

Birgit Geissler, Birgit Pfau
Über die Hintertreppe in die Vorstandsetage?
Überlegungen zur Quotierungsforderung

Frauen drängen in die Politik und auf den Arbeitsmarkt. Frauen sind zunehmend besser ausgebildet, für vielfältige Tätigkeiten qualifiziert, und sie haben Lust und Anlaß genug, diese Fähigkeiten auch einzusetzen. Sie sind nicht mehr mit den alten Argumenten aus einflußreichen Ämtern und auch nicht aus interessanten Berufen und gutbezahlten Jobs fernzuhalten.

Und Frauen sind ungeduldig. Sie lassen sich nicht mehr mit Appellen und Versicherungen abspeisen. Ein Ausdruck dieser Ungeduld und der Tatsache, daß die Frauen es ernst meinen mit ihren Ansprüchen, ist die Quotierungsforderung. Sie zeigt das Mißtrauen in den ›guten Willen‹ und den ›Realitätssinn‹ der Männer, die diese Ansprüche immer noch für eine zwar drohende, aber doch vorüberziehende Wolke halten.

Schwieriger durchzusetzen ist sicherlich die Quotierung auf dem Arbeitsmarkt. Um sie soll es im folgenden gehen. Eine systematische Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Branchen und Berufen und auf allen Hierarchieebenen wird die Frauen, die im erwerbsfähigen Alter oder noch in der Ausbildung sind, betreffen: als Veränderung ihrer Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb, als Erweiterung ihrer beruflichen Möglichkeiten und Qualifikationschancen, als Ausdehnung ihrer räumlichen und branchenbezogenen Mobilität, als Verbesserung ihres Verdienstes. Es soll also kein Zweifel daran gelassen werden, daß die Durchsetzung einer Quotenregelung auf dem Arbeitsmarkt die Situation von Frauen nur verbessern kann.

Ein Allheilmittel kann jedoch auch die Quotierung nicht sein: Sie kann keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Sie wird also den jetzt arbeitslosen Frauen nur bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz, vielleicht auch bessere Chancen zur Verwendung ihrer Qualifikationen geben. Es wird für Frauen mehr Arbeitsplätze in Bereichen geben, aus denen sie bisher ausgeschlossen sind, aber eine Quotenregelung allein wird nicht allen Frauen zu einer Beschäftigung verhelfen, d. h. sie kann das Problem der Arbeitslosigkeit nicht lösen.

Es erscheint uns kurzschlüssig, die Diskussion über die Quotierung nur als Arbeitsmarktdiskussion zu führen. Das Problem wird mit der Benachteiligung der Frauen gegenüber den Männern und mit der hohen Frauenarbeitslosigkeit nicht vollständig benannt. In der öffentlichen Diskussion wird immer noch unterstellt, daß der Arbeitsmarkt der hauptsächliche Ort der Diskriminierung der Frauen ist und daß eine Korrektur der Arbeitsmarktmechanismen im wesentlichen schon die gesellschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau bewirke. Soweit die Notwendigkeit der Arbeit in Haus und Familie in dieser egalitären Argumentation überhaupt gesehen wird, wird davon ausgegangen, daß ihre Verteilung auf Mann und Frau nur noch eine Frage der Zeit sei.

U. Prokop hat dies schon vor zehn Jahren die »Beschränktheit der Strategien« genannt, die das Alltagsleben der Frauen außer acht lassen¹.

Biographiemodelle und Leistungsversprechen

In dem ausschließlich arbeitsmarktsbezogenen Ansatz wird zuwenig gesehen, daß die untergeordnete Lage der Frau in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung mit kulturell verankerten, unterschiedlichen männlichen und weiblichen *Biographiemodellen* verbunden ist, die (bisher jedenfalls) auch von den Frauen mitgetragen worden sind. Diese Modelle sind für die individuellen Lebensentwürfe leitend, wenn auch in verschiedenen Schichten und Gruppen mit unterschiedlicher Verbindlichkeit.

Kurz gesagt, wird im männlichen Modell die gesellschaftliche Notwendigkeit von Familienarbeit (Reproduktion) ausgeblendet: die volle Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Mannes wird am Arbeitsplatz verausgabt. Der männliche Familienernährer ist der »Berufsmensch« nach Max Weber, der kontinuierlich einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachgeht und damit Lebensstandard und sozialen Status der Familie definiert. Für die Familienarbeit muß eine andere Person da sein.

Das männliche Erwerbsmodell kann also nur gelebt werden, wenn ein familialer Hintergrund da ist mit einer weiteren (weiblichen) Arbeitskraft, die die männliche Arbeitsfähigkeit wiederherstellt und unterstützt. Beck-Gernsheim hat das den Eineinhalb-Personen-Beruf des Mannes genannt. Nur durch diese Konstruktion kann er dem Betrieb vollständige und ununterbrochene Leistungsbereitschaft anbieten.

Das Biographiemodell der Frau ist – komplementär zum männlichen – von der Zuständigkeit für die Reproduktion der Familie geprägt; die Frau muß für den Mann den Haushalt führen, ihn in seiner Berufstätigkeit moralisch unterstützen, und sie ist für die Kindererziehung zuständig. Das bedeutet für die Frau in der Regel, daß sie am Erwerbsleben zeitlich eingeschränkt oder mit Unterbrechung(en) teilnimmt. Ihre Erwerbstätigkeit hat den Status von Zuarbeit und -verdienst und steht daher in der Familie eher zur Disposition als die des Mannes. Damit erweist sich das weibliche Biographiemodell als dem männlichen nachgeordnet. Das Leistungspotential der Frau in einer außerhäuslichen Tätigkeit ist also nicht uneingeschränkt; das gilt auch, wenn sie vollerwerbstätig ist. Im Unterschied zum Mann, der die Zeitnormen »seiner« Familie setzt (und zum Beispiel auch den Wohnort bestimmt), ist die Frau zur Abstimmung ihrer Erwerbstätigkeit mit den familialen Zeit- und Arbeitsanforderungen gezwungen.

Umgekehrt ist der Mann in der Rolle als Haupternährer einer Familie weniger flexibel in seinem Arbeitsmarktverhalten, weil er weniger Risiken eingehen kann. Hier spielt auch die unterschiedliche Bedeutung der beruflichen »Selbstverwirklichung« für die persönliche und soziale Identität der Geschlechter eine Rolle; dem Mann fällt es heute im allgemeinen schwerer als der Frau, auf ganztägige Berufstätigkeit zu verzichten.

Das Erwerbsmodell des Mannes ähnelt demnach (im Prinzip) einer unge-

brochenen Linie, neben der und um die herum die Frau ihre Biographie organisieren muß. Die Unterschiede der Biographiemodelle sind auf *soziale Strukturen* und weniger auf falsches Bewußtsein der Frauen (oder der Männer) zurückzuführen. Wenn die Quotierungsforderung das verkennt, wird sie zu einem Mittel, das weibliche Biographiemodell einfach an das männliche anzupassen.

Die Modelle unterscheiden sich nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen Struktur von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Ein wesentlicher Unterschied, auf den es hier ankommt, ist ihre unterschiedliche *Zeitstruktur*. Die Erwerbsarbeit gehorcht den Betriebszeiten, normativ gesehen dem Normalarbeitstag von acht Stunden. Die nicht kontinuierliche, nicht berechenbare Zeit- und Anforderungsstruktur von Erziehungs- und Beziehungsarbeit machen sie nur bedingt mit der normativ regulierten Erwerbsarbeit kompatibel. Inkompatibel ist sie jedenfalls mit dem männlichen Erwerbsmodell. Neuere Umfrageergebnisse² zeigen, daß die Bastion der Ehemänner – auch der vorher partnerschaftlichen – zur Aufrechterhaltung der Arbeitsteilung in der Familie die Zuweisung der Erziehungsarbeit an die Frauen ist. Sobald ein Kind da ist, hat die Frau also auch gleich wieder fast den ganzen Haushalt am Hals. Das ist kein Zufall. Die reine Hausarbeit kann aufgeteilt werden, weil sie auch mal warten kann, bis die Zeit da ist, sie zu erledigen, sprich: bis der Normalarbeitstag des Erwerbstätigen beendet ist. Ein Kind kann das nicht.

Unsere Beurteilung der Quotenregelung bezieht die verschiedenen Biographiemodelle mit ihren jeweiligen Zeitstrukturen ein: Wenn sich am herrschenden Erwerbsmodell nichts ändert und die Frauen nur die Chance erhalten, zu dessen Bedingungen – durch Quotierung erleichtert – erwerbstätig zu sein, wird das Ziel der Quotierung scheitern. Denn Frauen werden sich nicht darauf einlassen (können), sich während ihres ganzen Erwerbslebens dem Zeitregime der Erwerbsarbeit zu unterwerfen. Sie werden Anspruch auf ›Familienzeit‹ erheben, und sie werden weiterhin fordern, daß die Männer sich an der Familienzeit³ beteiligen³.

Eine Quotenregelung, die in differenzierter Weise die Anforderungen der Familienarbeit ernst nimmt, könnte als Sprengsatz für das rigide, familienferne und ausbeuterische männliche Erwerbsmodell wirken. Erst wenn es für die Frauen möglich wird, Erwerbsarbeit und Kinder bzw. Familie ohne immer nur auf ihre Kosten gehende Balanceakte und massive Einschränkungen zu vereinbaren, könnte ein Erwerbsmodell als für alle sinnvoll gelten.

Frauen – die defizitären Männer?

Aus der Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeit ergeben sich bislang weitreichende Konsequenzen für die geschlechtsspezifische Aufteilung der Arbeitsplätze. Denn das System der Erwerbsarbeit ist gerade in den höheren Positionen auf das männliche Erwerbsmodell zugeschnitten: auf den kontinuierlich erwerbstätigen, von Familienpflichten freien ›Normalarbeitnehmer‹, der sich ganz dem beruflichen Alltag widmen kann, möglicherweise weit über die reguläre Wochenarbeitszeit hinaus. Die Unterstützungs- und Entlastungsfunktion

der Ehefrau wird von den Betrieben gezielt in ihr Kalkül einbezogen. So hat etwa eine Untersuchung zum betrieblichen Einstellungsverhalten gezeigt, daß es in vielen Betrieben Praxis ist, für die Besetzung höherer Positionen die Ehefrauen der Bewerber zum Vorstellungsgespräch gleich mit einzuladen⁴. Einer weiblichen Bewerberin fehlt im Vergleich dazu der/die Partner/in, der/die ihr den Rücken freihält und sie moralisch abfedert – ein eventuell vorhandener Ehemann wird diese Funktion in der Regel nicht übernehmen. Sie muß im Gegenteil eher auch noch die Hausarbeit für ihren Partner erledigen.

Ob nun eine Frau individuell entsprechend dem weiblichen Lebensmodell lebt oder nicht: Die Betriebe gehen meist erst nicht das Risiko ein, Frauen auf betriebliche Kosten weiterzuqualifizieren bzw. für höhere Positionen einzustellen. Denn den Frauen wird qua Geschlecht schon Familienbezug und Diskontinuität zugeschrieben: Es wird von vornherein als Nachteil unterstellt, daß sie zeitlich weniger verfügbar und weniger mobil sind als Männer. Zugang zu den höheren Etagen finden fast nur ›Ausnahmefrauen‹, in der Regel um den Preis, sich unter Verzicht auf eigene Kinder dem männlichen Erwerbsmodell fast vollständig anzupassen⁵.

Auch bei gleicher formaler Qualifikation können Frauen daher mit den Männern im Erwerbssystem nicht mithalten: Sobald die Kontinuität der Erwerbstätigkeit, die Betriebszugehörigkeitsdauer oder die kontinuierliche Weiterqualifizierung in die Qualifikationsbemessung mit eingehen – was gerade beim Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen und höheren Positionen häufig der Fall ist –, sind sie vielfach den Männern unterlegen. Außerdem können sie den Betrieben den fast uneingeschränkten zeitlichen Zugriff auf ihre Arbeitsleistung nicht versprechen.

Das heißt aber nicht, daß das Arbeitsvermögen der Frauen von den Betrieben als defizitär angesehen wird, daß ihre Beschäftigung für die Betriebe erst dann interessant wird, wenn das männliche Arbeitskräftereservoir ausgeschöpft ist – eine Vorstellung, die häufig durch die einschlägige Literatur geistert⁶. Daß Frauen wegen der ihnen zugeschriebenen Verhaltensweisen bzw. Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt teilweise sogar stärker gefragt sind als Männer, wird daran deutlich, daß die Frauenbeschäftigung sich in den letzten zehn Jahren insgesamt günstiger entwickelt hat als die Männerbeschäftigung. Denn die typischen Frauentätigkeiten sind im Angestelltenbereich und im Dienstleistungssektor angesiedelt. Diese Bereiche sind – trotz der Arbeitsmarktkrise – immer noch ausgeweitet worden, und zwar in erster Linie durch einen Ausbau der Frauenarbeitsplätze⁷.

Zwar werden Frauen aufgrund ihrer Lebensverhältnisse aus bestimmten Bereichen ausgeschlossen, in anderen werden sie aber gerade deshalb bevorzugt eingesetzt. Denn wegen ihrer primären Sicherung über die Ehe, ihrer Zuständigkeit für die Familienarbeit und der auf die Familie ausgerichteten Sozialisation weisen sie aus betrieblicher Sicht eine Reihe von Vorzügen auf, die sie für bestimmte Arbeiten als besonders geeignet erscheinen lassen. Zu ihren besonderen Qualitäten werden etwa Bescheidenheit und Anspruchslosigkeit gezählt, was Arbeitsbedingungen und Bezahlung angeht. Deshalb werden Frauen bevorzugt in Niedriglohnbereichen mit anspruchslosen Tätigkeiten

eingesetzt. Qualifizierte Frauen scheinen sich besonders dafür zu eignen, die Lücken auf den unteren Ebenen der Angestelltenhierarchien zu schließen, die von den Männern beim Aufstieg hinterlassen werden.

Weiter wird den Frauen qua Geschlecht ein ganzes Set von ›typisch weiblichen‹ Eigenschaften unterstellt, etwa die Fähigkeit sich unterzuordnen, Gefühlsbetontheit, manuelle Geschicklichkeit und ›Monotonieresistenz‹. Da diese Eigenschaften als weibliche ›Naturressourcen‹ gelten, gehen sie in die Leistungsbemessung nicht mit ein und werden daher normalerweise auch nicht bezahlt.

Ob solche Eigenschaften den Frauen anhaften, also »die Zuordnung der Frau zum familialen Bereich und seinen Anforderungen die Grundlage schafft für die Herausbildung eines besonderen ›weiblichen‹ Arbeitsvermögens«⁸, oder ob es sich lediglich um »Vorurteile der Unternehmer und ihrer betrieblichen Repräsentanten«⁹ handelt, ist dabei letztlich nicht entscheidend. Auf jeden Fall gewinnen aber solche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auf dem Arbeitsmarkt strukturierende Kraft: Frauen bekommen fast nur Ausbildungsplätze in den typischen Frauenberufen angeboten; sie werden bevorzugt in den Bereichen eingesetzt, wo die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften gefragt sind, und konzentrieren sich deshalb in typisch ›weiblichen‹ Berufsfeldern bzw. Tätigkeitsbereichen. Hier übernehmen auch die qualifizierten Frauen häufig Zuarbeiterfunktionen für höhergestellte Männer (Beispiel Sekretärinnen, Krankenschwestern, soziale Berufe). Wegen ihres Zuverdienerstatus werden Frauen außerdem schon traditionell in Teilzeitarbeit und neuerdings verstärkt in ›ungeschützten‹ Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auf dem Arbeitsmarkt bewirken also eine Spaltung der Arbeitsplätze zwischen Frauen und Männern sowohl in der horizontalen Dimension – nach Berufen und Tätigkeiten – als auch in der vertikalen Dimension, in der Hierarchie. Die Spaltung ist allerdings in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen unterschiedlich stark ausgeprägt und verfestigt: Während sie im Arbeiterbereich schon über die Ausbildung institutionell festgelegt ist – die meisten gewerblichen Berufe sind, wie man weiß, reine Männerberufe –, setzt sie sich etwa in den Verwaltungen eher informell als eine unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Hierarchieebenen durch. Hier können am ehesten Frauen und Männer unmittelbar in Konkurrenz um die Aufstiegspositionen treten.

Es wäre zu kurz gegriffen, würde man die geschlechtsspezifische Gestaltung des Arbeitsmarktes, vor allem die Konzentration der Frauen an den unteren Enden der betrieblichen Hierarchien, allein auf ökonomische Kosten-Nutzen-Erwägungen der Betriebe zurückführen. Man darf nicht übersehen, daß die höheren Hierarchieebenen sehr stark den Charakter von ›Herrenclubs‹ besitzen, so wie die traditionellen Männerberufe eine Art von ›Kumpelgemeinschaften‹ darstellen. Männer haben sich hier, nicht nur auf der Flucht aus der Kleinfamilie, eigene, spezifisch männliche Subkulturen mit entsprechenden Kommunikationsformen und Ritualen geschaffen, in denen Frauen nur als Störfaktor oder Konkurrenten wirken würden. Nur so läßt sich erklären, daß nicht nur Unternehmensleitungen Ausschlußstrategien gegenüber Frauen praktizieren, son-

dem auch männliche Arbeitnehmer und Betriebsräte diese mittragen. Auf allen Ebenen, auf denen Personalentscheidungen getroffen werden, dürfte dieser Umstand – mehr oder weniger bewußt – die Auswahlentscheidungen der in der Regel männlichen Entscheidungsträger steuern¹⁰, auch wenn die Männer mittlerweile nicht mehr umhin können, auch Frauen zuzubilligen, daß sie über Kompetenzen in Leitungsaufgaben verfügen – so das Ergebnis einer ›Brigitte«-Umfrage¹¹.

Die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist also im wesentlichen darin begründet, daß das ihnen zugeschriebene bzw. von ihnen oftmals praktizierte ›weibliche« Erwerbsmodell, mit diskontinuierlicher Teilnahme am Berufsleben und eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit, nicht den Normen entspricht, die auf dem Arbeitsmarkt angelegt werden.

Die beschriebenen Strukturen setzen sich auch in den Arbeitnehmerorganisationen fort: Je höher man in den Hierarchien der Gewerkschaftsbürokratien steigt, um so eher muß man Frauen mit der Lupe suchen. Kein Wunder daher, daß auch die Politik dieser Organisationen am männlichen Modell vom Erwerbsleben orientiert ist, daß etwa der gewerkschaftlichen Tarifpolitik »eine systematische Ignoranz gegenüber Sachverhalten und Mechanismen der Diskriminierung von Frauen«¹² bescheinigt werden muß. So unterstellt etwa das Senioritätsprinzip in den Tarifverträgen kontinuierliche Erwerbsverläufe, die nur für männliche Arbeitnehmer typisch sind.

Die betrieblichen Entscheidungen greifen jedoch auch mit dem Arbeitsmarktverhalten vieler Frauen ineinander. Frauen stehen dem Erwerbssystem tatsächlich nicht umfassend mit ihrer ganzen Lebenszeit zur Verfügung. Sie wollen weder auf das Berufsleben noch auf eigene Kinder vollständig verzichten und müssen deshalb versuchen, die unterschiedlichen Anforderungen von Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen. Daher arbeiten Frauen mit Familie oft diskontinuierlich, wählen Arbeitsplätze mit begrenzter Wochenarbeitszeit, arbeiten in Teilzeit oder sogar nur stundenweise. Ihr berufliches Engagement ist nur selten auf einen beruflichen Aufstieg gerichtet, der sie möglicherweise vollständig beanspruchen würde. Stattdessen arbeiten sie oft schon von vornherein in typischen ›Frauenberufen«, die zwar dem traditionellen weiblichen Rollenverständnis entsprechen, oft aber berufliche Sackgassen darstellen.

Es ist nicht zu übersehen, daß sich das weibliche Biographiemodell gegenwärtig in einem Wandel befindet, der in erster Linie im Selbstverständnis und Lebensentwurf der Frauen der jüngeren Generation sichtbar wird. Während ältere Frauen oft schon nach der Heirat aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und sich für das Dasein als Hausfrau und Mutter entschieden haben, wird für die jüngeren die Berufstätigkeit immer mehr zur Selbstverständlichkeit. Frauen orientieren sich immer stärker auf das Berufsleben hin, – die weiblichen Berufsbiographien nähern sich tendenziell denen der Männer an, zumindest was die Kontinuität der Berufsausübung angeht. So ist etwa die Zahl der verheirateten Frauen, die berufstätig sind, erheblich angestiegen. Unterbrechungen der Berufstätigkeit aus familiären Gründen werden seltener, die Unterbrechungszeiten kürzer¹³. »Nicht erwerbstätig zu sein, wird für Frauen zur Ausnahme, immer deutlicher begrenzt auf die Phase der Erziehung kleiner Kin-

der¹⁴.« Das äußert sich darin, daß immer mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängen; die aktive Suche von Frauen nach einem Arbeitsplatz ist die Hauptursache dafür, daß die weiblichen Arbeitslosenquoten seit langer Zeit höher ausfallen als die männlichen¹⁵. Frauen treten immer mehr aus der ›stillen Reserve‹ heraus und stellen hörbar ihre Ansprüche an eine berufliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts lassen sich immer weniger Frauen gefallen, das »Ende der Bescheidenheit«¹⁶ ist angesagt. Zunehmend fordern Frauen einen Anteil am Erwerbsleben, der ihren Fähigkeiten und ihrem Wunsch nach Unabhängigkeit entspricht.

Quotierung als Lösung?

Die Forderung nach einer Quotierung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze zugunsten von Frauen ist in der Bundesrepublik relativ neu und – auch bei Frauen – keineswegs unumstritten. Jedoch haben sich in letzter Zeit auch Frauen, die die Quotierung bisher abgelehnt haben, weil sie mit Appellen und individueller Leistungsfähigkeit die Gleichberechtigung erreichen wollten, von der Notwendigkeit einer Quotierung überzeugt; der Mißerfolg der traditionellen Strategien ist zu deutlich. Das gilt vor allem für Frauen in der SPD und in den Gewerkschaften.

Die Idee entstand – von Erfahrungen in anderen Ländern, z. B. USA und Schweden, inspiriert – in der Frauenbewegung; seit einiger Zeit sind öffentlicher Dienst, Betriebe, Universitäten und Gewerkschaften mit Quotierungsansprüchen der Frauen aus den eigenen Reihen konfrontiert. Für die eigene politische Praxis aufgegriffen wurde die Forderung von den Grünen, – die grünen Frauen haben sie auch für Betrieb und Arbeitsmarkt konkretisiert und mit Durchsetzungsvorschlägen versehen¹⁷.

In Betrieben, Organisationen und Öffentlichkeit wird die Forderung durchweg als Ärgernis wahrgenommen, weil sie in einer Zeit erhoben wird, in der Arbeitsplätze ohnehin knapp sind. In einer Zeit der Expansion wäre der Umverteilungsanspruch der Frauen weniger offensichtlich und weniger schmerzlich. Eine Umverteilung ist aber gerade deshalb dringend notwendig, weil das beschleunigte Anwachsen des Erwerbspotentials der Frauen seit etwa zehn Jahren mit der Stagnation der Beschäftigung einhergeht.

Mit der Quotenregelung soll der Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, systematisch erhöht werden; die weitreichendste Vorstellung zielt auf 50 % aller Arbeitsplätze. Jede Quotierung bedeutet konkret, daß bei einer Stellenbesetzung, betrieblichen Umsetzung und Beförderung oder der Besetzung einer Ausbildungsstelle eine weibliche Bewerberin den/dem männlichen Bewerber(n) vorgezogen wird – bei gleicher Qualifikation.

Wie diese Voraussetzung konkret erfüllt werden soll, wird gegenwärtig zwischen den (grundsätzlichen) Befürwortern einer Quotenregelung heiß diskutiert. Was heißt ›gleiche‹ Qualifikation? Als eine Möglichkeit, den Qualifikationsbegriff zu konkretisieren, wird der erforderliche Ausbildungsabschluß vor-

geschlagen. Für viele Arbeitsplätze sind jedoch weitergehende Qualifikationselemente unerlässlich.

Aus den Reihen der Frauenbewegung kommt der Vorschlag, von einer ›gleichwertigen‹ (statt ›gleichen‹) Qualifikation auszugehen; damit sollen Kindererziehungszeiten und -erfahrung als Äquivalent für Berufserfahrung eingebracht werden können. Solche Sonderregelungen können jedoch als Einfallstor für neue Diskriminierungen wirken und zudem wieder ungewollt diskriminierende Unterschiede fördern: zwischen Frauen, die auf ein solches Verständnis von Qualifikation rekurrieren müssen und denjenigen, die dies nicht nötig haben.

Ein weiterer Ansatz zur Bestimmung von Qualifikation, der eine willkürliche (Um-)Definition verhindern soll, ist der Vorschlag, nur diejenigen Anforderungen zu benennen, die für die Arbeit an dem zu besetzenden Arbeitsplatz unmittelbar erforderlich sind. Dieser Vorschlag scheint am ehesten die Diskrepanz zwischen den (männlichen) Qualifikationsvorstellungen und den Umwegen des weiblichen Biographiemodells zu überbrücken.

Ansatzpunkte der Quotenregelung

Eine Quotierung soll in erster Linie in die Einstellungs- und Ausbildungspolitik der Betriebe und Institutionen, die die Beschäftigungsstruktur bestimmt, eingreifen. Eine Umdefinition von Männer- und Frauenarbeitsplätzen ist dann denkbar, wenn über die Rekrutierung von neuen (weiblichen oder männlichen) Arbeitskräften ihre Zuordnung zu Arbeitsplätzen neu ansteht. Rekrutierung geschieht sowohl über Neueinstellungen (vom Arbeitsmarkt) als auch über Ausbildung. Gegenwärtig gewinnt jedoch die innerbetriebliche Rekrutierung über Ausbildung an Gewicht gegenüber der Einstellung von außen.

Wenn es also darum geht, die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben horizontal wie vertikal aufzuheben, muß zunächst an der *Verteilung der Ausbildungsplätze* in den Berufen angesetzt werden, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind: Das gleicht längerfristig die horizontale Ungleichverteilung aus und liefert Möglichkeiten für den Aufstieg von Frauen. Unverzichtbar ist dabei eine Ausweitung der Quotierung auf die Übernahme nach Abschluß der Ausbildung durch den Ausbildungsbetrieb. Eine Regelung, die die Betriebe nur zwingen würde, den Frauenanteil an den Ausbildungsplätzen zu erhöhen, es ihnen aber erlauben würde, bei der Übernahme in die Beschäftigung den Männern den Vorzug zu geben, wäre eine Reform ohne Sinn.

Zum zweiten soll eine Quotierung die *Aufstiegswege* für Frauen öffnen. Dafür sind differenziertere Maßnahmen notwendig, denn bei einem innerbetrieblichen Aufstieg hängt der Schritt zum nächsthöheren Arbeitsplatz unmittelbar davon ab, was man/frau in dem Betrieb bisher gemacht hat und voraussichtlich in Zukunft machen wird. Auch hier spielt das traditionelle Biographiemodell eine große Rolle. Wenn eine Frau Kinder hatte, wenn sie eine Erwerbsunterbrechung hinter sich (oder, unterstellt: vor sich) hat, paßt sie weder in die herrschenden Vorstellungen von ›gleicher‹ Qualifikation noch – wie oben

Damentoast

Dokumentation der Schafferrede über schön-teure Damen

„Meine sehr verehrten mithörenden Damen,
sehr geehrte Herren,
verehrte Gäste!

Auch in unserem modernen Zeitalter der Gleichberechtigung gelten Ansprachen und Danksagungen meist den Aktivitäten der Männer. Noch immer ist es das Schicksal vieler Damen, im Verborgenen wirken zu müssen, obwohl dort in Heim und Familie das Wort Leistung auch nicht gerade klein geschrieben wird!

Viele meiner Kollegen haben in den vergangenen Jahren an dieser Stelle beschrieben, zu welchen Leistungen zum Beispiel Ehefrauen im Stande sind, deren Männer sich für lange Intervalle fernab von der Familie im Ausland befinden. Sie stehen meist allein vor den Problemen Finanzplanung und Steuern, Reparaturen, Kindererziehung und Berufsplanung. Ist der Brief des Mannes dann angekommen oder ein aufwendiges Ferngespräch geführt, hat sie bereits allein entscheiden müssen. (...)

Meine Herren!

Heute, mehr noch als in früheren Jahren, erfordert das Berufsleben vollsten Einsatz und vollste Konzentration und wo sonst, als in einem gesunden und harmonischen Familienleben können wir Männer dafür die Kraft schöpfen? Mein Dank gilt vor allem jenen Frauen, die uns Männern in einfacher Selbstverständlichkeit zur Seite stehen und uns durch ihre liebenswerten Eigenschaften, wie Liebe und Treue, Fleiss und Frohsinn immer wieder aufzutanken vermögen. (...)

Wäre nicht unser Erdendasein ohne unsere Damen nur halb so schön? Und wie viele haben hier ungerechterweise die Worte schön und teuer miteinander verwechselt!

Auf das Wohl unserer Damen: Hepp, Hepp, Hurra!..

Kapitänsschaffer Werner Schriefer

taz, Bremen,
vom 14. 2. 1987

beschrieben – in die betrieblichen Ablaufvorstellungen von Weiterbildung und Aufstieg. Ihre formale Qualifikation und ihre Arbeitsleistung tun dabei wenig zur Sache. Eine Quotierung bei der Besetzung von Aufstiegspositionen muß also einerseits den Qualifikationsnachweis an die konkrete Tätigkeit am angestrebten Arbeitsplatz binden, andererseits aber vor allem die aus dem männlichen Biographiemodell herrührende Vorstellung von vollständiger Verfügbarkeit und Kontinuität verabschieden.

Damit wird deutlich, daß eine Quotenregelung, die Ausbildungsplätze und Einstellungen, vor allem aber die differenzierte Neuregelung der Aufstiegsmöglichkeiten betrifft, einen umfassenden gesellschaftlichen Diskussionsprozeß voraussetzt. Gleichzeitig müssen betriebliche Lösungsformen erprobt werden. Vor allem die jeweilige betriebliche Öffnung der Aufstiegswege wird unterschiedlich aussehen und muß mittels gewerkschaftlicher und innerbetrieblicher Auseinandersetzungen entschieden werden.

Ausbildungsplatz- und Einstellungsquotierung sind ohne Zwangsmaßnahmen des Staates nicht durchsetzbar. Auch wenn man nicht an ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz denkt, läßt die Zuständigkeit des Staates für den Bildungs- und Ausbildungsbereich doch den Schluß zu, daß zumindest eine Regulierung des Marktes der Ausbildungsplätze im Rahmen der staatlichen Kompetenz liegt. Auch die Gewerkschaften engagieren sich inzwischen in dieser Richtung.

Ein weitverbreitetes Argument gegen die Quotierung geht davon aus, eine Frau setze sich automatisch durch, wenn sie die gleiche Leistung wie ein Mann erbringt. Steigende Zahlen weiblicher Beschäftigter in qualifizierten Berufen (z. B. Ärztin) werden genannt, oder es wird auf prominente Karrierefrauen hingewiesen, die es – oft trotz widriger Umstände – ›geschafft haben‹. Dieses – häufig gerade von erfolgreichen Frauen vertretene – Gegenargument beruht aber auf dem oben beschriebenen Leistungsbegriff, der ausschließlich aus der außerhäuslichen Erwerbsarbeit gewonnen wird und häusliche sowie Erziehungsarbeit vernachlässigt. Dieses Hindernis muß jede Frau für sich alleine neutralisieren, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren will. Dabei sind in den meisten Berufen ununterbrochene Kontinuität und Vollzeitenerwerbstätigkeit keineswegs unbedingt erforderlich. In den häufigsten Fällen wären betriebliche und arbeitsorganisatorische Umstellungen ausreichend, um – für Männer wie für Frauen – eine eingeschränkte Verfügbarkeit mit einem nicht diskriminierten Erwerbsverlauf zu vereinbaren.

Der zweite sehr verbreitete Einwand ist der, man könne nicht die Diskriminierung einer Gruppe durch die einer anderen aufheben. Wenn in der Verfassung die Ungleichbehandlung der Geschlechter verboten sei, dann gelte das auch für die Männer. Dieser verfassungsrechtliche Einwand ist inzwischen von kompetenter juristischer Seite vielfältig widerlegt worden. Demnach gebietet gerade der Verfassungsauftrag der Gleichbehandlung dem Staat, institutionelle Vorkehrungen zu treffen, damit systematische Hindernisse, die ausschließlich bestimmte Gruppen treffen, aufgelöst werden.

Andere Argumente sind eher pragmatisch; die Zielsetzung der Quotierung wird zwar bejaht, aber Zwangsmaßnahmen werden nicht für das richtige Mittel gehalten, weil sie letztlich unwirksam seien; oder die Durchsetzbarkeit einer Quotierung wird überhaupt bezweifelt. Dagegen ist auf die Vielfalt der bereits formulierten Methoden der Durchsetzung hinzuweisen: betriebliche, institutionelle und politische Frauenförderpläne, die vorschreiben, bis zu welchem Zeitpunkt in welchem Bereich sich der Anteil der Frauen erhöht haben muß. Die genauen Zahlen und die Wege, das Ziel zu erreichen, müssen in jedem

Betrieb, in jeder Einrichtung, Universität etc. nach den jeweiligen Bedingungen ausgearbeitet werden. Inzwischen schon verbreitet als Instrumente der Frauenförderung sind (meist nebenamtliche) Frauenbeauftragte und eine Berichtspflicht der Vorgesetzten. Die vorliegenden Erfahrungen sind zwar nicht immer ermutigend. Angesichts der kurzen Zeit ist jedoch das Argument der geringen Durchsetzbarkeit nicht überzeugend. Eine gesetzliche oder tarifvertragliche Quotenregelung gibt den Frauen auf jeden Fall ein starkes Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen an die Hand.

Frauenleben ändern – Männerleben auch!

Die Interessen der Frauen gehen – so unsere These – nicht dahin, sich das männliche Erwerbsmodell überstülpen zu lassen. Wenn es nach wie vor so ist, daß die meisten Frauen Kinder haben wollen, stellt sich für sie die Frage, ob sie sich der Erwerbsgesellschaft soweit anpassen, daß sie deren Leistungsanforderungen gerecht werden. Die Ansprüche des männlichen Modells können von Frauen – was Ausbildung, Kompetenzen und Leistungsfähigkeit angeht – durchaus erfüllt werden, wie allenthalben zu sehen ist. Sobald Kinder da sind, stellen sich die Ansprüche des Erwerbslebens (aus dem Blickwinkel der Familie gesehen) jedoch in erster Linie als Zeitzwänge dar. Solange die unterschiedlichen Zeitstrukturen von Erwerbs- und Familienarbeit sich unversöhnlich gegenüberstehen, sind zeitweise Abstriche von der Erwerbsarbeit unerläßlich. Appelle und halbherzige Maßnahmen für eine partnerschaftliche Lösung dieses Problems haben die Realität bisher kaum verändert, Frauen sind immer noch vorwiegend diejenigen, die Kompromisse schließen und widersprüchliche Anforderungen ausbalancieren.

Quotierung kann nur ein Zwischenschritt für die Umverteilung der *Arbeitsmöglichkeiten* zwischen Frauen und Männern sein. Sie ersetzt nicht die dringende Umverteilung von Arbeit überhaupt, die Möglichkeit, daß Männer *und* Frauen *anders* arbeiten (vor allem was die tägliche Arbeitszeit und die Kontinuität angeht), sobald Kinder zu versorgen sind.

An die Quotierungsforderung muß daher der Maßstab angelegt werden, ob sie blind das männliche Modell verallgemeinert, oder ob sie ein neues Modell der Erwerbstätigkeit vorzubereiten vermag, in dem die Anforderungen der Familienarbeit nicht ignoriert werden und in dem der teilweise Rückzug vom Arbeitsmarkt nicht diskriminierend wirkt. Das Ziel wäre also, die Prägung großer Teile des Erwerbssystems durch das Bild vom Vollzeit-Arbeitnehmer und vom männlichen Erwerbsverlauf zu verändern.

Die Quotierungsforderung müßte Frauen helfen, sich aus dem abhängigen Biographiemodell zu lösen und zugleich das hegemoniale Biographiemodell des Mannes langfristig verändern.

Die Quotierung muß die Arbeitsmöglichkeiten zwischen den Geschlechtern gleich verteilen und zugleich die Basis bilden für neue Formen von Arbeit und von Sozialität.

Anmerkungen

- 1 Prokop, U., *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*, Frankfurt/Main 1976.
- 2 Metz-Göckel, S./Müller, U., *Der Mann, Die Brigitte-Studie*, Weinheim/Lorsch 1986.
- 3 Vgl. z. B. Braun, F., u. a., *Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit*, München 1980, S. 49; Pfau, B., *Veränderung von Erwerbsverläufen in der Krise*, Dissertation, Bremen 1986.
- 4 Vgl. Hohn, H.-W., Windolf, P., *Selektion und Qualifikation – die betriebliche Personalauswahl in der Krise*, IIM/LMP 82–28, Wissenschaftszentrum Berlin 1982.
- 5 Vgl. z. B. Schüller, M., »Erfolg ohne Glück?«, in: *Kursbuch* 58, Berlin 1979.
- 6 Vgl. z. B. Willms, A., *Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland 1882–1980*, Frankfurt/New York 1983.
- 7 Vgl. Friedmann, P., Pfau, B., »Frauenarbeit in der Krise – Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz«, in: *Leviathan*, Heft 2, Berlin/Opladen 1985. Zur folgenden Argumentation vgl.: Brünink-Regenbogen, A., »Der ›Bonus‹ weiblicher Arbeitskräfte und geschlechtsspezifische Ideologie in Privatunternehmen«, in: Seidenspinner u. a. (Hg.), *Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit*, Opladen 1984. Willms, A., *Segregation auf Dauer?*, a. a. O., Lullies, V., *Frauen mit Lehrabschluss als Zielgruppe betrieblicher Beschäftigungspolitik*, Ms., München 1979, S. 67.
- 8 Beck-Gernsheim, E., Ostner, I., »Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von ›Frauen und Beruf‹«, in: *Soziale Welt*, Heft 1, S. 274.
- 9 Brünink-Regenbogen, A., »Der ›Bonus‹ weiblicher Arbeitskräfte und geschlechtsspezifische Ideologie in Privatunternehmen«, a. a. O., S. 178.
- 10 So wurden etwa bei einer Befragung von 364 Handwerksmeistern für die Handwerkskammer Trier als Ablehnungsgrund gegenüber der Beschäftigung von Frauen am häufigsten Probleme bei der »Zusammenarbeit mit Männern« genannt; vgl. *Deutsches Handwerksblatt*, 17/1980.
- 11 Vgl. Metz-Göckel, S./Müller, U., *Der Mann*, a. a. O.
- 12 Vgl. Kurz-Scherf, I., »Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern – Frauen diskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik«, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 8.
- 13 Vgl. IAB (Hg.), *Frauen und Arbeitsmarkt, Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 4, überarbeitete Neuauflage, Nürnberg 1984.
- 14 Willms, A., *Segregation auf Dauer?*, a. a. O., S. 111.
- 15 Vgl. Friedmann, P., Pfau, B., »Frauenarbeit in der Krise – Frauenarbeit trotz Krise?«, a. a. O.
- 16 Vgl. Weg, M., »Das Ende der Bescheidenheit«, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 8.
- 17 *Die Grünen*, Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, Bonn (3. Aufl.) 1986.