

Hortense Hörburger

Strategien frauenorientierter Arbeitsmarktpolitik*

Die Diskussion um ein Für und Wider quantitativer Zielvorgaben zugunsten von Frauen wird bereits seit langem und auch immer sehr kontrovers geführt. Inzwischen neigen immer mehr Frauen – ob in Partei, Gewerkschaft oder Hochschulen – dazu, einklagbare, nachprüfbare Zielvorgaben zu fordern. Das war nicht immer so. „Laßt die Pfoten von den Quoten“, hieß es in der Bundesrepublik Deutschland noch Anfang der 70er Jahre, wenn das Gespräch auf eine mögliche Quotenforderung kam. Auch ich habe damals zum Chor derer gehört, die eine quantitative Zielvorgabe vehement abgelehnt haben. „Wenn wir als Frauen endlich aufhören zu jammern, wenn wir uns anständig qualifizieren“, so dachten wir damals, „dann stehen uns Tür und Tor in Beruf und politischen Gremien offen“.

Inzwischen haben Frauen die Ärmel hochgekrempelt und gelernt. In allen Mitgliedsländern gibt es so viele gut ausgebildete Frauen wie nie zuvor – aber bis in die Führungspositionen hinein kommen sie nicht, nach wie vor. Ob Partei oder Gewerkschaft, Betrieb oder Hochschule; die Frauen bleiben in den oberen Etagen unterrepräsentiert. Warum? Sind Frauen halt doch einfach nicht gut genug? Ernst Benda, der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, schreibt in seinem Gutachten für die Hamburger Leitstelle zur Gleichstellung der Frau: „Mit der Vorstellung, Frauen wären allgemein für verantwortliche Tätigkeiten weniger geeignet als Männer, ist eine Auseinandersetzung nicht erforderlich. Dies ist ein sachlich nicht begründetes Vorurteil. Die Ergebnisse von akademischen und anderen Prüfungen zeigen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu Lasten von Frauen, sondern eher im Gegenteil oft bessere Bewertungen für Frauen.“¹

An der Qualifikation liegt es also nicht. Demnach könnten positive Maßnahmen zugunsten von Frauen reichen, wonach Frauen bei gleicher Qualifikation solange bevorzugt eingestellt werden, bis eine – zu definierende – gerechte Prozentzahl erreicht ist. Halt, das reicht auch nicht, ist das Ergebnis einer Arbeitstagung des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der bayerischen Landeskirche und der Evang. Akademie Tutzing: „Die erwerbstätige Frau wird durch die äußeren Arbeitsmarktbedingungen in eine double-bind-Situation (Zwickmühle) gebracht. Einerseits gilt angeblich Leistung als Auswahlkriterium im beruflichen Konkurrenzkampf und andererseits grenzen sehr gute Leistungen Frauen gerade deswegen aus dem Beschäftigungssystem aus, weil sie bei Män-

nern damit Angst erzeugen. Würden Männer und Frauen im beruflichen Konkurrenzkampf mit dem gleichen Maßstab, nämlich nach Leistungsverhalten gemessen, so käme das bereits der Gleichstellung näher.“²

Mit anderen Worten, es bedarf gar keiner bevorzugten Behandlung, wenn Frauen und Männer einzig und allein nach einem Qualitätsmerkmal gemessen würden.

Wieso will niemand die bessere Qualifikation von Frauen ausnutzen? Heide Pfarr hat da ihre Theorie, die sehr überzeugend klingt: „Niemand, meine Damen und Herren, niemand will *neuerdings* Quoten in der Bundesrepublik Deutschland einführen, niemand kann ihre Einführung verlangen. Denn Quoten sind nichts Neues, es gibt sie schon. Allerdings sind es Quoten zugunsten von Männern. Männerquoten sind – nicht etwa ein einzeltes, sondern ein verbreitetes, diese Gesellschaft prägendes Phänomen.“³ Positive Fördermaßnahmen mit Soll-Bestimmungen mögen das emanzipatorische Gewissen derer beruhigen, die sie verfassen und mühselig durchsetzen. Sie sind aber das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben sind. Was nicht einklagbar ist, taugt nichts. Niemand gibt freilich Positionen in der Gesellschaft auf – warum sollten es die Männer tun? Erwerbstätige Arbeit, entfremdet oder nicht, bringt nun mal Geld und ein gewisses Prestige mit sich, sonst könnte mancher malochende Mann seinen Arbeitsplatz mit Kußhand für eine Frau frei machen.

Ich bin – und nach Abschluß der Studie mehr als noch zuvor – der Meinung, daß wir quantitative Zielvorgaben brauchen. Und die Gefahr, als „Quotenfrau“ nur Karriere zu machen? Die Frankfurter Allgemeine Zeitung befragte dazu am 24. Juli 1987 Ulrike Wolf, seit 1. Juli 1987 Chefredakteurin des Norddeutschen Rundfunks. Frage, der FAZ: „Für die gehobenen Positionen im Berufsleben wird immer wieder für Frauen eine Quotenregelung gefordert, also eine bestimmte Anzahl von Frauen für jeden Beruf. Fühlen Sie sich als Quote?“ Antwort von Ulrike Wolf: „Nein, ich fühle mich überhaupt nicht als Quote. So etwas ist ja zum Glück noch nicht eingeführt. Ich bin schon der Meinung, daß wir mehr Frauen in Leitungspositionen brauchen, daß wir da nicht unserer Begabung und Intelligenz gemäß vertreten sind. Aber das kann man nicht mit Quoten erreichen; da liefe man Gefahr, daß nach Qualifikationen nicht mehr gefragt wird.“⁴ Ulrike Wolf sagt

* Anmerkungen zu der Studie von Hortense Hörburger, Zielvorgaben zugunsten von Frauen in den Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaft, Stand der Diskussion und Beispiele aus der Praxis.“

1 Benda, Ernst; Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im Öffentlichen Dienst, Freiburg, 1987, S. 34

2 EPD-Dokumentation, 21/85, S. 51

3 Heide Pfarr in: Hessische Landesregierung, Expertenanhörung am 02.05.1985, Quotierung – Reizwort oder Lösung (Wortprotokoll), Wiesbaden, 1985, S.1

4 Hoecker, Beate, Frauen in der Politik, Bremen, 1987

implizit, daß Positionen nur aufgrund von Qualifikationen besetzt werden und daß Männer, die Positionen besetzen, diese Qualifikation auch tatsächlich haben. Und das eben ist der große Irrtum, dem – ich möchte fast sagen sympatischerweise – Frauen nach wie vor erliegen. Naiv bilden wir uns fort und weiter und zwangsläufig über, während Männer Bekanntschaften machen und per Seilschaften in die höheren Etagen aufsteigen. Ein Irrtum, der jedoch zu falschen Schlußfolgerungen führt.

Ohne angemessene Zahl von Frauen auf mittleren und oberen Ebenen wird es kein old-girls-network geben. Karriere ist nicht nur von Qualifikation abhängig. Sie ist auch abhängig von Glück, Zufall und den richtigen Beziehungen zur richtigen Zeit. In Parteien und Gewerkschaften hängt Karriere zusätzlich vom Hochdienen ab. Während Betriebe dann, wenn sie gezwungenermaßen merken, wie gut qualifiziert Frauen sind und wie gut es dem Betriebsklima und dem Betriebsimage tut, wenn zunehmend Frauen eingestellt werden, aufgrund eines mehr oder weniger reinen Profitstrebens dann tatsächlich die bessere Qualifikation problemlos honorieren, haben politische Gruppierungen da noch einen weiten Weg vor sich.

Wenn quantitative Zielvorgaben gefordert werden, dann müssen sie machbar, durchführbar sein. IBM Frankreich oder IBM Brüssel, die Bank Brüssel Lambert setzen da gangbare Maßstäbe. Sie orientieren sich an der Zahl von Hochschulabgängerinnen im jeweiligen Fachgebiet. Das scheint vernünftig, und läßt auch Raum für Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt. Vernünftig scheint auch, wenn staatliche Zuschüsse, sei es in Form von Subventionen, Ausbildungsbeihilfen oder auch Aufträgen, an bestimmte Zielvorgaben in puncto Gleichberechtigung gebunden werden. Die Höhe einer Quote muß und wird sehr unterschiedlich ausfallen – je nach Region und Betrieb. Aber damit könnte sehr viel erreicht und bewegt werden: Nicht nur der Staat selber vergibt ja Aufträge, jede noch so kleine Kommune hat ein bestimmtes Budget, das sie auch im Sinne von Gleichberechtigung am Arbeitsplatz mit nutzen könnte. Daß die Kommission, die ebenfalls über ein nicht unbeträchtliches Budget verfügt, hier auch eine Pilotfunktion übernehmen könnte, sei hiermit angeregt.

Während ich für den betrieblichen Bereich für eine Zielvorgabe plädieren möchte, die sich von den örtlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes herleiten läßt, so plädiere ich bei Parteien für eine quantitative Zielvorgabe, die sich am Anteil der Frauen an der Bevölkerung messen läßt. Männer bestimmen bislang die politischen Spielregeln, machen Politik über die Köpfe von Frauen hinweg, die die Suppe, die sie nicht gekocht haben, wieder auslöffeln müssen. Da bedarf es gar nicht erst des Ausflugs in die „große“ Politik. Abgesenkte Bürgersteige, damit man/frau auch mit einem Kinderwagen über die Straße kommt – die sind, obwohl nicht teuer,

nur durchsetzbar, wenn die das Sagen haben, die jahrelang einen Kinderwagen schieben müssen: bislang die Frauen.

Frauen sind vermutlich – leider – nicht die besseren Menschen, vermutlich auch nicht die besseren Politiker. Aber vieles spricht dafür, daß Frauen – aus ihrer Erfahrung und ihrer Interessenlage heraus – auch politische Alternativen aufzeigen können, die die männerdominierte Politik nicht sieht. Von der Verkehrspolitik angefangen bis zur Friedenspolitik. Diese Interessenlage kann und wird sich ändern, je mehr sich die gesellschaftlichen Rollen von Frau und Mann ändern – bis zu dem Punkt, an dem auch Männer bereit sind, bestimmte politische Alternativen mit zu tragen. Eine neue Bremer Studie räumt mit dem Vorurteil auf, daß Frauen nicht bereit seien, in die Politik zu gehen. Es stehen auch ausreichend hochqualifizierte Frauen zur Verfügung. Nur: „Durch ihren hohen Aktivitätsgrad erfüllen die Männer offenbar stärker als Frauen Erwartungen der Parteien, die schließlich mit innerparteilichem Aufstieg belohnt werden“. Nur eine quantitative Zielvorgabe kann die Parteien zwingen, ihre verknöcherten Strukturen über Bord zu werfen und – falls es das wirklich gibt – auch die „speziellen“ Bedürfnisse von Frauen wahrzunehmen.

Freilich, eines sei zugegeben. Keine Form der quantitativen Zielvorgabe kann die Tatsache aus der Welt schaffen, daß in der Zeit, in der Männer ihre Karriere planen und den Grundstock für eine solche legen – nämlich Ende 20/Anfang 30 – Frauen sich für oder gegen eigene Kinder entscheiden müssen. Natürlich brauchen wir überall ausreichend und gute Kinderhorte und Kindergärten. Aber keine Mutter sollte verpflichtet sein, sich aus Karrieregründen gegen ein Kind entscheiden zu müssen. Männer können bequem beides haben – Frauen nur zu einem verdammt hohen Preis. Ich meine das nicht nur finanziell, sondern auch in Form des schlechten Gewissens, das jede erfolglose und auch erfolgreiche Mutter aufgeredet bekommt und schließlich auch mit sich trägt.

Was tun? Die Schwangerschaft den Leihmüttern und die Aufzucht der lieben Kleinen Tagesmüttern überlassen? Verzichten aufs eine oder andere? Und dann – ein weiterer Grund für ein nagendes Gewissen, das aber meist nur an Frauen nagt – der Vorwurf der Doppelverdienerei in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit.

Also doch nichts gewesen mit der Forderung nach einer Zielvorgabe bis zur vollen Gleichstellung von Männern und Frauen? Aber ja doch. Ganz ernsthaft. Aber nicht ohne flankierende Maßnahmen. Für den Ministerrat heißt das, daß die Richtlinien über Elternurlaub und die soziale Absicherung von Teilzeitarbeit endlich verabschiedet werden müssen. Aber es heißt vor allem: Wir brauchen eine substantielle Arbeitszeitverkürzung für alle. Wenn Mann und Frau beide einen kürzeren Arbeitstag haben, dann besteht die Chance, daß beide im Beruf wie

im Haushalt die gleiche Arbeit leisten können (und müssen). Utopie? Nicht ganz.

In den Ländern des Nordischen Rats werden solche Modelle bereits diskutiert, von Gewerkschaften wie vom Rat selber. Für die Haltung der Gewerkschaften heißt es in den *IAL-Nachrichten*: „Die skandinavischen Gewerkschaften haben eine Idee für die Verkürzung der Arbeitszeit: Gleichstellung der Geschlechter. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein Thema, das fast immer auf dem Verhandlungstisch liegt. In Zeiten des Wirtschaftswachstums und der Vollbeschäftigung findet sie ihre Rechtfertigung darin, daß die Arbeitnehmer in gewissen besonders wichtigen Bereichen geschützt werden sollen: Gesundheit, Sicherheit und ein Minimum an Freizeit können so eher gewährt werden. Wenn aber die Arbeitslosenziffern in die Höhe schnellen, wie jetzt in Westeuropa, liegt der Beweggrund für die Forderung nach einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit in dem Wunsch, den Arbeitslosen gegenüber Solidarität zu zeigen, die die Hauptbegünstigten der neu geschaffenen Arbeitsplätze sein sollen. Die Arbeitnehmerorganisationen in den nordischen Ländern, namentlich in Schweden und Norwegen, wollen den Sechs-Stunden-Tag und die 30-Stunden-Woche durchsetzen, weil sie die Auffassung vertreten, daß eine solche Gesamtverkürzung den weib-

lichen Erwerbstätigen – von denen viele Teilzeitbeschäftigte sind – eher eine Möglichkeit geben würde, sich unter gleichen Bedingungen um eine bessere Ganztagsbeschäftigung zu bewerben.“⁵

Eine substantielle Arbeitszeitverkürzung ermöglicht es dem Mann, ebenfalls im Haushalt anzupacken; der Frau, im Beruf genauso präsent zu sein wie der Mann. Die quantitative Zielvorgabe ermöglicht es Frauen wie Männern, bisher verschlossene Türen auf dem Arbeitsmarkt zu öffnen. Dabei erweist sich dann die quantitative Zielvorgabe schnell als überflüssig; wurde sie wie bei IBM oder der BBL zunächst angewandt, dann hat sich danach relativ schnell die Zahl der beschäftigten Frauen auf einem angemessenen Niveau eingependelt – die Vorgabe ist nicht mehr nötig.

Die Kommission verfügt mit ihrem Instrumentarium bzw. möglichen Instrumentarien (Richtlinie zum Elternurlaub/Teilzeitarbeit; Positives Aktionsprogramm/Vorschläge zur Verkürzung der Arbeitszeit) über genügend Maßnahmen, die einerseits die Position der Frau im Arbeitsleben verbessern können und andererseits einen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit in Europa leisten könnten.

5 IAL-Nachrichten, Nr. 5, 1986, S. 1

Ausländische Frauen – doppelt diskriminiert

Zu den gesetzgeberischen Vorhaben der laufenden Legislaturperiode gehört u.a. die Änderung des bestehenden Ausländergesetzes. In diesem Zusammenhang hat die Ausländerbeauftragte der Bundesregierung vom Parlament unlängst erneut die überfällige Festschreibung eines eigenen Aufenthaltsrechts für zugezogene Familienangehörige gefordert.

Wir drücken nachfolgend die Entschliebung des Europäischen Parlaments „zur Diskriminierung von immigrierten Frauen und Wanderarbeitnehmerinnen in Gesetzen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft“ vom 14.10.1987 ab, die aus den vielen festgestellten Benachteiligungen ebenfalls diese zentrale Forderung ableitet, die für eine wirksame Statusverbesserung der betroffenen Frauen unabdingbar ist.

Bislang wird ausländischen Frauen, die ihren Ehemännern nachfolgen, – von den Schwierigkeiten bei der Einreise einmal abgesehen – nur ein abgeleitetes Aufenthaltsrecht zugestanden, welches ihnen persönlich und wirtschaftlich doppelte Abhängigkeit bringt: von der Ausländerpolizei und vom Mann.

Das europäische Parlament fordert u.a. ein eigenständiges, von anderen Familienmitgliedern wie Ehegatten, Eltern oder einem Elternteil unabhängiges Aufenthaltsrecht für ImmigrantInnen sowohl aus EG-Mitgliedstaaten als auch aus sogenannten Drittländern. Zentrale Punkte sind außerdem, daß nachziehende Ehegatten – und das sind i.d.R. Frauen – eine Arbeitserlaubnis bekommen sollen sowie bei

Bedarf Anspruch auf Sozialhilfe haben sollen. Ausserdem wird in dem Bericht gefordert, daß der Familiennachzug nicht von einem Wohnungsnachweis abhängig gemacht werden darf.

Die Entschliebung des Europ. Parlaments ist zumindest eine Argumentationshilfe, nicht nur hinsichtlich des anstehenden Novellierungsvorhabens. Sie ist umso nötiger, als gerade unlängst wieder das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 12.5.87 (NJW 88, 626 = FamRZ 88, 363) die oft unsägliche und vorurteilsbeladene Verwaltungspraxis im Bereich des Familiennachzugs im Wesentlichen gebilligt und den Befürwortern einer restriktiven Ausländerpolitik (alte) Argumente geliefert hat.

Europäisches Parlament

Diskriminierung von Frauen in den Einwanderungsvorschriften

Dok. A2-133/87

Entschliebung vom 14.10.1987

Zur Diskriminierung von immigrierten Frauen und Wanderarbeitnehmerinnen in Gesetzen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft

Das europäische Parlament,

- in Kenntnis der grundlegenden Bestimmungen der Römischen Verträge, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Gemeinschaft vorsehen,