

Die Frauen zahlen wieder die Zeche

Der Verband der Rentenversicherungsträger hat die Verteilungswirkungen der geplanten Änderungen untersucht und ist dabei zu folgendem Ergebnis gekommen: Wenn die beiden Versicherungszweige – Angestellten- und Arbeiterrentenversicherung – zusammen betrachtet werden, ist für Männer insgesamt festzustellen, daß sie von der Neuregelung begünstigt werden. Bei gleicher Betrachtung

ergibt sich für Frauen, daß sie eine Rentenminderung von 7,7 Prozent hinnehmen müßten.

Differenziert nach Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung ist folgendes Ergebnis programmiert:

Rentenminderung in der Arbeiterrentenversicherung bei Männern = 0,2 Prozent, bei Frauen = 11,8 Prozent.

In der Angestelltenversicherung würde die Rentenminderung bei

Frauen 4,7 Prozent betragen. Die Männer erhielten eine Rentensteigerung um 1,3 Prozent.

Es ist also offenbar Absicht, die Rentenversicherung zu Lasten der Frauen zu „reformieren“. Vermutlich wird von ihnen der geringste Widerstand erwartet.

Frau Dr. Kohleiss vom Vorstand des Deutschen Frauenrates nannte das Vorhaben der Bundesregierung zutreffend „ein weiteres Rentenreparaturgesetz zu Lasten von Frauen.“

Frauenförderung

Der lange Weg zur Chancengleichheit

Elisabeth Stiefel

Wer geglaubt hat, das ungestüme Drängen der Frauen nach Gleichstellung lasse sich auf Dauer durch Nichtstun erledigen, hat sich getäuscht. Immer dichter werden die Nachrichten, die endlich die große Wende anzukündigen scheinen. Frauenförderung heißt die Devise.

Nicht immer ist klar, was Frauenförderung denn nun sein soll. Das Wort signalisiert guten Willen auch dort, wo von Frauen bisher nicht die Rede war. Doch nach fast 40 Jahren Gleichberechtigung, die sie der erhofften Gleichheit nur wenig nähergebracht haben, mag bei vielen Frauen der rechte Glaube nicht aufkommen. Hartnäckig halten sich Skepsis, ja Mißtrauen. Für den großen Sprung oder auch die kleinen Schritte nach vorn hat es zu viele Gelegenheiten gegeben, die ungenutzt verstrichen sind.

Unabhängig von einer Sinnesänderung der Männer deutet indessen vieles darauf hin, daß der Wandel

Dr. Dipl.-Volksw. Elisabeth Stiefel
Ref. f. pol. Bildung beim LV der
Volkshochschulen NRW in Dortmund
Grünstr. 11, 5804 Herdecke-Ende

nicht mehr aufzuhalten ist. Mit der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in den letzten Jahren auch ihr Interesse an öffentlichen Angelegenheiten gewachsen. Ihr außerhäusliches Engagement schlägt sich u.a. in steigenden Mitgliederzahlen bei Parteien und Gewerkschaften nieder. Sie begehren Einfluß und Mitsprache, auch wenn es um Posten geht, die traditionell den Männern vorbehalten blieben.

Im Lande wird registriert, ob sie Erfolg haben oder nicht. Die sinkende Wahlbeteiligung junger Frauen gilt als Indikator für ihre

wachsende Unzufriedenheit. Spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem es um Wählerinnenstimmen und damit um die eigene Macht geht, wird man hellhörig.

Frauenförderung bedeutet Herstellung von Chancengleichheit

Frauenförderung in ihrer heutigen Version läßt sich grob auf den Nenner Karriereplanung bringen. Gleichzeitig beinhaltet sie Maßnahmen zur Verbesserung der Ausgangslage von Frauen. Viele Beobachter und Betroffene benutzen das Wort Chancengleichheit zur Beschreibung dessen, was mit Frauenförderung bewirkt werden soll. Sie schließen sich der Definition der Vereinten Nationen an, die in ihrem Übereinkommen vom Dezember 1979 den Vertragsstaaten „gesetzgeberische Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau“ empfohlen haben, „damit gewährleistet wird, daß sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann“. (Das Übereinkom-

Mitteilungsblatt

des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. Band 70-1988, befaßt sich mit Maßnahmen, Projekten und Forderungen des Deutschen Akademikerinnenbundes zur Förderung von Frauen, Arbeitstagung 1987, in Braunschweig und kann beim DAB bestellt werden.

DAB, Werderstr. 68
2000 Hamburg 13

men wurde 1985 vom Deutschen Bundestag ratifiziert.)

Chancengleichheit ist auch das Motto der Empfehlungen der Europäischen Gemeinschaft, die in den siebziger Jahren ein umfangreiches Regelwerk zugunsten von Frauen eingeleitet hat. Primär setzt sie dabei allerdings nicht an humanitären, sondern an ökonomischen Zielvorgaben an. Die Wurzeln des „Memorandums über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen...“ der EG-Kommission von 1974 liegen in Art. 119 des EWG-Vertrags vom 25. März 1957, der unter dem Aspekt der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen für Männer und Frauen „gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit“ fordert.

Im Rahmen des sozialen Aktionsprogramms, das auf der Grundlage des Memorandums in Angriff genommen wurde, entstanden in den Jahren 1975 bis 1978 Richtlinien zum gleichen Entgelt, zum Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung sowie zum beruflichen Aufstieg und zur Gleichbehandlung in der sozialen Sicherheit.

Zwar haben die Mitgliedsstaaten diese Empfehlungen bisher keineswegs durchgängig ratifiziert, doch wurde in allen Ländern eine Diskussion in Gang gesetzt, die auf dem jeweils verschiedenen nationalen Hintergrund ähnliche Problembereiche ins öffentliche Bewußtsein hob.

Frauen und Bildung

In der Bundesrepublik war unter der sozialliberalen Regierung der siebziger Jahre die Förderung von Chancengleichheit nicht nur im Hinblick auf Frauen ein politischer Schwerpunkt. Vielleicht hätte sogar eine eigenständige Frauenförderung zu einem früheren Zeitpunkt Profil gewinnen können, wenn sie nicht so lange als nachrangig betrachtet worden wäre. Man war der Ansicht, die Chancen von Frauen und Mädchen ließen sich in demselben Ausmaß verbessern, in dem schichtspezifische Benachteiligungen abgebaut würden.

Das Wort Chancengleichheit war damals ein Begriff der Bildungspolitik. Man hoffte, durch großzügigen Ausbau des Bildungswesens Nachteile zu kompensieren, die in schlechten sozialen Rahmenbedingungen ihren Ursprung hatten. Die Früchte dieser Maßnahmen waren durchaus auch dem weiblichen Geschlecht zugedacht, wenngleich dessen Bildungsrückstand viel eher auf persönliche Defizite als auf ungünstige soziale Einflüsse hinzuweisen schien.

Wem immer der Erfolg versagt blieb, dem wurde ein Mehr an Bildung angetragen. Bis heute konserviert insbesondere die Weiterbildung jene unsäglichen Zusammenstellungen von Zielgruppen, denen durch besondere Angebote zur Normalität verholpen werden soll. Lange wurde übersehen, daß Frauen generell aufgeholt und die Männer an vielen Stellen weit hinter sich gelassen haben.

„Positive Maßnahmen“ zugunsten von Frauen

Jede halbwegs qualifizierte Frau weiß nach einem Stück Lebenslauf aus eigener Erfahrung, was als der meisten Männer bestgehütetes Geheimnis angesehen werden muß: Im offenen Wettbewerb wird auch eine hohe Formalqualifikation von Frauen gern weiblichen Defiziten zugeordnet. Ist diese Frau nicht über- bzw. falsch qualifiziert? Hat ihre Weiblichkeit nicht gelitten? Kann sie den Verdacht ausräumen, sie sei eine Emanze und störe den Betriebsfrieden durch frauenpolitische Umtriebe? Wird sie nicht häufig krank sein und vielleicht sogar noch ein Kind kriegen? Hat sie ihre Familienpflichten so im Griff, daß ihre disziplinierte Präsenz am Arbeitsplatz durch nichts beeinträchtigt werden kann? Und was sagt ihr Mann zu alledem? Überhaupt sollte einem dieser Mann vielleicht leid tun...

Der Geheimbund der Haushaltsvorstände wird von der Überzeugung geeint, die Überlegenheit des Mannes sei unerschütterlich. Jahrzehntlang blieb Frauen der Zu-

gang zu qualifizierten Positionen, erst recht jedoch zu Aufstieg und Beförderung praktisch versperrt. Auch die vielen Kann- und Sollvorschriften, wie sie z.B. Partei- und Vereinsstatute oder auch das Betriebsverfassungsgesetz zieren, erwiesen sich als wirkungslos.

Parallel zu der Initiative der Europäischen Gemeinschaft tauchten

Wie's die Kollegin macht – ist's falsch

Gibt sie ihre Kinder in die Krippe – ist sie eine Rabenmutter, bleibt sie zu Hause – verkommt sie hinter dem Kochtopf. Leistet sie viel – verliert sie ihren Charme, leistet sie wenig – ihre Stellung. Verwendet sie Make-up – trägt sie „Kriegsbemalung“, verwendet sie keines – vernachlässigt sie ihr Äußeres. Verrichtet sie anspruchslöse Arbeit – hat sie keinen Ehrgeiz, erfüllt sie qualifizierte Aufgaben – ist sie mit ihrem Beruf verheiratet. Zeigt sie Gefühle – ist sie eine Heulsuse, beherrscht sie sich – ist sie ein Eisberg. Ist sie mit 25 noch ledig – kriegt sie keinen mehr mit, ist sie mit 19 schon verheiratet – mußte sie wohl. Wirkt sie temperamentvoll – „ist sie nicht zu halten“, wirkt sie ruhig und besonnen – fehlt ihr der „Pfeffer“. Ist sie intelligent – darf sie das nicht sein, ist sie es nicht – muß sie wenigstens hübsch sein. Ist sie montags müde – lästert man, ist sie taurfrisch – lästert man auch. Geht sie gerne aus – ist sie ein Playgirl, bleibt sie zu Hause – gilt sie als Mauerblümchen. Ist sie trinkfest – „säuft sie alle Männer unter den Tisch“, verträgt sie nichts – ist mit ihr nichts anzufangen.

Frauen im DBB, 9/88

Mitte der siebziger Jahre jedoch auch in der Bundesrepublik erste Überlegungen auf, die das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes i.S. einer staatlichen Verpflichtung zur aktiven Förderung der Gleichberechtigung interpretieren.

„ Lange wurde übersehen, daß Frauen generell aufgeholt und die Männer an vielen Stellen weit hinter sich gelassen haben. „

Lange Zeit hatten gerade selbstbewußte Frauen jede Art von Zwangsinstrument mehrheitlich abgelehnt, weil sie sich stark genug fühlten, ihre Position aus eigener Kraft zu verbessern. Als deshalb 1980 die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ allen Ernstes Quotierungen ins Gespräch brachte, erhielt sie für diesen Vorschlag keineswegs ungeteilte Zustimmung. Daran änderte sich wenig, als bereits 1981 und 1982 in zwei für das Bundesinnenministerium erstellten Rechtsgutachten die Ansicht vertreten wurde, leistungsbezogene, d.h. den Kriterien der Eignung und Befähigung verpflichtete Quotenregelungen seien mit Art. 3 GG vereinbar.

„ Im offenen Wettbewerb wird auch eine hohe Formalqualifikation von Frauen gern weiblichen Defiziten zugeordnet. „

Die große Mehrzahl der Frauen – auch viele Männer – sind inzwischen allerdings zu der Überzeugung gelangt, daß Quotierungen nötig sind, um die fortbestehende Diskriminierung von Frauen auf allen Gebieten abzubauen.

Die Diskussion beflügelt hat ein Rechtsgutachten, das von Ernst Benda Ende 1986 im Auftrag der

Hamburger Leitstelle Gleichstellung der Frau zur „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst“ vorgelegt worden ist. Benda hält positive Maßnahmen mit Sollbestimmungen für untauglich. Im Sinne einer umfassenden Politik für Frauen fordert er ggf. auch verpflichtende Regelungen mit weitreichenden Konsequenzen.

„ Wo Quotierungen zur Diskussion stehen, bleiben sie bezogen auf eine nachweisbare Qualifikation. „

Inzwischen wird – z.T. in Anlehnung an die Praxis im Ausland – eine Vielzahl möglicher Gesetzesvorgaben einschließlich eines Antidiskriminierungsgesetzes diskutiert, die den zahlreich entstehenden Frauenförderplänen Nachdruck verleihen sollen. Im privatwirtschaftlichen Bereich gehört dazu z.B. die Androhung des Entzugs öffentlicher Aufträge und die Auflage, regelmäßige Berichte abzufassen.

Männerquoten – Männerförderung

Keine ernstzunehmende Stimme hat bisher für Einstellungen und Beförderungen starre Quoten i.S. einer Privilegierung von Frauen vorgeschlagen. Wo Quotierungen zur Diskussion stehen, bleiben sie bezogen auf eine nachweisbare Qualifikation. Nach Ansicht aller Experten sind ohnehin nur leistungsbezogene Quoten verfassungsrechtlich unbedenklich.

Die Arbeitsrechtlerin Heide Pfarr verweist auf die – auch im öffentlichen Dienst durchaus übliche – Praxis der Bevorzugung von Männern unter Mißachtung jeder Art von Leistungskriterien. Sie wirft der Rechtswissenschaft vor, das Bestehen und Fortbestehen von Män-

nerquoten geflissentlich zu übersehen. (Siehe auch Seite 8).

Insbesondere in der Anwartschaft für mittlere Positionen bedeutet oft schon eine fünfzigprozentige Verteilung von (Ausbildungs-)Stellen auf Männer und Frauen Diskriminierung für weibliche Bewerberinnen, weil die Qualifikationen von Frauen unterhalb des Hochschulniveaus häufig besser ist als die der Männer.

Ausblick: Fraueninteressen im Sozialstaat

Die Einsicht, daß die in der Verfassung garantierte Gleichberechtigung bisher wenig zum Abbau der gravierenden sozialen Benachteiligungen von Frauen beigetragen hat, zwingt zu vertiefter Analyse patriarchaler Verhältnisse und zur Entwicklung von Modellen für eine bessere Zukunft.

Kein Zweifel kann daran bestehen, daß positive Maßnahmen im öffentlichen Bereich zu kurz greifen. Patriarchale Herrschaft nährt sich aus einer jahrtausendealten Kultur, und sie manifestiert sich nirgendwo folgenreicher als in der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

„ Wege der Frauenförderung führen zu der Erkenntnis, daß nur die Veränderung der Verhältnisse Probleme lösen wird. „

Frauenförderung sollte deshalb mindestens die Notwendigkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Auge behalten. Darüber hinaus muß der Abbau von Privilegierungen der patriarchalen Ehe in Angriff genommen werden, die die Strukturen des Sozialstaats nachhaltig prägen.

Hier könnten wiederum europäische Initiativen beispielgebend sein. Im Januar 1984 hat das Europäische Parlament die Kommission

aufgefordert, eine „Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich des Steuerrechts“ auszuarbeiten. Anlaß für diese Entschließung ist die Tatsache, daß die gegenwärtig in den Mitgliedsländern praktizierte Einkommensbesteuerung darauf angelegt ist, Ehefrauen von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abzuhalten.

Wege der Frauenförderung führen allemal zu der Erkenntnis, daß nicht die Förderung von Frauen, sondern nur die Veränderung der Verhältnisse Probleme lösen wird.

Grundgesetz gebietet Frauenförderung

Betriebliche Frauenfördermaßnahmen sind nach dem Grundgesetz, Artikel 3, nicht nur zulässig, sondern sogar notwendig. Arbeitgeber, Betriebsräte und auch die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, durch betriebliche Frauenfördermaßnahmen das Gleichberechtigungsgebot auch im Erwerbsleben zu verwirklichen. Zu diesem Ergebnis kommt ein Gutachten über die Verfassungsmäßigkeit von Frauenfördermaßnahmen, das die Hamburger Arbeitsrechtlerin Professorin Heide Pfarr im Auftrag der IG Metall erstellt hat.

Ausgangspunkt für das Gutachten ist die Situation von Arbeitnehmerinnen in den Betrieben der Metallwirtschaft. Dort wird tagtäglich gegen den Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, wonach Männer und Frauen gleichberechtigt sind, verstoßen. Es herrscht hier somit ein verfassungswidriger Zustand. Heide Pfarr hat in dem Gutachten sehr ausführlich empirisches Material zur Beschäftigungssituation von Frauen in der Metallwirtschaft aufbereitet. Nach wie vor besteht eine auffällige Diskriminierung bei den Einkommen. Sie kann nicht nur durch den Qualifikationsunterschied zwischen Männern und Frauen erklärt werden, denn selbst in den gleichen Lohngruppen ist der Effektivlohn der Männer höher als bei den Frauen.

Untere Lohngruppen

Gleichzeitig ist die Mehrheit der Frauen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen eingestuft. Nach einer Untersuchung der IG Metall in Niedersachsen zum Beispiel sind über 65 Prozent aller Männer in den obersten vier der zehn Lohngruppen, aber 75 Prozent aller Frauen in den unteren vier Gruppen eingestuft.

„ Auch von der Beschäftigungskrise sind Frauen überproportional betroffen. „

Die Diskriminierung in der Entlohnung und im Gehalt ist aber nur die Folge weitreichender Benachteiligungen, die Frauen im Erwerbsleben erfahren. So sind die Chancen von Frauen, an qualifizierte Arbeitsplätze in zukunftsorientierten technischen Bereichen heranzukommen, sehr gering. Nur wenige Betriebe haben entdeckt, daß es sich für sie lohnt, einen hohen Anteil junger Frauen in diesen Berufen auszubilden.

Aber auch bei der Einstellung und bei der Zuweisung von Arbeit werden Frauen immer noch benachteiligt. Die IG Metall hat bei einer systematischen Auswertung von Stellenanzeigen festgestellt, daß 90 Prozent aller Anzeigen nur den Fachmann männlichen Geschlechts suchen. Bei der Zuweisung der Arbeit setzt sich die Benachteiligung der Frauen fort. Männern und Frauen werden bei gleicher Ausbildung unterschiedliche Werdegänge angeboten: bei Industriekaufleuten zum Beispiel werden die Frauen ins Sekretariat und die Männer in aufstiegsorientierte Trainingsprogramme für Führungskräfte in der Wirtschaft geschickt.

Auch von der Beschäftigungskrise sind Frauen überproportional betroffen. Insgesamt sind zwischen 1980 und 1987 in der Metallindu-

strie 2,5 Prozent der Arbeitsplätze abgebaut worden, jedoch 5,4 Prozent bei den Frauenarbeitsplätzen. Und das, obwohl der Beschäftigtenanteil der Frauen nur 22,9 Prozent ausmacht. Die vorhandenen Diskriminierungsverbote wie

- der Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes,
- der Artikel 119 des EWG-Vertrages von 1957,
- der Paragraph 75 des Betriebsverfassungsgesetzes,
- mehrere EG-Richtlinien aus den Jahren 1975, 1976 und 1986,
- das Gleichbehandlungsgesetz, das sogenannte arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz von 1980,

sind fast wirkungslos geblieben und haben an der Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben wenig geändert.

Gewerkschafterinnen haben lange Zeit geglaubt, daß sich durch eine bessere schulische Ausbildung auch die Arbeitsmarktsituation und die Beschäftigungschancen verbessern würden. Es hat sich aber gezeigt, daß — obwohl die jetzige Frauengeneration so gute Schulabschlüsse hat wie keine zuvor — dieses eben nicht automatisch zu einem Mehr an Chancengleichheit geführt hat. Deshalb hat die IG Metall seit einigen Jahren die betriebliche Frauenförderung als systematisches Maßnahmenkonzept in der Ausbildung, bei Einstellungen, Aufstieg und Weiterbildung in Angriff genommen.

Die Gutachterin Heide Pfarr geht sogar noch weiter und weist nach, daß sowohl die Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Betriebsrat, aber auch die Tarifvertragsparteien gehalten sind, Frauenfördermaßnahmen durchzusetzen, um ihrer besonderen Stellung im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland gerecht zu werden.

Das Gutachten unterstützt somit die Arbeit der Betriebsräte und die Position der IG Metall. Denn Frauenförderung ist verfassungsrechtlich konform, ja sogar verfassungsrechtlich geboten.