

„Volkswirtschaftlich unsinnig und betriebswirtschaftlich katastrophal“

Rollentypische Studienwahl und Rahmenbedingungen in Deutschland prägen weibliche Berufsbiografien

Mädchen haben die besseren Schulnoten und stellen knapp die Hälfte aller Studierenden in Deutschland, kommen aber in der Wirtschaft nur äußerst selten ganz oben an. Woran liegt das? Die aktuelle Berichterstattung zeigt, dass selbst Fachleute sich in der Beantwortung dieser Frage nicht einig sind. Allen gemeinsam ist allerdings die Erkenntnis: Wir können es uns nicht mehr lange leisten, in der Arbeitswelt auf 50 Prozent der hervorragend ausgebildeten jungen Menschen zu verzichten.



„Frauen werden immer noch in Elternhaus und Schule primär auf ihre Rollen als Mutter und Hausfrau vorbereitet [...] Die Berufswelt als eine weitgehend von Männern geschaffene und gelenkte Welt widerspricht daher ihren Erwartungen, Interessen und Fähigkeiten.“

Diese Zeilen stammen nicht etwa aus dem vorletzten Jahrhundert, sondern sind dem Leitfaden „Kooperativ Führen – eine Führungslehre für Vorgesetzte“ aus dem Jahr 1979 entnommen. 30 Jahre später hat sich zwar vieles verändert – es ist aber eine Binsenweisheit, dass sich nach wie vor die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen von der der Männer unterscheidet. Die Bildungsexpansion von Mädchen in den letzten Jahrzehnten kontrastiert hart mit ihrer Rolle an den Stellen, wo über Geld und auch Macht entschieden wird: Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung verdienen Arbeitnehmerinnen hierzulande 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Der durchschnittliche Lohnunterschied in der EU liegt mit 15 Prozent deutlich niedriger und ist nur in Estland und auf Zypern noch größer als bei uns. Der Anteil von Frauen an Managementpositionen liegt der Hoppenstedt-Analyse 2007 zufolge in Deutschland bei 15,4 Prozent. Damit nimmt Deutschland im europäischen Vergleich einen der hinteren Plätze ein.

Ungleichgewicht in den Führungsetagen

Die Zahlen, die die Frauenanteile in Führungspositionen darstellen sollen, schwanken je nach Quelle. So liegt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland nach dem „BoardWomen Monitor 2008“ bei 7,8 Prozent – gegenüber einer Quote von knapp 10 Prozent im europäischen Durchschnitt, 11,5 Prozent in Großbritannien und gut 28 Prozent in den skandinavischen Staaten.

Eine 2007 veröffentlichte Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass zwar die Hälfte aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Frauen sind, sie jedoch in der ersten Führungsebene nur noch ein Viertel ausmachen. Bei einer Teilerhebung unter großen Firmen mit über 500 Mitarbeitern lag der Frauenanteil in dieser Ebene gar nur bei vier Prozent. Eine im Januar 2009 veröffentlichte Umfrage der Tageszeitung „Die Welt“ bei den 30 wichtigsten deutschen Konzernen ergab einen Frauenanteil von unter zehn Prozent in den Führungsebenen unter dem Vorstand. Und die Situation ändert sich so langsam, dass man fast von einer Stagnation sprechen kann: Die IAB-Studie zeigt, dass es von 2000 bis 2004 einen nur sehr geringen Zuwachs von zwei Prozentpunkten von Frauen an der Spitze von Unternehmen gegeben hat.

Auf den Punkt gebracht

„Mehr als die Hälfte der top ausgebildeten jungen Menschen sind Frauen. Doch kaum eine kommt oben an.“

Heiner Thorborg, Personalberater

„Zusammenfassend kann man die Lage folgendermaßen auf den Punkt bringen: Familienfreundliche Maßnahmen, die zum Teil bereits praktiziert werden, ermöglichen es Frauen bisher nur, überhaupt erwerbstätig zu sein; aber sie ermöglichen es ihnen noch lange nicht, Karriere zu machen.“

Dr. Monika Henn, Psychologin und Managementtrainerin

„Nur wer im Sandkasten sitzt, kann die Regeln der Machtspielchen ändern.“

Andrea Osthoff, Managementberaterin

„Hier [in Deutschland] können es sich viele Frauen einfach leisten, auszusteigen. Anders formuliert: Vollzeitätigkeit ist nicht das Ziel vieler akademisch gebildeter Mittelstandsgattinnen, aus denen sich eine weibliche Managerelite rekrutieren müsste.“

Barbara Bierach, Wirtschaftsjournalistin

Die Zahlen, die das Ungleichgewicht in den deutschen Führungsetagen belegen, beherrschen die Berichte in den Medien. Wie Prof. Dr. Christiane Dienel in ihrem Beitrag „Frauenkarriere im europäischen Vergleich“ belegt, sind Frauen in Deutschland aber nicht nur ganz oben unterrepräsentiert, „sondern grundsätzlich in allen besser bezahlten und mit höherem sozialem Prestige versehenen Berufsfeldern und Hierarchiestufen“.

Studien- und Berufswahl sind entscheidend

Die Ursachenforschung zeigt: Die Studien- und Berufswahl von Frauen entspricht häufig nicht den karriererelevanten Bereichen der Wirtschaft. Damit sind sowohl die berufliche Wertigkeit der Bildungsabschlüsse von Frauen als auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt oft geringer, wie durch die Studie „Frauen und Karriere“ der Ruhr-Universität Bochum von 2003 deutlich wird. Demnach rekrutieren 80 Prozent der großen deutschen Unternehmen ihren Führungsnachwuchs bei Absolventen der Wirtschafts-, Natur-

und Ingenieurwissenschaften – genau in diesen Studienfächern ist der Anteil weiblicher Studierender aber besonders gering. Das bestätigen die Zahlen der Bundeszentrale für politische Bildung: Im Wintersemester 2007/2008 lag der Anteil weiblicher Studierender an deutschen Universitäten insgesamt bei 47,7 Prozent, im Fach Maschinenbau bei knapp 8 Prozent, in Wirtschaftsinformatik bei knapp 14 Prozent und in Wirtschaftsingenieurwesen bei 18 Prozent. Genau andersherum verhält es sich mit dem Frauenanteil beispielsweise in den Erziehungswissenschaften (77 Prozent) oder der Germanistik (76 Prozent). In den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften haben die Frauen ihre männlichen Kommilitonen dagegen zahlenmäßig fast eingeholt, ebenso in denjenigen Fächern, in denen sich die Aussichten auf einen finanziell einträglichen Job in den letzten Jahrzehnten deutlich verschlechtert haben, zum Beispiel Architektur oder Journalistik.

Was folgt daraus? Der Soziologieprofessor Johann Handl hat es bereits 1996 in einem Beitrag über die Veränderung der beruflichen Wertigkeit von Bildungsabschlüssen auf den Punkt gebracht: Für ihn zeigt die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen nicht deren schlechtere formale Qualifikation, „sondern die im Vergleich zu ihren männlichen Peers schlechtere Bildungsrendite weiblicher Schul- und Hochschulabsolventen“.

„Das Problem liegt in den Köpfen“

Warum aber entscheiden sich junge Frauen nach wie vor überwiegend für typisch weibliche „Neigungsfächer“, statt sich an Karrierechancen und Gehaltsaussichten zu orientieren? Eine Erklärung für diese Situation gibt Christiane Dienel: „Das Problem liegt in den Köpfen. [...] Mädchen sind für ein positives Selbstbild bei Weitem nicht so unbedingt auf Karriere angewiesen wie Männer. Ohne starken Willen zum Erfolg gibt es aber keine Karriere, denn in Führungspositionen ist die Luft immer dünn, auch für Männer“, schreibt die promovierte Historikerin und spielt dabei auf die vielfach immer noch festgefügtten Rollenvorstellungen in den Köpfen deutscher Frauen und Männer an. So

werden der Bochumer Studie zufolge Mütter in ihrer Karriere durch den Nachwuchs weitaus stärker ausgebremst als Väter: „Frauen nehmen den Erziehungsurlaub fast immer in einem Alter, in dem üblicherweise die Weichen für die Karriere gestellt werden.“



Keine Gleichberechtigung beim Geld

Berufe mit großer Ungleichheit – der Abstand zum Entgelt ihrer männlichen Kollegen beträgt für Frauen ...



Bei der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen steht Deutschland in der EU schlecht da

Frauen verdienen im Vergleich zu Männern weniger als* ...



* durchschnittliche Brutto-Stundenlöhne, jeweils aktuellste verfügbare Angaben 2005 oder 2006
Quellen: WSI-Frauenlohnspiegel, Eurostat 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Nach wie vor ist es auch für viele Frauen bei der Wahl des Ausbildungs- oder Studienfachs ein Kriterium, ob sich der angestrebte Beruf gut mit der potenziellen Familie vereinbaren lässt. Gerade typische „Männerberufe“ erfordern jedoch meist eine Lebensform, die darauf keine Rücksicht nimmt und eine Anpassung an von Männern geprägte „Spielregeln“ erfordert (s. Buchtipps auf S. 16/17).

Kinderbetreuung ist kein Allheilmittel

Fakt ist, dass alle Fördermaßnahmen bislang wenig Wirkung zeigten. Tatsache ist auch, dass die bisherigen Maßnahmen vor allem auf die Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen wie den Ausbau der Kinderbetreuung abzielen. In Deutschland sind nur knapp 63 Prozent aller Frauen erwerbstätig, in den skandinavischen Ländern liegt die Quote bei über 75 Prozent. Nach einer aktuellen Untersuchung der „Welt“ gehen hierzulande nur knapp 60 Prozent der Mütter nach Ablauf der dreijährigen Erziehungszeit zurück in den Beruf. Gleichzeitig werden in Deutschland aber statistisch gesehen nur 1,37 Kinder pro Frau geboren. Das bedeutet zwar, wie Familienministerin Ursula von der Leyen im Februar stolz verkündete, für das Jahr 2007 erstmals seit Langem wieder eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr – 2006 hatte die Geburtenrate noch bei

1,33 Kindern gelegen. Dieser Anstieg nimmt sich jedoch angesichts der schwedischen Quote von 1,88 Kindern pro Frau recht bescheiden aus. Obwohl es also in Deutschland besonders viele Hausfrauen gibt, werden bei uns auch besonders wenige Kinder geboren.

Interessant ist hier wiederum die Feststellung von Christiane Dienel. Sie kommt im europäischen Vergleich zu dem Schluss, dass die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung keinen direkten Einfluss auf weibliche Karrierewege hat: „Für Frauen, die tatsächlich Führungspositionen anstreben, ist nicht Kinderbetreuung das Problem – sie wäre schon bei Managergehältern in der Einstiegsebene auch privat finanzierbar –, sondern die Vereinbarkeit der Frauen- und Mutterrolle mit der Karriererolle [...] Kinderbetreuung erscheint in dieser Perspektive nicht als praktisches Problem, sondern als Indikator für Mentalitäten und gemeinsame Überzeugungen einer Gesellschaft.“ Und diese in Deutschland besonders hartnäckigen Vorstellungen von der „guten Mutter“ lassen sich rein praktisch nur schwer mit der Rolle der berufstätigen Frau in Einklang bringen – in England, Frankreich oder Skandinavien sei die „Fremdbetreuung“ der eigenen Kinder gesellschaftlich dagegen seit Langem akzeptiert, so die Wirtschaftsjournalistin Barbara Bierach. Sie geht sogar noch weiter und wirft beim Thema „Hausfrauen“ die Frage auf, „ob es diesen Frauen wirklich um das Wohl ihrer Kinder geht oder nicht vielmehr um die Bequemlichkeit von deren Vätern?“.

Deutsches Steuersystem begünstigt traditionelle Rollenmuster

Hinzu kommt, dass das deutsche Steuersystem das Alleinverdienermodell begünstigt – da sind sich Monika Henn und die schwedische Botschafterin in Deutschland (s. Interview auf S. 18/19) mit Bierach einig. Letztere schreibt am 4. Januar 2009 in der „Welt“: „Deutschland macht es Frauen leicht, nicht zu arbeiten – vor allem nach der Geburt eines Kindes. Viele können es sich leisten, zu Hause zu bleiben: dank Steuerrecht, das mit dem Ehegattensplitting noch immer eine traditionelle Rollenverteilung belohnt.“

Diese strukturellen Bedingungen verstärken den aktuellen Trend zurück zu alten Rollenmustern, wie sie Barbara Bierach und die Schauspielerin und Buchautorin Ulrike Folkerts bei jungen Frauen der postfeministischen Ära sehen: Diese sähen sich als „frei, emanzipiert und gleichberechtigt“, zögen sich freiwillig aus dem Kampf um die attraktiven Jobs zurück und gäben im Rahmen des Erreichten heute eher noch leichtfertiger als ihre Mütter die Verantwortung an den Ehemann oder Partner ab. Die Folgen: Eine hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten bei Arbeitnehmerinnen, lange Baby-pausen, geringe Rentenansprüche und Altersarmut aufgrund des neuen Unterhaltsrechts. Aber nicht nur für viele Frauen ist die beschriebene Gesamtsituation fatal, sondern auch für die Entwicklung der Volkswirtschaft.

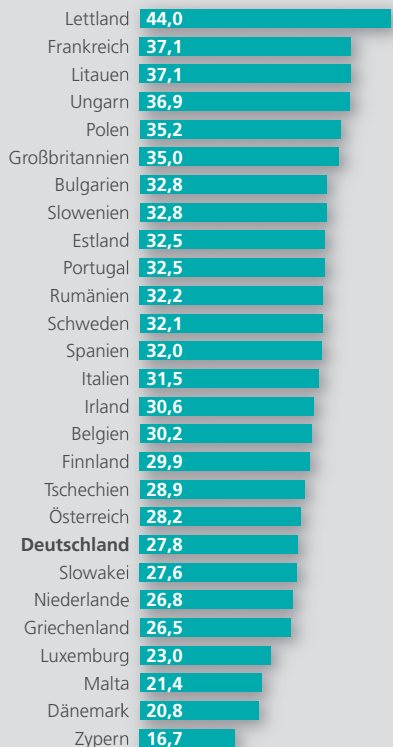


Europavergleich

Frauen in Führungspositionen

(in gesetzgebenden Körperschaften, im Verwaltungsdienst und in der Privatwirtschaft)

Anteil in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2006

„Diversity“ als Zauberwort

„Die Volkswirtschaft braucht sowohl eine höhere Geburtenrate als auch mehr qualifizierte Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Schließlich ist es wirtschaftlich unrentabel, in die Ausbildung von Frauen zu investieren, ohne den ‚Ertrag‘ zu nutzen“, schreibt etwa Monika Henn. „Das ist nicht nur aus Gründen der Gleichberechtigung unerfreulich, sondern es ist volkswirtschaftlich unsinnig und betriebswirtschaftlich katastrophal“, findet der Personalberater Heiner Thorborg. Auch andere männliche Stimmen machen diese Einschätzung in der aktuellen Debatte salonfähig: Der Journalist Jörg Eigendorf stellt auf der Titelseite der „Welt“ vom 3. Januar 2009 fest, dass 80 Prozent aller

Was bringt „Diversity“ den Unternehmen?

- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Erhöhung der Produktivität
- Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter und deren stärkere Bindung an das Unternehmen
- geringerer Krankenstand und geringere Fluktuation

(Quelle: FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster)

Kaufentscheidungen im Konsumgüterbereich von Frauen getroffen würden, und zitiert eine Untersuchung aus Finnland mit dem Ergebnis, „dass Firmen, die von Frauen gelenkt werden, im Schnitt zehn Prozent profitabler sind als die mit einem männlichen Chef“.

Ein bisher vor allem in Amerika gängiger Begriff, der langsam auch bei uns auftaucht, scheint hier das neue Zauberwort zu sein: „Diversity“. Der

Begriff steht für eine möglichst diverse, also gemischte Belegschaft in Unternehmen, in der Männer und Frauen ebenso selbstverständlich zusammenarbeiten wie Angehörige verschiedener Religionen, Ethnien und Altersgruppen. Möglichst viel „Diversity“ ist nicht mehr nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch des Umsatzes, wie

Dr. Monika Henn herausgefunden hat: „So haben die meisten Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass eine ausgewogene Mischung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern den Unternehmenserfolg zu steigern vermag.“

Heike Wienholz

Die Krankenkasse mit dem SMILE-Effekt*

CITYBKK
Ich bin versicherter!

* Stressfrei für Studenten: Rückruf-Service, 24h Gesundheits-Telefon und 24h Internet-Filiale.
www.SMILE-Effekt.de

Logo: TÜV Service tested gut

Text on board: "Mitgliedschaft ohne Vertragsbindung", "FREIHEITSGARANTIE", "mehr Infos im Internet unter: www.freiheitsgarantie.de", "Mi... EITEN!", "Gruppe MO", "CITYBKK 0800-25544", "Prüfung Donnerstag 11.02", "CITYMED (00)", "Lieber leben"