRAG

Langsamer als eine Schnecke

Im Blätterwald rauschte es wieder mal kurz und kräftig: Deutschland diskutierte jüngst zum x-ten Mal über die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote. Ging es in den 1990er Jahren noch um die Einführung einer allgemeinen Quote auf allen Ebenen der Hierarchie, reduziert sich die Diskussion seit dem entsprechenden Beschluss der EU-Kommission auf die Vorgaben für quotierte Aufsichtsräte.

Ob im Parlament oder in den Medien, in der neuesten Debatte war man kaum bemüht, den sachlichen Hintergrund zu vergegenwärtigen, der Quotenvorgaben erforderlich macht. Das ist aber dringend notwendig, denn ein geschärfter Blick auf die gleichstellungspolitische Lage zeigt, dass nicht nur Quoten benötigt werden, sondern dass der Reformbedarf zur Herstellung fairer Chancen von Frauen auf vielen Ebenen in Deutschland weiterhin sehr groß ist.

Die Liste der gleichstellungspolitischen Versäumnisse und chronischen Schwächen wird seit Jahren zu Anlässen wie dem Internationalen Frauentag gebetsmühlenartig verkündet. Hierin drückt sich die bestehende Stagnation aus. Ein paar Schlaglichter: Im Jahr 2012 verdienten Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer, 2006 waren es 24 Prozent. Damit bildet Deutschland neben Estland und Österreich das Schlusslicht in der EU.

Auch die im Politischen immer gelobte Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahren entpuppt sich bei näherem Hinsehen als ein Skandal: Zwar ist 2011 die Erwerbstätigenquote von Frauen auf 71 Prozent gestiegen (2001: 62 Prozent), aber gemessen am Arbeitszeitvolumen zeichnet sich de facto eine Stagnation ab, da immer weniger Frauen Vollzeit arbeiten und immer mehr einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Letzteres ist der Einführung der Minijobs geschuldet. Es ist eine Entwicklung, die perspektivisch ein erhöhtes weibliches Altersarmutsrisiko produziert und fern davon ist, dass Frauen sich im Lebensverlauf ökonomische Selbstständigkeit erwirtschaften.

Auch bei dem Mainstream-Thema „Frauen in Führungspositionen“ ist die Botschaft seit Jahren die gleiche: leichter

Bei der Gleichstellung von Frauen gibt es seit Jahren kaum Fortschritte. Die Quote ist notwendig, aber sie reicht nicht aus.

Von Dörthe Jung



Anstieg, Verharren auf niedrigem Niveau. 4,2 Prozent beträgt der Frauenanteil aktuell in den Vorständen und 15,6 Prozent in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen Deutschlands. Wenn man berücksichtigt, dass zudem der Frauenanteil von einem Drittel an weiblichen Führungskräften insgesamt in der privaten Wirtschaft ebenfalls seit Jahren unverändert ist, dann wird offensichtlich, dass neben einer Quotierung von Aufsichtsräten ein entsprechender Bedarf auch für andere Hierarchieebenen vorhanden ist. Andernfalls endet das Quotierungsvorhaben für die höchste Ebene wieder in der bekannten Rede, man finde keine geeigneten Frauen.

Diese gleichstellungspolitische Starre ist im wesentlichen der Tatsache geschuldet, dass sowohl die politischen Rahmenbedingungen als auch die unternehmerischen Strukturen auch heute noch von konservativen Rollenbildern unterfüttert sind, die die neue Frauenbewegung seit den 1970er Jahren – damals noch kämpferisch – zu modernisieren versuchte. Ungeachtet der gewachsenen Vielfalt an Lebensformen neben der klassischen Ehe durchzieht das Muster des männlichen Hauptverdieners weiterhin gesetzliche Regelungen wie das Ehegattensplitting im Steuersystem, aber auch arbeitsmarktpolitische Instrumentarien wie zum Beispiel Minijobs.

Auf diese Weise werden Frauen in die Position der „Zuverdienerin“ verwiesen. In europäischen Ländern mit stärker egalitären Rollenmustern und einer Sozialgesetzgebung, die auf partnerschaftliche Elternschaft und ökonomische Eigenständigkeit von Frauen abzielt, sind familienbedingte Erwerbspausen vergleichsweise kurz, die ökonomische Selbstständigkeit der Frauen ist dort durch eigene Erwerbstätigkeit gesichert und die öffentliche Betreuungsinfrastuktur kann vielfach als hervorragend gelten.

Auch Unternehmenskulturen sind von der Annahme klassischer Arbeitsteilung der Geschlechter durchzogen – zum beruflichen Nachteil insbesondere von Müttern. Wie kann es sonst sein, dass hoch qualifizierte Frauen, die vor ihrer Mutterschaft bereits eine Führungsposition innehatten, einen Karrierebruch in Kauf nehmen müssen, wenn sie nach der Elternzeit vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren wollen?

Betriebliche Recruitingstrategien begünstigen immer noch männliche Lebensmuster, weil sie von familienbedingten „Störungen“ und Verpflichtungen tendenziell frei sind. Bei diesem Konservatismus in der privaten Wirtschaft handelt es sich ebenfalls um ein zähes Phänomen. Erinnerung sei nur an die „freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“, die die damalige rot-grüne Bundesregierung im Jahr 2001 mit den Spitzenverbänden der privaten Wirtschaft abgeschlossen hatte. Der „Fortschritt“ besteht auch hier in Stagnation auf niedrigem Niveau.

Aus der Perspektive von vier Jahrzehnten Frauenpolitik ist der Fortschritt in Sachen Chancengleichheit in Deutschland langsamer als eine Schnecke. Nach der langen Zeit der Stagnation sind endlich Mut und Entschlossenheit für politische und unternehmerische Innovationen gefragt, die faire Chancen für Frauen herstellen – und zwar umfassend, nicht nur in Aufsichtsräten.

Dörthe Jung ist Diplom-Soziologin und betreibt eine Unternehmensberatung. Außerdem ist sie Tony-Sender-Preisträgerin der Stadt Frankfurt am Main.