

Jutta Kaltwasser

Frauenförderpläne als frauendiskriminierende Maßnahme im Arbeitsleben?

Die Entwicklung von Frauenförderplänen für öffentliche und private Arbeits- und Ausbildungsbe-
reiche wurde 1980 auf der Weltfrauenkonferenz in
Kopenhagen mit der Konvention über die Beseiti-
gung jeder Form von Diskriminierung der Frau ini-
tiert.¹ Diese Konvention verpflichtet die Mitglied-
staaten, mit Hilfe positiver Sondermaßnahmen für
eine beschleunigte Herbeiführung der faktischen
Gleichstellung im Erwerbsleben zu sorgen.

Da der Hauptgrund für die strukturelle Benach-
teiligung in der stereotypen Rollenzuweisung gese-
hen wird, haben sich die Vertragsstaaten verpflich-
tet, auf einen Wandel in den sozialen und kulturel-
len Verhaltensmustern von Mann und Frau hinzu-
wirken. Im Ausbildungs- und Arbeitsbereich soll der
Frauenanteil dadurch erhöht werden, daß bei Zulas-
sungen bzw. Einstellungen nach geschlechtsneutra-
len Auswahlkriterien verfahren wird. Beeinträchti-
gungen weiblicher Arbeitskraft durch Mutterschaft
oder andere Reproduktionstätigkeiten sollen dadurch
reduziert werden, daß staatliche Sozialeinrichtungen
verstärkt Familientätigkeiten verrichten.

Mit Hilfe der Frauenförderpläne sollen Frauen
also zu gleichen Bedingungen wie die Männer am
Erwerbsleben teilnehmen können. Dadurch daß von
ihnen die Hauptverantwortung für die Erledigung
von Familienpflichten genommen ist, sollen sie die
Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander
zu verbinden und darüber hinaus auch am öffentli-
chen Leben teilzunehmen. Die Annäherung der Ge-
schlechterrollen in Beruf, Politik und Familie, dem
das sogenannte Androgyniekonzept zugrunde liegt,
zielt offensichtlich auf einen geschlechtsneutralen
Sozialcharakter ab.

Dieses unter Feministinnen sicherlich nicht un-
umstrittene Ziel soll mit Hilfe folgenden Regelsys-
tems erreicht werden: Nachdem von einer Sachver-
ständigengruppe, den Gleichstellungsstellen bzw.
Frauenbeauftragten eine Bestandsaufnahme diskri-
minierender Tatbestände angefertigt worden ist, sol-
len diese Vorschläge zu deren Aufhebung erarbeiten.
Von zentraler Bedeutung sind dabei die Beschäfti-
gungsquoten von Frauen in verschiedenen Arbeits-
bereichen und Vergütungsgruppen. Sobald von den
zuständigen Gremien die vorgeschlagenen Maßnah-
men in Kraft gesetzt worden sind, sollen die Frauen-
beauftragten deren Anwendung überwachen und ggf.
Verbesserungsvorschläge entwickeln.

Ihre Aufgabe besteht also darin, sowohl subjek-
tive als auch objektive Veränderungen zu initiieren.
Über Datenerhebungen und persönliche Gespräche
sollen sie sensible Erfolgskontrollen durchführen,
um bei Mißerfolgen korrigierend eingreifen zu könn-
en. Die Strukturelemente sämtlicher Frauenförder-
pläne ähneln denen von allgemeinen Förderungs- und
Entwicklungsgesetzen: Nach der Feststellung einer
am Verfassungsziel gemessenen defizienten Wirklich-

keit sollen Maßnahmen zu deren Verbesserung ent-
wickelt werden, deren Umsetzung auf ihre Zweck-
tauglichkeit von einer Sachverständigengruppe beob-
achtet wird.

Als 1984 der Rat der Europäischen Gemein-
schaft seinen Mitgliedstaaten eine Politik positiver
Maßnahmen empfahl,² wurde das Ziel schon eindeu-
tiger formuliert: Sowohl im öffentlichen Sektor als
auch in der Privatwirtschaft sollte der Frauenanteil
in Berufen mit leitender Funktion erhöht werden.
Die Mitgliedstaaten sollten darauf hinwirken, daß
Bewerbung, Einstellung und Aufstieg in verantwort-
liche Stellungen gefördert werden. Grundsätzlich
sollen die Grenzen zwischen Familie und Beruf so
weit flexibilisiert werden, daß während des Erzie-
hungsurlaubs Mütter und Väter durch Aushilfs-, Ur-
laubs- und Krankenvertretung eine Verbindung zum
Arbeitsplatz aufrecht erhalten können (so der Berli-
ner Förderplan für den öffentlichen Dienst).

Sofern den motivierten, führungswilligen Frauen
männliche Vorurteilsbehafteheit einen Strich durch
die Karriererechnung zu machen droht, sollen sie sich
vertrauensvoll an die Frauenbeauftragte bzw. Gleich-
stellungsstelle wenden können. Diese wird dann bei
nächster Gelegenheit Maßnahmen zum Abbau ge-
schlechtstypischer Vorurteile insbesondere bei Per-
sonalentscheidern vorschlagen.

Letztere werden durch den Kern der Frauenför-
derpläne, die Quotenregelungen, darauf eingestimmt,
daß sie bei zukünftigen Personalentscheidungen da-
rauf hinwirken sollen, daß der Frauenanteil erhöht
wird. Während im Ausbildungsbereich Entschei-
dungs- bzw. starre Quoten favorisiert werden, über-
wiegen beim beruflichen Ein- und Aufstieg Zielquo-
ten, womit der allmähliche Abbau der männlichen
Überrepräsentanz gemeint ist. Als Mischform kann
die Quotenregelung im nordrhein-westfälischen För-
derplan bezeichnet werden, in dem die Beförderungs-
quote an den Frauenanteil der jeweiligen Vergütungs-
gruppe gekoppelt ist, und im Falle ihrer Unterschrei-
tung einer besonderen Begründung bedarf.

Aus dem bisher Gesagten ist erkennbar, daß
sämtliche Maßnahmen auf die Situation von Fami-
lienfrauen zugeschnitten sind, denen durch flexible
Arbeitsgestaltung, Erziehungsurlaub und Wiederein-
gliederungsmaßnahmen nach der Familienphase die
Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Arbeit
erleichtert werden soll. Dabei stellt sich die Frage,
welches Interesse Unternehmungen und Verwaltun-
gen an der Erhöhung des Frauenanteils in qualifi-
zierten Berufsbereichen eigentlich haben.

1 Konvention über die Beseitigung jeder Form von Dis-
kriminierung der Frau, UN-Drs. 34/180, S. 636-654

2 Empfehlung des Rates der Europäischen Gemein-
schaften vom 13.12.1984 zur Förderung positiver
Maßnahmen für Frauen, Amtsblatt der EG, Nr. L 331/
34-35 vom 19.12.1984

Die Antwort ist so schlicht wie ergreifend: Kein Staat, der in das internationale Konkurrenzsystem eingebunden ist, kann es sich leisten, wirtschaftliche Ressourcen zu vergeuden, indem er darauf verzichtet, sämtliche Reserven zu mobilisieren. Denn der Einsatz der weiblichen Arbeitsreserve läßt nach Auffassung von Herta Däubler-Gmelin³ wieder frischen Wind in die Betriebe, Verwaltungen und Universitäten wehen. Zudem fördere die Erhöhung des Frauenanteils die Ausnutzung der Personalressourcen, steigere die Arbeitszufriedenheit und lasse sich werbewirksam vermarkten.

Natürlich soll hier nicht in Abrede gestellt werden, daß die Berufstätigkeit in qualifizierten Berufen von existentieller Bedeutung ist und zwar sowohl in ihrer existenzsichernden als auch in ihrer identitätsfördernden Ausprägung. Das Lippenbekenntnis der UN-Konvention, demzufolge Frauen das Recht auf freie Entfaltung ihrer gesamten Persönlichkeit als Beweis der Anerkennung ihrer Menschenwürde haben, erscheint zwar rührend, aber wenig glaubhaft. Denn mit der Entfaltung der gesamten Persönlichkeit wird eine Aufhebung des Widerspruchs zwischen den produzierenden und reproduzierenden Rollenbildern zugunsten eines geschlechtsneutralen Rollenträgers verbunden, des „qualifizierten Geldverdieners“⁴, was mit einer noch härteren Konkurrenz einhergehen dürfte.

Welches ist die Ursache für die Förderung der zwischengeschlechtlichen Konkurrenzsituation?

Studien über die Effektivierung von Arbeitsprozessen haben ergeben, daß männlich kodierte Eigenschaften wie analytisch, rational-objektiv, emotional unabhängig, im Produktionsprozeß ohne die weiblich kodierte Eigenschaft der positiven sozialen Orientierung, der unmittelbaren Mitmenschlichkeit, zu einem unbefriedigenden Output führen. Denn die männlich kodierten Verhaltensformen, wie Versachlichung und Abstrahierung, werden über das erforderliche Maß hinaus betrieben, weil Männer ihre Bedürfnisse nach Emotionalität so stark verdrängt haben, daß sie ihre Befriedigung unkontrolliert in kostenintensiven Ersatzhandlungen suchen, wie z.B. in übertriebenen Formalismen und Hierarchisierungen (so ein Forschungsbericht über die Verwaltung im Bundesinnenministerium⁵). Diese Abgrenzungsmechanismen vereiteln allerdings das, worauf eine effiziente Organisation überlebensnotwendig aufbaut, nämlich informative Austauschprozesse.

Für eine gut funktionierende Kommunikationsstruktur ist daher die matristische Person- und Bedürfnisbezogenheit unersetzbar, weil die Bereitschaft, sich unmittelbar mit anstehenden Problemen auseinanderzusetzen, ohne dabei nach Karrierevorteilen zu schielen, sich für Unternehmungen jeder Art bezahlt macht. Das stärkere Berufsengagement von Frauen, verstanden als Bereitschaft zur Anpassung an die konkreten Erfordernisse, wird damit erklärt, daß für Frauen in der Mehrzahl die Notwendigkeit einer Ersatzidentifikation, etwa über eine starke Karriereorientierung, nicht besteht, weil sie in der qualifizierten Berufsausübung hinreichende Befriedigung finden, sofern sie diese nur als gesellschaftlich notwendig erachten.

Wenn es also zutrifft, daß Frauen „dazu benötigt werden, die verkümmerte Bedürfnisrepräsentanz zu reaktivieren“, (so die Studie des BMI), um darüber die Arbeitseffektivität zu steigern, stellt sich die Frage, ob dieses Ziel der Frauenförderung mit den Zukunftsentwürfen von uns Frauen übereinstimmt. Oder ob nicht vielmehr der Gleichstellungskritik zuzustimmen ist, die in der sogenannten Frauenförderung keine Frauenbefreiung erkennt, sondern sie als Unterwerfung unter die Prinzipien von Konkurrenz und Profit interpretiert.⁶

Diejenigen, für deren Karrieregelüste diese Kritik eine zu harsche Frustration bedeutet, seien mit der vermittelnden Hoffnung der Arbeitsrechtlerin Prof. Heide Pfarr⁷ getröstet, daß die Stärke der Frauen den Gang der Entwicklung auch dahin lenken könne, daß sich die Arbeitsbedingungen ihnen anpassen werden.

3 Däubler-Gmelin, Herta u.a.: Mehr als nur gleicher Lohn! – Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg 1985, S. 10

4 Zöllner, Wolfgang: Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter, in: Festschrift für Rudolf Strasser, Wien 1985, S. 230 (233-239)

5 Inter-Management Sozialforschung und Organisationsberatung GmbH: Zur Problematik der Gleichberechtigung der Frau in der Bundesverwaltung, Forschungsbericht im Auftrag des BMI, Stuttgart 1981, S. 10 f.

6 Erika Runge: Frauen – Versuche zur Emanzipation, Frankfurt 1974, S. 273 (zit. nach: Feindt, Erich: Frauenförderung im Öffentlichen Dienst – Regelung in Hamburg, in: DÖD 6/84, S. 140-145)

7 Pfarr, Heide, in: Sitzungsbericht o zum 54. Deutschen Juristentag, München 1982, S. o 29