

Birgit Geissler

Birgit Pfau

"Besonderheiten der weiblichen Berufsbiographie und die Quotierungsanforderung" *

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 die Frauen sind ungeduldig. Sie lassen sich nicht mehr mit Appellen abspeisen, noch etwas abzuwarten, mit der Versicherung beruhigen, niemand würde diskriminiert.

Ein Ausdruck dieser Ungeduld und der Ernsthaftigkeit der Frauen ist die Quotierungsforderung. Sie zeigt auch das Mißtrauen in den "guten Willen" der Männer, die im Zweifel eher ihrem Wunschdenken glauben, das ihnen sagt, die Frauen meinten das wohl doch alles nicht so ernst.

Der Anspruch auf eine Quotierung von Männer- und Frauenanteilen wird gleichzeitig in zwei wichtigen Bereichen erhoben: in der politischen Sphäre bei der Repräsentation von Frauen auf Parlamentslisten und in Ministerien (in Mandat und Amt) und bei dem Zugang zu Arbeitsplätzen, Ausbildungsstellen und Aufstiegsmöglichkeiten. Es ist kaum abzusehen, in welchem dieser beiden Bereiche die Durchsetzung der Quotierung weiterreichende Folgen haben wird. Vielfältigere Voraussetzungen und komplexere Durchsetzungsbedingungen hat sicherlich die Quotierung auf dem Arbeitsmarkt; um sie soll es im folgenden gehen. Eine systematische

*Dies ist die überarbeitete Fassung eines Aufsatzes, der unter dem Titel "Über die Hintertreppe in die Vorstandsetage? Überlegungen zur Quotierungsforderung", in: Freibeuter, H. 32, 1987 erschienen ist.

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 die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nur verbessern kann.

Ein Allheilmittel kann jedoch auch die Quotierung nicht sein: sie kann keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Sie wird den jetzt arbeitslosen Frauen bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz, vielleicht auch bessere Chancen zur Verwendung ihrer Qualifikationen geben, aus denen sie bisher ausgeschlossen sind, aber eine Quotenregelung allein wird nicht allen Frauen zu einer Beschäftigung verhelfen. Die große Zahl der jetzt arbeitslosen Frauen kann nicht damit abgespeist werden, daß eine Einführung der Quotierung alle Probleme lösen würde.

Die Forderung nach einer Quotierung aller Ausbildungs- und Arbeitsplätze leitet sich aus der Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben ab. Wir beginnen daher mit einem Resümee zur Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, stellen dann die Quotierungsforderung dar und gehen auf die Gegenargumente ein. Zunächst wollen wir jedoch auf Verkürzungen und Defizite in der Diskussion hinweisen.

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 unterstellt, daß heute der Arbeitsmarkt der Ausgangspunkt der Diskriminierung der Frauen ist, und daß eine Korrektur der Arbeitsmarktmechanismen im wesentlichen schon die gesellschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau

bewirke. U. Prokop hat dies schon vor zehn Jahren die "Beschränktheit der Strategien" genannt, die das Alltagsleben der Frauen außer Acht lassen¹⁾. Soweit die Notwendigkeit der Arbeit in Haus und Familie in einer solchen arbeitsmarktbezogenen Argumentation überhaupt gesehen wird, wird davon ausgegangen, daß ihre Gleichverteilung auf Mann und Frau nur noch eine Frage der Zeit sei.

Biographiemodelle und Leistungsversprechen

Im Blick auf die Arbeitsmarktstruktur wird ignoriert, 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 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 familiärer 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 signalisieren.

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 außerhäußlichen Tätigkeit ist also nicht uneingeschränkt; das gilt auch, wenn sie voll erwerbstätig ist. Im Unterschied zum Mann, der die Zeitnormen "seiner" Familie setzt (und z. B. 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 hinein; dem Mann wird es schwerer gemacht als der Frau, auf ganztägige Berufstätigkeit zu verzichten.

Das Erwerbsmodell des Mannes ähnelt demnach (im Prinzip) einer ungebrochenen Linie, neben der und um die herum die Frau ihre Biographie organisieren muß. Die Unterschiede der Biographiemodelle sind auf sozialen Strukturen und nicht auf falsches Bewußtsein der Frauen (oder der Männer - je nach Standort) zurückzuführen. Wenn die Quotierungsforderung das verkennt, wird sie zu einem Mittel, das weibliche Biographiemodell an das männliche einfach 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 macht

sie nur bedingt mit der normativ regulierten Erwerbsarbeit kompatibel. Nicht vereinbaren läßt sie sich jedenfalls mit dem männlichen Erwerbsmodell. Neuere Umfrageergebnisse 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. ²⁾

Unsere These zur Quotenregelung bezieht die verschiedenen Biographiemodelle mit ihren jeweiligen Zeitregimes ein: Wenn sich nämlich am herrschenden Erwerbsmodell nichts ändert und die Frauen nur die Chance erhalten, zu diesen Bedingungen - durch Quotierung erleichtert - erwerbstätig zu sein, wird das Ziel der Quotierung scheitern. Denn die 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 auch an der Familien"zeit" beteiligen.

Wir grenzen uns daher gleichzeitig von der Vorstellung ab, die Frauen seien einfach in die Arbeitswelt zu integrieren, ohne daß sich etwas ändern müßte, - die einzig Veränderungsbedürftigen seien die Frauen selbst.

Dagegen könnte eine Quotenregelung, die in differenzierter Weise gleichzeitig die Anforderungen der Familienarbeit ernst nimmt, als Sprengsatz für das rigide, familienferne und ausbeuterische männliche Erwerbsmodell funktionieren. Wenn es für die Frauen möglich wird, Erwerbsarbeit und Kinder-Haben ohne individuelle Balanceakte und massive Einschränkungen zu vereinbaren, dann könnte ein solches Erwerbsmodell auf das männliche abfärben, die Tendenzen zu seiner Aufweichung verstärken, die schon hier und da zu beobachten sind.

Frauen - die defizitären Männer?

Die Abweichung des weiblichen Biographiemodells vom männlichen ist folgenreich für die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In einem Erwerbssystem, das die Privilegien an die Norm des männlichen Modells knüpft, bedeuten die Merkmale des weiblichen Modells ein erhebliches Handicap für die Frauen. Das macht ein Vergleich der Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt deutlich.

Eine Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen untermauert die These der weiblichen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt: Frauen müssen nicht nur schlechtere Ausbildungsmöglichkeiten hinnehmen, auch die ihnen offen stehenden Arbeitsplätze sind häufig schlechter als die der Männer (monotoner, geringer entlohnt usw.), Berufskarrieren meist ausgeschlossen. Ein Vergleich von Frauen- und Männerarbeitsplätzen geht allerdings im einfachen "schlechter als" nicht auf. Frauen lassen sich nicht - wie dies häufig geschieht - umstandslos zu den unqualifizierten Arbeitskräften, zu den "Problemgruppen" zählen. Die Mehrheit der Frauen arbeiten als Angestellte, und zwar gerade nicht als Ungelernte, sondern durchaus als Arbeitnehmerinnen mit Berufsausbildung. Ein Vergleich wird auch dadurch erschwert, daß die Frauen in anderen Berufen und Tätigkeitsbereichen als Männer, vor allem hinterm Ladentisch und im Büro, konzentriert sind, während die Domäne der Männer eher die Fertigungsberufe sind. Man kann sich sicherlich darüber streiten, ob ein Schweißer einen besseren Arbeitsplatz hat als eine Sekretärin.

Innerhalb der jeweiligen Bereiche, also im Angestellten- wie im Arbeitsbereich, läßt sich jedoch fast durchgängig eine Spaltung zwischen Männer- und Frauenarbeitsplätzen in "oben" und "unten" feststellen, was die Stellung im hierarchischen Gefüge, die Bezahlung wie auch die Qualifikationsanforderungen angeht. Fast ausschließlich Männer stellen das Führungspersonal bis in die unteren Ebenen hinein, während Frauen in der Regel auf ausführende Funktionen beschränkt sind. Das gilt selbst in den Bereichen, wo

beide Geschlechter dieselben Ausbildungsgänge absolvieren, etwa bei den kaufmännischen Tätigkeiten ³⁾.

Mit fehlenden Qualifikationen allein läßt sich denn auch die Konzentration der Frauen auf die unteren Ränge der betrieblichen Hierarchien nicht erklären, haben sie doch mittlerweile nicht nur im Schulbildungsniveau mit den Männern gleichgezogen, sondern auch bei den Ausbildungszahlen im dualen System wie auch bei den Hochschulabsolventen kräftig zugelegt. Um diese vertikale Spaltung des Arbeitsmarktes zwischen Männern und Frauen zu verstehen, muß man vielmehr umfassender die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in Erwerbs- und Familienarbeit und die unterschiedlichen Biographiemodelle ins Blickfeld rücken. Aus der Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeit ergeben sich 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 kontinuierlichen 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 einzuladen ⁴⁾. 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 das weibliche Lebensmodell praktiziert oder nicht: die Betriebe gehen meist erst nicht das Risiko ein, Frauen auf betriebliche Kosten weiterzuqualifizieren bzw. für höhere Positionen von außen einzustellen. Denn den Frauen wird qua Geschlecht schon Familienbezug und Diskontinuität zuge-

schrieben: es wird von vornherein als Nachteil unterstellt, sie zeitlich weniger verfügbar und weniger mobil sind als M. Zugang zu den höheren Etagen finden allenfalls "Ausnahmefrau in der Regel um den Preis, sich unter Verzicht auf eigene Kir. 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 die Frauen für die Betriebe lediglich eine Gruppe darstellen, deren Arbeitsvermögen in irgendeiner Weise defizitär ist, deren 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 sogar stärker gefragt sind als Männer, wird daran deutlich - daß die Frauenbeschäftigung sich in den letzten zehn Jahren insgesamt günstiger entwickelt hat als die Männerbeschäftigung⁷⁾. 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 Frauenarbeitsplätze.

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 be-

stimmte Einsatzfelder besonders disponiert. 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. Qualifiziertere Frauen scheinen sich besonders dafür zu eignen, die Lücken auf den unteren Ebenen der Angestelltenhierarchien zu schließen, die von den Männern beim Aufstieg hinterlassen haben.

Weiter wird den Frauen qua Geschlecht ein ganzes Set von Eigenschaften unterstellt, die als "typisch weiblich" gelten, etwa die Fähigkeit sich unterzuordnen, Gefühlsbetontheit, manuelle Geschicklichkeit und "Monotonieresistenz". Da diese Eigenschaften als weibliche "Naturressourcen" gelten, gehen sie in die Leistungsbemessung nicht 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 Zuverdienststatus werden Frauen außerdem schon traditionell in Teilzeitarbeit und neuerdings verstärkt in "ungeschützten" Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auf dem Arbeitsmarkt konstituieren also eine Spaltung der Arbeitsplätze zwischen Frauen und Männern sowohl in der horizontalen Dimension - nach Berufen und Tätigkeiten - als auch in der vertikalen Dimension zwischen den Hierarchieebenen. 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 gibt es am ehesten auch Bereiche, wo Frauen und Männer unmittelbar in Konkurrenz um die Aufstiegspositionen treten.

Es wäre zu kurz gegriffen, würde man die geschlechtsspezifische Gestaltung des Arbeitsmarktes, vor allem auch die Konzentration der Frauen an den unteren Enden der betrieblichen Hierarchien, allein auf ökonomische Kosten - Nutzen - Erwägungen der Betriebe zurückführen. Man sollte nicht übersehen, daß darüber hinaus die höheren Hierarchieebenen den Charakter von "Herrenclubs" besitzen, so wie die traditionellen Männerberufe eine Art von "Kumpelgemeinschaften" darstellen. Männer haben sich hier, nicht selten auf der Flucht aus der Kleinfamilie, eigene, spezifische männliche Subkulturen mit entsprechenden Kommunikationsformen und Ritualen geschaffen, in denen jede Frau als Störfaktor wirkt. Nur so läßt sich erklären, daß nicht nur Unternehmensleitungen Ausschlußstrategien gegenüber Frauen praktizieren, sondern auch männliche Arbeitnehmer und Betriebsräte dies mittragen. Auf allen Ebenen, auf denen Personalentscheidungen getroffen werden, dürfte dieser Umstand - mehr oder weniger bewußt - die Auswahlentscheidungen prägen,¹⁰ auch wenn die Männer mittlerweile nicht mehr umhin können, auch Frauen zuzubilligen, daß sie über Kompetenzen in Leitungsaufgaben verfügen¹¹⁾.

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, umso 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⁾ bescheint 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 Selbstverständ-

lichkeit. 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 Kinder"¹⁴⁾. 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⁾. Die Frauen treten immer mehr aus der "stillen Reserve" heraus und stellen hörbar ihre Ansprüche an berufliche Selbstverwirklichung 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

Dabei wird die Forderung nach einer Quotierung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze in der Bundesrepublik erst neuerdings erhoben. Sie ist auch nach wie vor bei vielen Frauen umstritten. Jedoch haben sich im letzten Jahr 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 der öffentliche Dienst, Betriebe, Univeristäten und Gewerkschaften mit Quotieurngsansprüchen 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 versehen ¹⁷⁾.

In Betrieben, Organisationen und Öffentlichkeit wird die Forderung durchweg als Ärgernis wahrgenommen, weil sie zu allem Überfluß in einer Zeit erhoben wird, in der Arbeitsplätze ohnehin knapp sind. In einer Zeit der Expansion wäre der Umverteilungsanspruch der Frauen weniger offensichtlich. Die Notwendigkeit einer Umverteilung steht aber gerade deshalb im Vordergrund, weil die beschleunigte Expansion des Erwerbspotentials der Frauen seit etwa zehn Jahren mit einer Zeit 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 auszufüllen ist, wird gegenwärtig zwischen den (grundsätzlichen) Befürwortern einer Quotenregelung heiß diskutiert. Was heißt "gleiche" Qualifikation? In der Konkurrenz mit Männern schneiden Frauen - auch solche mit kontinuierlicher Berufsbiographie - meist schlechter ab, weil der Qualifikationsbegriff selber unscharf ist und nach Belieben erweitert oder spezialisiert werden kann - zum Beispiel im Hinblick auf die Qualifikationen, die ein bestimmter (erwünschter) Bewerber mitbringt. Als eine Möglichkeit, den Qualifikationsbegriff zu konkretisieren, wird vorgeschlagen, als Qualifikationsnachweis nur den für eine Tätigkeit erforderlichen Ausbildungsabschluß zu verlangen. Es gibt jedoch viele Arbeitsplätze, für deren Ausfüllung weitergehende Qualifikationselemente unerläßlich sind.

Aus den Reihen der Frauenbewegung kommt der Vorschlag, für "gleiche gleichwertige" Qualifikation einzusetzen; damit sollen Kindererziehungszeiten und -erfahrung als Äquivalent für Berufserfahrung eingebracht werden können. Solche Sonderregelungen können jedoch als Einfallstor für neue Diskriminierungen funktionieren und zudem interne Unterschiede zwischen Frauen aufbauen: zwischen denjenigen, die auf ein solches Verständnis von Qualifikation rekurrieren müssen und denen, die das nicht tun.

Ein weiterer Ansatz zur Bestimmung von Qualifikationen, 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 Rekrutierung über Ausbildung an Gewicht gegenüber der Einstellung von außen.

Wenn es also darum geht, die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben in horizontaler wie vertikaler Hinsicht 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 gibt einen Ansatzpunkt für den Aufstieg von Frauen auch in diesen Bereichen. 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 beruht der Schritt auf den nächsthöheren Arbeitsplatz unmittelbar darauf, was man/frau in dem Betrieb bisher gemacht hat und voraussichtlich in Zukunft dort machen wird. Damit stellt sich für eine Frau die Frage der Qualifikation auch an dieser Stelle. Wenn sie Kinder hat, wenn sie eine Erwerbsunterbrechung hinter sich (oder unterstellt: vor sich) hat, paßt sie weder in die herrschenden Vorstellungen von "gleicher Qualifikation noch - wie oben beschrieben - in die betrieblichen Ablaufvorstellungen von Weiterbildung und Aufstieg hinein. Das hat nichts mit ihrer formalen Qualifikation und auch nichts mit ihrer Arbeitsleistung zu tun, sondern mit den unausgesprochenen Folgen der verschiedenen Biographiemodelle von Männern und Frauen, die "unabsichtlich" die weitergehenden Qualifikationen den Männern vorbehalten. Eine Quotierung der Aufstiegspositionen muß also die Qualifikationsanforderungen von der konkreten Tätigkeit an dem angestrebten Arbeitsplatz ableiten und muß letztlich die Ausrichtung der Statusabfolgen an der vollständigen Verfügbarkeit und Kontinuität des männlichen Erwerbsmodells auflösen.

Damit wird deutlich, daß eine Quotenregelung, die die Ausbildungsplätze und die Einstellungen wie vor allem die differenzierten Neuregulierungen der Aufstiegsmöglichkeiten betrifft, einen umfassenden gesellschaftlichen Diskussionsprozeß voraussetzt. Gleichzeitig müssen betriebliche Anwendungsformen erprobt werden. Vor allem die jeweilige betriebliche Form der Öffnung der Aufstiegswege wird unterschiedlich aussehen und muß mittels gewerkschaftlicher und innerbetrieblicher Auseinandersetzung entschieden werden.

Ausbildungsplatz- und Einstellungsquotierung sind dagegen 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 Kompetenzen liegt. Auch die Gewerkschaften engagieren sich inzwischen in dieser Richtung.

Für und gegen die Quotenregelung

In der gesellschaftlichen Diskussion der Quotenregelung, die in den letzten Jahren begonnen hat, werden immer wieder dieselben Argumente vorgebracht. In erster Linie tun sich in der Ablehnung die Männer hervor, aber auch viele Frauen - vor allem diejenigen, die einen Teil des Weges allein ohne die Quotierung geschafft haben - sind den Gegenargumenten zugänglich.

Am weitesten ist die Behauptung verbreitet, eine Frau setze sich schon selber durch, wenn sie die dem Mann vergleichbare Leistung bringen würde. Früher sei das ja vielleicht anders gewesen, aber heute gebe es die platte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht mehr. Je nach Standort werden die steigenden Zahlen von weiblichen Beschäftigten in einigen qualifizierten Berufen (Ärztin) genannt oder es wird auf prominente Karrierefrauen verwiesen, die es - oft trotz widriger Umstände - 'geschafft' haben. Dieses Gegenargument beruht auf einem Leistungsbegriff, der ausschließlich an der außerhäuslichen Erwerbsarbeit gewonnen ist. Hier wird die Notwendigkeit der Arbeit, die Frauen in der Familie leisten, überhaupt nicht wahrgenommen. Dieses Hindernis, das wie ein Klotz an ihrem Bein hängt, müssen sie in der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt alleine neutralisieren. Und wenn sie zu einer "Wegorganisation" von Kindern und Hausarbeit nicht in der Lage oder nicht willens sind, dann haben sie die Folgen selber zu tragen: für anspruchsvolle Posten sind sie daher leider nicht

zu gebrauchen. Dabei ist in den meisten Berufen die Anforderung der ununterbrochenen Kontinuität und der Vollzeitwerbstätigkeit von der Sache her gar nicht verlangt. In den meisten Fällen wären betriebliche und arbeitsorganisatorische Umstellungen ausreichend, um - für Männer wie für Frauen - Zeiten einer eingeschränkten Verfügbarkeit mit dem Erwerbsverlauf ohne Diskriminierung vereinbar zu machen.

Der zweite sehr verbreitete Einwand ist der, man könne nicht die Diskriminierung der einen 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. Auch ist die Freiheit der Berufswahl der Männer nicht über Gebühr eingeschränkt; selbst wenn sich die Konkurrenz um Ausbildungs- und Arbeitsplätze in den klassischen Männerberufen für sie verschärft, stehen ihnen immer noch mehr Bereiche offen als bisher den Frauen.

Ein anderer, gerade bei Linken beliebter Einwand bestreitet den Sinn der Quotierung von Aufstiegs- und Karrierechancen. Da Frauen auch keine besseren Menschen sind und ebenso wie Männer in Klassenzugehörigkeit und Funktionszwänge eingebunden sind, sei es gleichgültig, ob in den Spitzenpositionen Männer oder Frauen säßen: Frau Thatcher kann schließlich kein Leitbild sein, denn sie macht auch keine bessere Politik als Herr Kohl. Ein Kommentar zu diesem "Argument" erübrigt sich.

Andere Argumente sind eher pragmatisch ausgerichtet; die Zielsetzung der Quotierung wird dann zwar bejaht, aber Zwangsmaßnahmen seien nicht das richtige Mittel, weil sie schon bei anderen Problemen unwirksam gewesen seien, oder es wird schlicht die Durchsetzbarkeit einer Quotierung 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 erarbeitet werden. Inzwischen schon verbreitet als Instrument 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; es wird auch nicht gegen andere Vorschriften, die nicht überall und nie ohne Schwierigkeiten angewendet werden, vorgebracht: etwa gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Eine gesetzliche oder tarifvertragliche Quotenregelung gibt den Frauen auf jeden Fall ein starkes Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen in 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, ist es für sie gegenwärtig durchaus die Frage, ob sie sich soweit der Erwerbsgesellschaft anpassen, daß sie deren Leistungsanforderungen gerecht werden. Die Ansprüche des männlichen Modells können von den 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 zu einer partnerschaftlichen Lösung dieses Problems haben die

Realität bisher kaum verändert, - die Frauen sind diejenigen, die Kompromisse schließen und widersprüchliche Anforderungen ausbalancieren.

Die Regel, daß Frauen aufhören zu arbeiten, wenn sie heiraten, gilt nicht mehr. Kann denn demgegenüber gelten: Frauen arbeiten wie die Männer, auch wenn sie eine Familie haben? Ist es das, was eine Quotierung tatsächlich fördern würde? Oder müßte die Forderung nicht weiter gehen und die uneingeschränkte Gültigkeit des Erwerbsmodells in Frage stellen, auf das hin quotiert wird? Also: Männer und Frauen arbeiten anders (was tägliche Arbeitszeit und Kontinuität angeht), sobald Kinder zu versorgen sind.

An die Quotierungsanforderung 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 zeitweilige Rückzug vom Arbeitsmarkt nicht diskriminierend wirkt. Das Ziel wäre also, den Zuschnitt großer Teile des Erwerbssystems auf das Bild vom Vollzeit-Arbeitnehmer und vom männlichen Erwerbsverlauf zu verändern. Dann müßte die Quotierungsforderung so umfassend formuliert werden, daß sich die Frauen aus dem abhängigen Biographiemodell lösen können und zugleich auch das hegemoniale Biographiemodell des Mannes sich langfristig wandeln muß. Vielleicht ist nur so eine Gleichheit der Geschlechter vorstellbar. Denn der größte Teil der Frauen will nicht so rigide erwerbsorientiert, so auf Flucht aus der Familie ausgerichtet leben, wie das die Mehrheit der Männer heute tut.

Anmerkungen

- 1) U. Prokop, 1976, Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche, Frankfurt
- 2) Metz-Göckel, S./Müller, U., 1986, Der Mann. Die Brigitte-Studie, Weinheim/Lorsch
- 3) vgl. z. B. Braun, F. u. a., 1980, Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit, München 1980, S. 49; Pfau, B., 1986, Veränderung von Erwerbsverläufen in der Krise Forschungsbericht "Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation in Bremen, Bd. 4, Bremen
- 4) vgl. Hohn, H.-W. Windolf, P., 1982, Selektion und Qualifikation - die betriebliche Personalauswahl in der Krise, IIM/LMP 82-28, Wissenschaftszentrum Berlin
- 5) vgl. z. B. Schüller, M., 1979, Erfolg ohne Glück?, in: Kursbuch 58
- 6) vgl. z. B. Willms, A., 1983, Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland 1982 - 1980, Frankfurt/New York
- 7) vgl. Friedmann, P., Pfau, B., 1985, Frauenarbeit in der Krise - Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz, in: Leviathan H. 2, Zur folgenden Argumentation vgl.:
Brünink-Regenbogen, A., 1984, Der "Bonus" weiblicher Arbeitskräfte und geschlechtsspezifische Ideologie in Privatunternehmen, in: Seidenspinner u. a. (Hrsg.): 1984, Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit, Opladen,
Willms, A., 1983, Segregation auf Dauer, a. a. O.
Lullies, V., 1979, Frauen mit Lehrabschluß als Zielgruppe betrieblicher Beschäftigungspolitik, Ms., München, S. 67
- 8) Beck-Gernsheim, E., Ostner, I., 1978, Frauen verändern - Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von "Frauen und Beruf", in: Soziale Welt, Heft 1, S. 274
- 9) Brünink-Regenbogen, A., 1984, 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., 1986, Der Mann, a. a. O.

- 12) vgl. Kurz-Scherf, I., 1986, Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern - Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik -, in: WSI-Mitteilungen H. 8
- 13) vgl. IAB (Hrsg.), 1984, Frauen und Arbeitsmarkt, Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, überarbeitete Neuauflage, Nürnberg
- 14) Willms. A., 1983, Segregation auf Dauer? a. a. O., S. 111
- 15) vgl. Friedmann, P.; Pfau, B., 1985, Frauenarbeit in der Krise - Frauenarbeit trotz Krise?, a. a. O.
- 16) vgl. Weg, M., 1986, Das Ende der Bescheidenheit, in: WSI-Mitteilungen, H. 8
- 17) Die Grünen, 1986, Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, Bonn (3. Auflage)