

90 Jahre Frauenwahlrecht: Frauen wollen jetzt überall hin

Von Renate Künast und Irmingard Schewe-Gerigk

Juli 2008

„Anspruch ohne Macht bedeutet wenig. Erhebt Euch und fordert das Stimmrecht!“, rief Hedwig Dohm schon 1876 deutschen Frauen zu. Sie und viele andere kämpften für die Anerkennung der Frauen als Bürgerinnen. Im November 1918 war es dann soweit: Die Revolution zum Ende des Ersten Weltkrieges brachte auch das freie allgemeine Wahlrecht.

Das ist 90 Jahre her. Ein Grund zum Feiern, aber beileibe kein Grund, sich entspannt zurück zu lehnen – sonst dreht sich das Rad wieder zurück! Der Frauenanteil von 9,8% in der Nationalversammlung von 1919 wurde lange nicht übertroffen. Dann kamen die Nazis und verbannten die Frauen mit ihrer Mütterideologie zurück an den Herd. Aber auch in der Bundesrepublik blieb die Anzahl der weiblichen Abgeordneten niedrig.¹ Erst 1987 stieg der Frauenanteil im Deutschen Bundestag von unter 10% auf 15,4%. Motor dieser Entwicklung waren die Grünen mit ihrer Frauenquote für alle Ämter und Mandate.

Auch im Jahr 2008 kommen Frauen nicht überall hin. Viel zu wenige schaffen es ganz nach oben, und viel zu viele kämpfen immer noch mit Diskriminierungen oder scheitern an Strukturen, an denen schon ihre Mütter gescheitert sind. Noch immer sind Frauen, obwohl verfassungsrechtlich gleichgestellt, in der Realität nicht Gleiche unter Gleichen. Immer noch bekommen viele Frauen für gleiche Leistung weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Frauen haben gerade mal 12% der Professuren inne. Und in den Vorständen der Top 30 der deutscher DAX-Unternehmen sitzt eine einzige Frau². Seit 1949 postuliert das Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Ohne Waschkörbe voller Bürgerinnenbriefe hätte Elisabeth Selbert den Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit im Parlamentarischen Rat damals nicht erkämpfen können. Trotzdem dauerte es noch Jahrzehnte, bis die patriarchalen Denkmuster wenigstens teilweise überwunden wurden. Dafür waren gesetzliche Rahmenbedingungen wichtig, wie das Gleichberechtigungsgesetz von 1957, das auch Ehefrauen die Verfügung über ihr eigenes Geld einräumte. Erwerbstätigkeit blieb jedoch nur unter Einschränkungen erlaubt: Solange sie mit den häuslichen Pflichten vereinbar war. Erst mit der Familienrechtsreform von 1977 wurde dieser symbolträchtige Zusatz aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch gestrichen und dem Leitbild der Hausfrauenehe juristisch ein Ende gemacht. Faktisch hat es bis heute in unserer Gesellschaft und den sozialen Sicherungssystemen überlebt.

Die Gleichstellung ist heute auf dem Papier weitestgehend hergestellt – nicht zuletzt dank der Reformen der rot-grünen Bundesregierung. Aber die Realität ist dem noch lange nicht gefolgt; es gibt große Defizite bei der Umsetzung. Ein Beispiel dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das darin enthaltene Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts ist bis heute so gut wie nie genutzt worden. Erst in jüngster Zeit haben Frauen endlich gewagt, ihre Arbeitgeber deshalb zu verklagen.³

¹ In der Volksammer der DDR war der Frauenanteil zwar von Anfang an höher – er schwankte über die Jahre zwischen 24% und 32%. Allerdings wurden die Abgeordneten nicht im Rahmen von freien und geheimen Wahlen bestimmt und hatten auch keinen vergleichbaren Einfluss. Im Politbüro, dem einflussreichsten Organ der DDR, gab es nie eine Frau als stimmberechtigtes Vollmitglied.

² Bettina von Oesterreich bei Hypo Real Estate.

³ Vgl. dazu: Eine muss sich ja mal wehren, in: SZ vom 16./17. 02. 2008; Sieg für unterbezahlte Frauen bei Süderelbe, in: taz vom 5.7.2007

Wir brauchen in Deutschland einen gesellschaftlichen Wandel – Gesetze können dabei Schrittmacher sein. Es ist Zeit für einen neuen Aufbruch in der Frauenbewegung!

Für eine neue Arbeitskultur

Die **Arbeitswelt ist zentraler Hebel** für gesellschaftliche Veränderungen. 85% der nicht Existenz sichernden Teilzeitjobs sind von Frauen besetzt - Frauen aber in den Chefetagen nach wie vor kaum zu finden.

Unser **Leitbild ist die erwerbstätige Frau**, die sich ihren Lebensunterhalt selbst verdient, eigene soziale Sicherungsansprüche aufbaut und die Aufgabenverteilung in der Partnerschaft auf Augenhöhe aushandeln kann. Die gelebte Solidarität in Familie und Partnerschaft ist ein hoher Wert. Aber das abgeleitete Sicherungssystem Familie funktioniert in Zukunft nicht mehr.

Wir müssen dafür Sorge tragen, auch **gering qualifizierten Frauen** eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen. Wir müssen dafür sorgen, dass Frauen und Männer gleich entlohnt werden und dass sie Familie und Beruf besser als bisher vereinbaren können. Und wir brauchen gesetzliche Maßnahmen, damit Frauen die Hälfte der Chefsessel und Lehrstühle einnehmen können.

Wir müssen im gesellschaftlichen Diskurs stärker als bisher auch **Männer als Bündnispartner** gewinnen. Die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern trägt maßgeblich zur faktischen Ungleichheit in der Arbeitswelt bei. Die vorherrschende Unternehmenskultur mit ihrem Anspruch an permanente Verfügbarkeit macht es Frauen schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein anderer Umgang mit Zeit würde Männern und Frauen mehr Raum zum Leben lassen. Männer müssen sich von überkommenen Rollenbildern lösen – auch zu ihrem eigenen Vorteil. Wir wollen mehr Raum zum Leben für alle Menschen.

Strukturelle Ungleichheit ist nach wie vor der Hauptgrund dafür, dass Frauen früher oder später an die berühmte gläserne Decke stoßen. Daran ändert weder eine Frau im Kanzleramt etwas noch eine Frauenministerin, die sich ausschließlich auf Familienpolitik konzentriert. Die Diskriminierung findet allerdings verdeckter statt als früher: Männer in Führungspositionen loben die Frauen, nützen ihre Kompetenzen – und befördern am Ende doch wieder Männer. Freiwillige Vereinbarungen zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft haben daran herzlich wenig geändert. Letztlich dienten diese Vereinbarungen der Wirtschaft doch vor allem dazu, Zeit zu schinden. Wir müssen die **Strukturen ändern**, die die Berufstätigkeit von Frauen hemmen, die Lohnungleichheiten zementieren, die den Aufstieg von Frauen erschweren und die eine andere Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern behindern. Firmenchefs und Spitzenmanager müssen davon überzeugt werden, dass die bisher vorherrschende Männerdominanz ein Innovationshemmnis ist und deutsche Unternehmen gerade im internationalen Wettbewerb zurückfallen lässt. US-Studien zeigen: Gemischte Führungsgremien befördern eine moderne Unternehmenskultur und sind ökonomisch erfolgreicher.⁴ **Diversity** ist ein Gewinn für alle!

⁴ Vgl. dazu: Women in Leadership: A European Business Imperative, 2002.

Schluss mit der abgeleiteten Existenz - Ran an die Jobs!

Seit 1. Januar ist die Reform des Unterhaltsrechts in Kraft getreten. Es setzt auf das Prinzip Eigenverantwortung. Anspruch auf Unterhaltszahlungen hat nur noch, wer Kinder unter drei Jahren zu erziehen hat, keine Betreuungsmöglichkeit findet, zu alt ist oder zu lange das traditionelle Rollenmodell gelebt hat, um wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren zu können. Geschiedene Mütter sind daher gefordert, sich sehr bald einen Job zu suchen.

Wir haben dieser Reform zugestimmt, weil sie auf eine längst veränderte Lebenswirklichkeit reagiert: Die Ehe als lebenslange Versorgungsinstitution hat ausgedient. Die lebenslange finanzielle Abhängigkeit vom (Ex-)Ehemann sichert die Existenz nicht mehr. Zu kritisieren ist an der Reform allerdings: Sie verabschiedet sich von abgeleiteten Ansprüchen, ohne vorher die Rahmenbedingungen dafür geschaffen zu haben, dass Frauen eigenständige Ansprüche aufbauen können: Flächendeckende, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung und bessere Erwerbsmöglichkeiten für Frauen sind dafür Voraussetzung. Für alleinerziehende Geschiedene ist volle Erwerbstätigkeit mangels Kinderbetreuung kaum zu leisten. Für Arbeit suchende Frauen gibt es keine adäquaten Angebote zur beruflichen Qualifizierung.

Vom Leitbild des Alleinernährers gilt es sich endlich zu verabschieden. Nach wie vor richten sich sowohl unser soziales Sicherungssystem als auch das Steuersystem an ihm aus. Es prägt die Arbeitswelt und die Geschlechterrollen.

Leider erweist sich die Spezies des Alleinernährers als erstaunlich zäh. Er hat die Wiedervereinigung als Leitbild überlebt und sogar in den neuen Bundesländern in Zeiten des Arbeitsplatzabbaus wieder größere Verbreitung gefunden – obwohl er definitiv den Anforderungen in unserer Risikogesellschaft nicht mehr gewachsen ist.

Der Verbleib in einem Unternehmen vom Berufseinstieg bis zur Rente ist längst nicht mehr der Normalfall. Das Risiko, im Laufe des Berufslebens mindestens einmal arbeitslos zu werden, hat sich deutlich erhöht. Diese Verantwortung alleine auf einem Ernährer der Familie lasten zu lassen, ist nahezu leichtsinnig. Dennoch wird die klassische Rollenaufteilung immer noch vom Staat belohnt – und von den Steuerzahlern und Steuerzahlerinnen finanziert: mit der kostenlosen Mitversicherung in der Krankenversicherung. Mit dem Ehegattensplitting, das jedes Jahr 4 bis 5 Milliarden Euro kostet.

Wir wollen deshalb das Ehegattensplitting in eine Individualbesteuerung mit übertragbarem Höchstbetrag umwandeln. Das würde 4,5 Milliarden Euro pro Jahr bringen, die für den Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung verwendet werden können.

Wenn die Frau, die von ihrer eigenen Arbeit leben kann, unser gesellschaftliches Leitbild werden soll, sind am Arbeitsmarkt, in den Unternehmen und bei unserem Rollenverhalten gewaltige Veränderungen nötig. Ohne einen konsequent durchdachten und langfristig angelegten Übergang ist ein Systemwechsel zur eigenständigen Existenzsicherung nicht zu machen und auch nicht zu verantworten.

Für eine neue Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen

Junge Frauen haben ihre männlichen Altersgenossen bei den Bildungsabschlüssen mittlerweile überholt. Die Debatten um Integration und Jugendgewalt drehen sich um junge bildungsferne Männer als die Verlierer der Gesellschaft. Wissenschaftler warnen sogar schon vor einer systematischen Benachteiligung von Jungen, die durch ihre Fixierung auf überkommene Rollenbilder auf ein Über-

leben in der Wissens- und Informationsgesellschaft besonders schlecht vorbereitet seien.⁵ Wenn junge Frauen mittlerweile so gute Startchancen haben – weshalb kommen sie dann immer noch nicht überall hin?

Auf eine Formel gebracht, lautet die Antwort: Frauen arbeiten zwar, sie verdienen aber nicht genug dabei – und spätestens wenn Kinder kommen, werden sie doppelt diskriminiert.

Hier die gute Nachricht: Nach der Einführung des Elterngeldes sind im vergangenen Jahr 10% der Väter in Elternzeit gegangen. Und hier die schlechte Nachricht: Die „neuen Väter“ gibt es dennoch nicht, sagen Familienforscher. Sie attestieren Vätern eine „unglaubliche Verhaltensstarre“ und folgern daraus: „Die wirtschaftliche Gleichheit der Geschlechter ist die Grundvoraussetzung dafür, dass sich in Partnerschaften etwas ändert.“⁶

Im Klartext heißt das: Solange Männer deutlich mehr verdienen als Frauen und Betreuungsangebote fehlen, sprechen wirtschaftliche Gründe meist dafür, sich nach der Geburt eines Kindes auf die traditionelle Rollenverteilung zurückzuziehen. Viele junge Paare legen Wert auf eine egalitäre Arbeitsteilung – aber nur bis das erste Kind geboren ist. Ein Jahr nach der Geburt plädiert ein Großteil der befragten Männer für die traditionelle Rollenaufteilung – und viele Frauen bleiben zu Hause.⁷

Nicht nur den Männern fällt es schwer, liebgewonnene Rollenbilder aufzugeben. Auch viele Frauen haben sich in der Rolle der Zuverdienerin eingerichtet. – Daran wird sich erst dann etwas ändern, wenn wir endlich die nötigen Rahmenbedingungen schaffen. Wir brauchen eine flächendeckende Kinderbetreuungs-Infrastruktur und eine Unternehmenskultur, in der spontane und zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit nicht länger als ein wesentliches Beförderungskriterium gilt.

Raus aus der Teilzeitfalle

Die weibliche Erwerbstätigenquote hat sich in den vergangenen 20 Jahren deutlich erhöht – doch nicht das Arbeitsvolumen der Frauen. Die Frauen haben sich die vorhandene Arbeit nur untereinander aufgeteilt. Zahlreiche geringfügige und Teilzeitstellen mit weniger als 20 Stunden sind entstanden. Wegen Ehegattensplitting und kostenloser Krankenmitversicherung rechnen sich diese Jobs für viele Frauen – allerdings nur bis zu dem Tag, an dem es zur Scheidung kommt oder der Partner erwerbslos wird. Frauen haben ein Recht darauf, von ihrer Arbeit leben und ihre Familie ernähren zu können. Raus aus der Teilzeitfalle!

Schon folgt das nächste Hindernis: die Lohnstruktur. Ausgerechnet die führende Wirtschaftsnation Deutschland hat einen der größten Lohnunterschiede der europäischen Union zwischen Männern und Frauen aufzuweisen. Nur in Estland, der Slowakei und Zypern ist das Gehaltsgefälle noch höher.

50 Jahre nachdem der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in den Römischen Verträgen festgeschrieben wurde, sind wir von seiner Umsetzung beschämend weit entfernt. Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Bereichen und wo Frauen arbeiten, wird auch schlechter bezahlt. Bei der Leistungsbewertung kommen typisch weiblich konnotierte Berufe deutlich schlechter weg als männ-

⁵ Vgl. dazu: Auf der Verliererstraße lauter Männer, Interview mit Wassilios Fthenakis in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 12.10.2007.

⁶ Andreas Lange und Hans Bertram in Brigitte 4/2008.

⁷ So eine Studie, die der Entwicklungspsychologe Wassilios Fthenakis beim Familienkongress der grünen Bundestagsfraktion 2007 vorgestellt hat.

lich konnotierte - auch im öffentlichen Dienst. 25-30% der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede lassen sich nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung nicht durch strukturelle Differenzen erklären und müssen allein direkter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zugeschrieben werden.⁸

Je höher Frauen steigen, desto dünner wird die Luft: Die Führungsetagen deutscher Unternehmen sind nach wie vor eine Männerdomäne. In Unternehmen mit über 500 Beschäftigten liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei mageren vier Prozent. Das liegt nicht etwa an einem Mangel an hoch qualifizierten Frauen. Sehr viel weiter führt ein kritischer Blick auf die Unternehmenskultur: Je höher die Position, desto stärker die Ausrichtung auf die klassische männliche Erwerbsbiographie. Wo sind die Unternehmen, die nicht dem old boys- network die Beförderungspolitik überlassen? Wo sind die deutschen Unternehmen, die die spezifischen Qualifikationen der Frauen als Chance begriffen haben? Wo sind die deutschen Unternehmen, die Kinderbetreuung für ihre Belegschaft anbieten – und zugleich dafür sorgen, dass selbst Topmanagerinnen und –manager regelmäßig Zeit für sich und für ihre Familie haben?

Eckpunkte für den Umbau in der Privatwirtschaft

Um das Arbeitsvolumen von Frauen entscheidend zu erhöhen und ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern, müssen die Unternehmen aktiv Frauenförderung betreiben. Dabei werden gesetzliche Maßnahmen Schrittmacher sein müssen, denn die bisherigen freiwilligen Vereinbarungen zwischen Regierung und Privatwirtschaft haben kaum Fortschritte gebracht. Eckpunkte für einen solchen Umbau in der Privatwirtschaft sind aus unserer Sicht:

- Firmen sollen zunächst geschlechtsspezifische Personalstatistiken einführen, die Gehaltsstruktur und Positionen transparent machen. Aufgrund dieser Daten können dann Fördermaßnahmen entwickelt werden. Zentral wird die Entgeltgleichheit sein.
- Die Unternehmen sollen selbst entscheiden, welche Gleichstellungsmaßnahmen für sie am besten geeignet sind. Bleibt ein Unternehmen allerdings zwei Jahre lang untätig, soll zunächst der Betriebsrat eingreifen.
- Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden, um vor Gericht „Waffengleichheit“ herzustellen zwischen Klägerinnen und ihren Arbeitgebern.
- Das Vergaberecht muss dem Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz entsprechen und als Anreizsystem genutzt werden. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollen Unternehmen bevorzugt werden, die sich für Gleichstellung im Betrieb einsetzen.
- In den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen sitzen von Anteilseignerseite her kaum Frauen. Wir wollen es den Norwegerinnen nachtun und die Gesetze so verändern, dass jedes Geschlecht mit mindestens 40% vertreten ist. Einen entsprechenden Antrag haben wir im Bundestag eingebracht. In Norwegen zeigt die Quote ihre Wirkung: Der Großteil der 463 betroffenen Unternehmen hat sie umgesetzt – zwölf Firmen droht die Zwangsschließung.⁹
- Außerdem wollen wir die Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate von bisher zehn auf fünf pro Person reduzieren. Das fördert Transparenz, Innovation und Gleichstellung.

⁸ Vgl. Frauenarbeit weniger wert. In: Böckler-Impuls 3/2008.

⁹ Frauenquote nicht erfüllt – Firmen droht Schließung, in: Spiegel online vom 22. Februar 2008.

- Zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit ist eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben erforderlich. Präsenzrituale müssen flexiblen Angeboten für Beschäftigten weichen: Arbeitszeitkonten, Angebote während der Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote, Auszeiten für Weiterbildung oder Familienarbeit.
- Arbeitszeitreduzierung muss ausdrücklich auch in Leitungspositionen und auch für Männer möglich sein, inklusive Rückkehrrecht auf volle Stellen.
- Die Lebenslagen und damit auch die Bedürfnisse von Frauen sind unterschiedlich. Verkürzte Arbeitszeiten sind für viele Frauen keine Option. Das Arbeitsvolumen der Frauen muss erhöht werden, nicht weiter verringert. Wir brauchen einen flächendeckenden Mindestlohn, kombiniert mit einem Progressivmodell, das Geringverdiener gezielt von Lohnnebenkosten entlastet und sie zugleich gegen Lebensrisiken absichert. Diese Maßnahmen können Frauen und Männern im Niedriglohnsektor Existenz sichernde und zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bringen. Entsprechende Konzepte haben wir vorgelegt. Außerdem wollen wir Existenzgründerinnen besser absichern und beraten.

Dieses Land braucht Veränderung, um für die Zukunft gerüstet zu sein. Wenn wir uns von überkommenen Geschlechterrollen lösen, eröffnen wir Männern und Frauen neue Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen. Das bringt Innovation statt Stagnation!

Wir Frauen können viele dieser Veränderungen bewirken – wenn wir uns gemeinsam für unsere Rechte einsetzen und es uns gelingt, dabei auch die Männer endlich mitzunehmen. Dann – nur dann – könnte ein typisches Bewerbungsgespräch im Jahr 2020 folgendermaßen ablaufen:

Es bewerben sich ein 29-jähriger und ein ebenso gut qualifizierter 48-jähriger Mann. Die Personalchefin überlegt lange und entscheidet sich für den älteren Mann – denn der bringt mit seinen zwei Elternzeiten mehr soziale Kompetenz in die Firma.

90 Jahre Frauenwahlrecht sind eine Aufforderung an uns alle, sicher zu stellen, dass diese Szene bei der 100-Jahr-Feier kein Lächeln mehr auslöst – weil sie längst alltäglich geworden ist!