



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung

„Sind Männer und Frauen gleich?“

Stand 10/2009

„Sind Männer und Frauen gleich?“

Stand 10/2009



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung

Impressum:**Herausgeber:**

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin
Telefon 030/4081-4400, Fax 030/4081-4499
E-mail: frauen@dbb.de
Internet: www.frauen.dbb.de

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Sibylle Scholz, Ingrid Schütz, Birgit Ulrich, Helene Wildfeuer

Produktion:

dbb verlag GmbH, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin

Stand:

Oktober 2009

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers

Vorwort

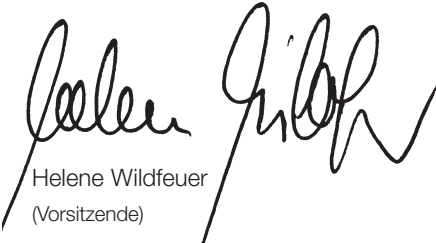
Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

2009 war ein Jahr, in dem es in Deutschland einiges zu feiern gab. Im Mai wurde das Grundgesetz 60 Jahre alt und im November jährte sich der Tag des Mauerfalls zum zwanzigsten Mal. Diese Jubiläen gaben der dbb bundesfrauenvertretung Anlass, auf der 7. Frauenpolitischen Fachtagung ein Resümee zu ziehen. Im Kontext der geschichtlichen Ereignisse stand die Veranstaltung unter dem Motto „Sind Männer und Frauen gleich?“. Namhafte Expertinnen aus Politik und Gesellschaft, den Medien und dem Rechtsbereich haben wir mit unserer scheinbar einfachen Frage konfrontiert und ein spannendes Abbild der Chancerverteilung der Geschlechter in Deutschland über die vergangenen sechzig Jahre hinweg erhalten.

Die einzelnen Antworten haben wir für Sie in dieser Broschüre zusammengefasst. Darin geht es um die Chancengleichheit innerhalb der Gesellschaft, in der wir leben, und zwar in allen Bereichen, die diese Gesellschaft ausmachen. Es geht um die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Mann und Frau im Beruf und in der Familie. Es geht um die Unterschiede in Ost und West und es geht auch um die Auswirkungen, die ein immer wichtiger werdendes Europa auf unser Leben hat.

Verstehen Sie diese Dokumentation als Anregung, Ihre eigenen Geschlechterstereotype verbandsintern zu überprüfen und mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. Sie werden hoffentlich kontrovers debattieren und vielleicht auch am Ende zu einem gemeinsamen Schluss kommen: Männer und Frauen sind nicht gleich und sie werden es niemals sein. Das können wir faktisch nicht ändern. Aber wir können die gesellschaftlichen Strukturen so anpassen, dass beide Geschlechter stets die gleichen Chancen erhalten.

Mit kollegialen Grüßen



Helene Wildfeuer
(Vorsitzende)

Inhaltsverzeichnis

Einführung:

„Sind Männer und Frauen gleich?“

Helene Wildfeuer 7

Aufsichtsrätinnen erwünscht –

Wege zur Überwindung der Entgeltungleichheit

Dr. Martina Köppen 17

Gelebte Gleichberechtigung in der DDR?

Anspruch und Wirklichkeit

Dr. Dagmar Schipanski 25

Ungleiche Schwestern –

Gleichberechtigung in der Bundesrepublik und der DDR

Nicole Kittlaus 33

Einführung: „Sind Männer und Frauen gleich?“

Helene Wildfeuer

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Sind Frauen und Männer gleich? Sie werden vielleicht sagen, natürlich sind Männer und Frauen nicht gleich. Was ist das überhaupt für eine banale Frage. Ich gebe Ihnen Recht, muss Ihnen aber auch gleichzeitig widersprechen. Frauen und Männer sind natürlich nicht gleich. Sie werden es wohl auch nie sein. Das liegt ganz einfach an ihrer physischen und psychischen Konstitution. Doch genau diese simple Antwort wirft viele weitere Fragen auf. Etwa: Wie wirkt sich der Unterschied der Geschlechter auf die Gesellschaft aus, und wie beeinflusst das Geschlecht unsere Berufswahl beziehungsweise unser Streben nach Familie, Karriere, Geld und Macht? Fragen, die uns täglich im Alltag begegnen. Fragen, die uns, Forscher und Politiker seit vielen Jahren beschäftigen. Sicherlich können wir diese Fragen mit der 7. Frauenpolitischen Fachtagung nicht in ihrer Gänze beantworten. Aber dennoch wollen wir sie stellen und sie von verschiedenen Standpunkten aus betrachten.

In den vergangenen 100 Jahren hat sich hinsichtlich der gesetzlichen Gleichstellung von Mann und Frau viel getan. Vor 90 Jahren erhielten Frauen das Wahlrecht. Vor 60 Jahren wurde die Gleichstellung von Mann und Frau ins Grundgesetz beziehungsweise in die DDR-Verfassung geschrieben. Vor 50 Jahren erließ der Gesetzgeber das Gleichstellungsgesetz. Zuletzt folgte das Antidiskriminierungsgesetz, das berufliche Benachteiligungen unter anderem aufgrund des Geschlechts verbietet. Wir haben Frauenquoten bei der Besetzung politischer Ämter und Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst eingeführt und auch Unternehmen haben dies übernommen. Wir haben all diese wunderbaren Gesetze und Regelungen gemacht, um Männern und Frauen die gleiche rechtliche Basis zu geben.

Und dennoch:

Bis heute verdienen Frauen etwa ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen in gleichen Positionen. Und kein Mensch weiß, warum.

Noch immer haben Frauen und Männer unterschiedlich gute Chancen, in bestimmten Berufsfeldern Karriere zu machen. Und kein Mensch weiß, warum.

Sicherlich, wir haben wissenschaftliche Untersuchungen angeregt, haben Statistiken zu Rate gezogen, haben politische Kämpfe ausgetragen. Und? Frauen stehen in den Einkommenstabellen nicht an oberster Stelle. Frauen sind in den Chefetagen gut

vertreten, aber eher als Schreibkräfte denn als deren Leiterinnen. Frauen geben häufiger der Familie den Vorzug, statt Karriere zu suchen.

All das zeigt, wie berechtigt unsere anscheinend so kleine Frage nach dem kleinen Unterschied zwischen Mann und Frau ist. Wir wollen diese Frage deshalb an Frauen richten, die sich aus verschiedenen Perspektiven mit der Gleichheit beziehungsweise den Unterschieden der Geschlechter beschäftigen. Wir richten die Frage an Frauen, die in der DDR bereits vor über 20 Jahren eine scheinbar reale Gleichberechtigung gelebt haben. Wir stellen die Frage Frauen, die sich aus europarechtlicher Sicht mit der gesetzlichen Gleichstellung von Mann und Frau auseinandersetzen. Wir fragen Frauen, die Führungspositionen in typischen Männerdomänen besetzen. Die Einblicke, die wir daraus gewinnen können, werden vielleicht Ihre eigenen Erfahrungen widerspiegeln. Sie werden uns aber auch neue Erkenntnisse und Sichtweisen vor Augen führen.

Was können Gesetzte leisten, um mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern in unserer Gesellschaft herbeizuführen?

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So schreibt es das Grundgesetz seit 60 Jahren vor. Doch um das Bewusstsein der Gleichwertigkeit der Geschlechter in der Praxis zu festigen, musste erst ein weiteres Gesetz geschaffen werden. Knapp zehn Jahre später wurde das Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet. Für uns heute unvorstellbar, konnte ein Ehemann in der ehemaligen Bundesrepublik bis dato darüber entscheiden, ob seine Frau berufstätig sein durfte oder nicht. Im Zweifel hatte er das Recht, in ihrem Namen die Kündigung einzureichen. Anders in der damaligen DDR. Während in den 50er Jahren die Berufstätigkeit der Frauen als ein allein ausreichendes Mittel zur Gleichberechtigung propagiert wurde, bestimmte in den 60er Jahren die von den Frauen erworbene Qualifikation und ihre berufliche Stellung den Grad der Gleichberechtigung.

Seitdem ist vieles in Bewegung geraten. In unseren Köpfen und auch im rechtlichen Rahmen. Viele geschlechterbenachteiligende Gesetze wurden abgeschafft und Begriffe wie Gender Mainstreaming sind fast zu alltäglichen Vokabeln geworden. Spätestens mit dem Vertrag von Amsterdam ist die Gleichstellung von Mann und Frau vor dem Gesetz auch auf europäischer Ebene zu einer Handlungsmaxime geworden. Mit der Aufnahme der Gender-Richtlinie 2002 und der „Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt“ von 2004 in den EU-Vertrag besetzt die Europäische Union eine Vorreiterrolle im Gender-Mainstreaming-Prozess. Der Lissabon-Prozess dreht jetzt das Rad weiter und benennt die Gleichstellung als ein europäisches Grundgesetz.

In Deutschland ist die Message aus Europa angekommen.

Seit 2006 gilt in Deutschland das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, das berufliche Benachteiligungen, auch aus Gründen des Geschlechts, verbietet. Erste Rechtsfälle wegen geschlechterbedingter Diskriminierung werden bereits ausgetragen. Auf Basis des AGG ist es einer Frau kürzlich gelungen, Schadenersatz in Höhe von 20 000 Euro und den Verdienstaufschlag in Höhe von 1 400 Euro monatlich vor einem Arbeitsgericht einzuklagen. Mit Hilfe einer Statistik konnte sie nachweisen, dass sie nicht befördert wurde, weil sie eine Frau war. Zwar ist dies noch kein letztinstanzliches Urteil, doch es zeigt, wie sich die Zeiten wandeln und wie Gesetze tatsächlich für mehr Gerechtigkeit im Bereich der beruflichen Gleichstellung sorgen können. Dieser Fall zeigt aber auch, wie wichtig Geschlechterstatistiken sind um Diskriminierung überhaupt nachweisen zu können. Bisher werden Statistiken nur in seltenen Fällen nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Wenn wir aber Ungerechtigkeiten etwa hinsichtlich der Bezahlung oder der Aufstiegschancen, die zwischen Mann und Frau faktisch bestehen, aufheben wollen, dann müssen wir auch den kleinen Unterschied in den Erhebungen berücksichtigen.

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass vielen Personalchefs erst klar wird, wie diskriminierend die Beurteilungspraxis und infolgedessen auch die Beförderungspraxis für Frauen ist, wenn sie die entsprechenden Zahlen schwarz auf weiß vor sich sehen. Gerade die diskriminierungsanfällige Teilzeitbeschäftigung sticht dann ins Auge. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich deshalb für die flächendeckende Erhebung aussagekräftiger, geschlechtergerechter Statistiken ein, insbesondere bei der dienstlichen Beurteilung. Wir werden heute sicherlich nicht darüber diskutieren können, ob die vergleichende Beurteilung im öffentlichen Dienst leistungsgerecht ist, aber die Diskussion der Geschlechtergerechtigkeit bei gleicher Verantwortlichkeit ist notwendig. Und diese werden wir führen, damit freie Planstellen diskriminierungsfrei besetzt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Sind Männer und Frauen gleich?“ Natürlich sind sie biologisch ungleich. Doch vor dem Gesetz werden sie als „gleich“ behandelt, mit dem gleichen Maßstab gemessen. Seit August 2006 gibt es in Deutschland die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die sich – ich zitiere von der Homepage – „für eine merkmalsunabhängige, übergreifende Strategie zum Schutz vor Benachteiligung einsetzt“. Knapp 2 500 Menschen suchten seit Anfang 2007 Rat bei der Behörde, ein Viertel davon in Sachen beruflicher Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Davon wiederum sind die meisten Ratsuchenden weiblich. Über die Gründe, warum Frauen sich häufiger benachteiligt fühlen, sagen die Zahlen jedoch nichts aus. Hier können wir der-

zeit nur spekulieren. Damit das aber nicht so bleibt, haben wir unsere Frage einer Frau gestellt, die sich jeden Tag mit gefühlter und tatsächlicher Geschlechterdiskriminierung befasst: Dr. Martina Köppen, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Gesetze zu schaffen, um Ungerechtigkeiten abzuschaffen, sind wichtig und gut. Doch jedes Gesetz ist nur so gut wie seine Auslegung. Am Ende zählt das Ergebnis. Zwar spielen die Gesetze zur Gleichstellung eine wichtige Rolle im Kampf gegen geschlechterspezifische Diskriminierung. Gesetze allein können diesen Kampf jedoch nicht entscheiden. Echte Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gestalten, bedeutet auch, gleiche Teilhabe zu gewährleisten. Das lässt sich jedoch nur in der Praxis realisieren. Dazu gehört auch Aufklärungsarbeit und die Sensibilisierung für das Thema Gender Mainstreaming.

„Der wachsende Einfluss der Frauen ist das einzig Beruhigende an unserem politischen Leben.“ Das sagte einst Oscar Wilde. Ich finde, er hat es treffend formuliert. Aber ich gehe noch einen Schritt weiter und sage, der wachsende Einfluss der Frauen ist das einzig Beruhigende an unserem politischen *und* gesellschaftlichen Leben. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die nicht nur politisches Umdenken erfordert. Es geht um eine Bewusstseinsveränderung dahingehend, Männer und Frauen in ihrer spezifischen Natur wahrzunehmen und deren Bedürfnisse und Anforderungen in die alltäglichen Prozesse einzubeziehen – sei es im Beruf, der Familie und im Umgang mit den Behörden. Doch wo fängt man damit an? Dort, wo man die Möglichkeit dazu hat – jeden Tag, an jedem Ort.

Gender Mainstreaming als Leitsatz gewerkschaftlicher Arbeit im dbb

dbb intern haben wir auch damit angefangen: Der Ansatz zum Gender Mainstreaming ist bereits zum neuen Selbstverständnis der gewerkschaftlichen Arbeit des dbb geworden. Die dbb bundesfrauenvertretung sieht es als ihre Aufgabe an, das Prinzip Gender Mainstreaming in gelebte Alltagspraxis zu überführen. Deswegen stellen wir auch ganz einfache Fragen. An dieser Stelle möchte ich deshalb noch einmal zurückkehren zur Teilzeitbeschäftigung. Als Personalrätin erlebe ich es oft, wenn es beispielsweise um die Beurteilung von Mitarbeitern geht, dass bei gleich qualifizierter Tätigkeit auffällig oft Personen in Vollzeitbeschäftigung die bessere Beurteilung erhalten. Woran liegt das? Arbeiten Teilzeitkräfte etwa grundsätzlich schlechter. Natürlich nicht. Im Gegenteil. Vielmehr liegt das Problem darin, dass man eine längere Anwesenheit am Arbeitsplatz mit höherer Leistung gleichsetzt. Das führt zu einem folgenschweren Trugschluss: Viele Arbeitsstunden = viel erbrachte Leistung.

Die Folge: Teilzeitkräfte werden wegen der schlechteren Beurteilung, also nur weil sie per Vertrag faktisch weniger anwesend sind und oft nicht so mobil sein können, oft später oder manchmal gar nicht befördert. Ungerecht, nicht wahr? Diese Beurteilungsroutine geht hauptsächlich zulasten von Frauen. Denn bemüht man einmal mehr die Statistik, fällt auf, dass vor allem Frauen in Teilzeitverhältnissen arbeiten. Im öffentlichen Dienst sind ein Drittel der Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt. Mehr als 80 Prozent davon sind Frauen. Genau dieselbe Statistik lässt aber noch eine andere Schlussfolgerung zu: dass Frauen der Verzicht auf Vollzeitverhältnisse und eine damit verbundene Karriere scheinbar leichter fällt als Männern.

Was ist dran am Gleichbehandlungsmythos der DDR?

Gerade heute, 20 Jahre nach der Wende, wird die Gleichstellung, wie sie in der DDR umgesetzt wurde, immer wieder als vorbildlich und fortschrittlich angepriesen. Damals war alles besser. Keine Talkshow zum Thema DDR, in der man diese Worte nicht vernimmt. Doch was ist dran am Gleichbehandlungsmythos der DDR? Einiges, sagen die Frauen, die Kinder in der ehemaligen DDR großgezogen haben. Eine flächendeckende Kinderbetreuung machte es Frauen möglich, Beruf und Familie zu vereinbaren. Das war sogar in der Verfassung festgeschrieben. Heutigen Politikern wird vorgeworfen, sie hätten die Gleichberechtigung mit der Strukturreform Ost wegreformiert. Schließlich ist es kein Geheimnis, dass wir deutschlandweit keine flächendeckende Kinderbetreuung für Kleinkinder haben. Je südlicher man das Land bereist, umso weniger finden wir Ganztagsbetreuung und Angebote für Säuglinge und Kleinkinder unter drei Jahren.

Aber dem nicht genug. Statistiken besagen, dass in der DDR im Verhältnis zur Bundesrepublik heute wesentlich mehr Frauen einen technischen Beruf ausgeübt haben und/oder forschend im Bereich der Naturwissenschaften Karriere machten. Doch wenn man die Zahlen einmal genauer unter die Lupe nimmt, dann fällt auch auf, dass Frauen in der DDR vor allem einfache Jobs erledigt haben und, dass sie in der politischen Führungsriege gar nicht vorkamen.

Alice Schwarzer äußerte sich 1989 in der EMMA wie folgt – ich zitiere: „Wir BRD-Frauen sind zwar die gestandeneren Feministinnen, aber die DDR-Frauen sind die gestandeneren Bürgerinnen. Sie sind berufstätiger, sie sind qualifizierter und sie sind politisierter, zumindest was die allgemeine Gesellschaftspolitik angeht. In Sachen Frauenpolitik scheinen sie justament die Siebenmeilenstiefel angezogen zu haben.“

Gelebte Gleichberechtigung, Anspruch und Wirklichkeit lautet der Titel des ersten Fachreferats unserer Tagung. Ich habe die Ehre und die Freude, Ihnen eine Frau als Rednerin anzukündigen, die sowohl in der DDR als auch im wiedervereinigten

Deutschland Außergewöhnliches geleistet hat. Sie hat in der DDR angewandte Physik studiert und als Wissenschaftlerin gearbeitet. In der vereinten Bundesrepublik hat sie sich eine weitere Männerdomäne erschlossen: Die Politik. 1999 kandidierte sie für das Amt der Bundespräsidentin, heute ist sie die Landtagspräsidentin in Thüringen: Dr. Dagmar Schipanski *.

Der Unterschied liegt in der Natur

In der öffentlichen Diskussion macht seit einiger Zeit eine neue wissenschaftliche Betrachtungsweise die Runde, die vielleicht eine Erklärung für das gesellschaftliche Phänomen der ungleichen beruflichen Entwicklungen von Männern und Frauen liefern könnte. Sie besagt, dass Frauen und Männer auf unterschiedliche Weise nach Karriere streben. Eine Reihe renommierter Sozialforscher vertritt diese These sowie weiterhin, dass das seltenere Streben von Frauen nach Führungspositionen keineswegs nur an der Diskriminierung durch Männer liegt. Vielmehr bescheinigen die Wissenschaftler Frauen eine typisch weibliche Natur, die dem Streben nach Macht, Erfolg, Geld und Status entgegen wirkt. Die Erklärung ist denkbar einfach: Weil Frauen ein anderes Hirn als Männer haben, denken und handeln sie auch anders. Deshalb, sagen die Wissenschaftler, reiche es nicht, nur die gesellschaftlichen Muster zu ändern. Sie gehen sogar soweit, zu sagen, dass man die weiblichen Hormone und deren Auswirkung auf das Verhalten erforschen und einbeziehen muss, um die Arbeitswelt besser auf weibliche Bedürfnisse abstimmen zu können. Die Journalistin Samiha Shafy hat sich für das Magazin „Der Spiegel“ mit dieser Theorie auseinandergesetzt und wird diese Position in der Diskussionsrunde vertreten. Schließlich kann ich mir gut vorstellen, dass eine Studie wie etwa die der Entwicklungspsychologin Susan Pinker, die kürzlich unter dem Titel „Das Geschlechterparadox“ erschien, nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch vor allem in den feministischen Lagern für heftige Kontroversen sorgt.

Neben Frau Shafy freue ich mich über zwei weitere außergewöhnliche Gäste, die mit uns diskutieren werden. Ich möchte zunächst Beate Lohmann begrüßen. Sie ist die ständige Vertreterin des Leiters der Zentralabteilung des Bundesinnenministeriums und kommt aus der Chefetage. Außerdem wird Barbara Steffner, die Leiterin der politischen Abteilung der EU-Kommission in Deutschland, bei uns sein. Sie wird die europäischen Aspekte vertreten. Um die Runde zu komplettieren haben wir auch „gegendert“. Die männliche Seite besetzt unser Kollege Maik Wagner, ddb Landesbundvorsitzender von Sachsen-Anhalt. Er hat bis vor 20 Jahren in der DDR

* Dr. Dagmar Schipanski schied am 29. September 2009 nach fünf Jahren im Amt der Landtagspräsidentin aus dem Thüringer Landtag aus.

gelebt und dort staatlich vorgeschriebene Gleichstellung erlebt. Ich bin gespannt, wie er sich daran erinnert.

Sind Männer und Frauen gleich? – Podiumsdiskussion

Ein hochrangig besetztes Podium erfordert auch einen ambitionierten Moderator. Mit diesen Worten übergab die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung das Wort an Andreas Ulrich, Journalist und Moderator der Podiumsdiskussion. Im Zentrum der abschließenden Debatte standen, neben den naturwissenschaftlichen Forschungsergebnissen zur genetischen Disposition der Geschlechter und deren Auslegung, vor allem die gesellschaftspolitische Wahrnehmung und Akzeptanz von neuen Rollenbildern. Dabei tauchte auch die Frage auf, ob in der Berufspraxis im öffentlichen Dienst und darüber hinaus Führungspositionen in Teilzeit ein funktionsfähiges Modell seien. Denn häufig – so zeigt es die Erfahrung – scheitern Frauen bei ihrem beruflichen Aufstieg an starren Arbeitszeitvorgaben, die sich nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen.

Beate Lohmann, eine der höchsten Bundesbeamtinnen, die zugleich für die Personalangelegenheiten ihres Ressorts im Innenministerium zuständig ist, bestätigte, dass Frauen in den oberen Verwaltungsebenen noch sehr rar seien. Das liege daran, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie noch immer von den Frauen allein geschultert werde. Entgegen mancher Auffassung, würden sich Frauen Führungsaufgaben durchaus zutrauen, hätten aber oft ein Problem mit der zeitlichen Inanspruchnahme, die diese Tätigkeiten mit sich brächten. Für ihr Ministerium sah Lohmann durchaus Möglichkeiten, die Führungsebene mittels Teilzeitstellen für Frauen nicht nur attraktiv, sondern vor allem praktikabel zu gestalten.

Die Wesensunterschiede von Mann und Frau seien ihrer Meinung nach ein Grund für die derzeitige Geschlechterverteilung im Erwerbsbereich und in der Gesellschaft. So liege es in der Natur des Mannes Rudel zu bilden. Diese Eigenschaft äußere sich darin, dass sie verstärkt Netzwerke knüpften, um sich gegenseitig zu fördern. Frauen dagegen schöpften diese Möglichkeit des Networkings noch nicht voll aus. Bereits im Kindergarten und in der Schule müsse man beginnen, andere Rollenselbstverständnisse zu wecken. Lohmann zeigte sich aber zuversichtlich, dass Frauen auf ihrem Weg an die Spitze nicht mehr aufzuhalten seien.

Auf die Frage nach der Situation bei ihrem Arbeitgeber erläuterte die Abteilungsleiterin der EU Kommission in Deutschland, die aus Österreich stammende **Barbara Steffner**, dass Frauen in den letzten Jahren auf dem Vormarsch seien. Bei den Neueinstellungen seien sie in der Überzahl. Trotzdem werde es noch dauern, bis die Frauen den Weg nach ganz oben schaffen werden – wobei viele diesen Weg auch

nicht mitgehen würden. Der jetzige Zustand sei Ergebnis der „Politik“ der letzten Jahrzehnte: „Männer befördern nun mal lieber Männer, Frauen befördern aber nicht unbedingt Frauen.“

Steffner bezog bei ihrer Ursachenforschung das Privatleben mit ein. Die nordischen Länder könnten hier als Vorbild dienen. Dort seien Männer wesentlich besser ins Familienleben integriert. In Deutschland sei allerdings immer noch in erster Linie die Frau für die Familienorganisation zuständig. Eine mögliche Ursache dafür sah Steffner im stark ausgeprägten Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. Solange Frauen weniger verdienten, seien sie diejenigen, die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen in Anspruch nähmen. Diese Tatsache wiederum begünstige die Stabilität des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern. Um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, müsse man an „beiden Fronten kämpfen“ – an der Seite der Männer sowie an der der Frauen. Auch Unternehmenspolitik müsse familienfreundlicher werden. Der demografische Faktor werde dazu führen, dass Frauen als Arbeitnehmer bald unentbehrlich seien.

Die Journalistin **Samira Shafy** machte 2008 buchstäblich Schlagzeilen, als sie beim Magazin „Der Spiegel“ unter der Überschrift „Die Natur der Macht“ über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse der Geschlechterforschung berichtete. Basierend auf der Feststellung, dass weibliche Fähigkeiten in der Erwerbswelt – zumindest in der männlich dominierten – ausgebremst werden, suchte die Forschung nach Ursachen und fand sie in den unterschiedlich konstruierten Gehirnen von Mann und Frau. Die These schlug Wellen: Die Gene seien Schuld, dass Frauen sich in der Arbeitswelt nicht durchsetzen könnten.

Shafy erläuterte, dass geschlechterspezifische Unterschiede in den Neigungen, im Kommunikationsstil oder auch im Aggressionsverhalten unbestreitbar vorhanden seien und eben zu den bekannten Ungleichbehandlungen in der Arbeitswelt führen würden. Das könne man nicht einfach nur zur Kenntnis nehmen. Aufgabe der Gesellschaft sei es vielmehr, die Arbeitswelt auf diese Unterschiede hin auszurichten und somit die gleiche Teilhabe der Geschlechter herbeizuführen. Ihrer Meinung nach liefen Gleichstellungsdebatten falsch, die darauf zielten, Frauen in sogenannte Männerberufe zu bringen, weil das die „tollen“ Berufe seien. Wünschenswert wäre es vielmehr, die klassischen Frauenberufe endlich anzuerkennen und aufzuwerten.

Als einziger Mann in der Runde war der Landesvorsitzende des dbb sachsen-anhalt **Maik Wagner** „angetreten“. Er schilderte seine Erfahrungen mit der Gleichstellung von Mann und Frau aus der Sicht des Gewerkschafters, des Gesamtpersonalratsvorsitzenden der AOK Sachsen-Anhalt und eines Mannes, der in Ostdeutschland aufgewachsen ist und dort lebt. Die Frauenquote in seinem Bundesland – so-

wohl im Erwerbsleben insgesamt als auch in den Führungsebenen – bezeichnete er als „ganz gut“. Gründe hierfür seien, dass die gesellschaftlichen Unterschiede zwischen Mann und Frau in der Deutschen Demokratischen Republik nicht so groß gewesen seien wie in der Bundesrepublik Deutschland und, dass dieser Vorsprung nach der Wiedervereinigung beibehalten werden konnte.

Um die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst umfassend bewerten zu können, müsse man die gesamtwirtschaftliche Lage in Sachsen-Anhalt betrachten. So ergäben sich in Sachen Teilzeit nicht etwa Akzeptanzprobleme durch den Arbeitgeber, da die Teilzeit – insbesondere im öffentlichen Dienst – staatlich gewollt war, um langfristig Arbeitsplätze zu erhalten. Darüber hinaus herrsche im Osten des Landes noch eine deutlich größere gesellschaftliche Akzeptanz erwerbstätiger Mütter, die auf die sozialistische Gleichbehandlungstradition der DDR zurückzuführen sei. Frauen müssten sich dort weniger häufig dafür rechtfertigen, Hauptnährerin der Familie zu sein. Darüber hinaus sei die noch immer hervorragende Kinderbetreuung in Sachsen-Anhalt dem beruflichen Fortkommen von Frauen zuträglich und erleichtere es ihnen schneller in den Beruf zurückzukehren. Trotzdem, so Wagner, bestünde auch in den neuen Bundesländern Handlungsbedarf.

Verschieden, aber gleich viel wert

Helene Wildfeuer bedankte sich am Schluss der Veranstaltung bei den Referentinnen und den Diskussionsteilnehmern. Die augenscheinlich banale Frage, ob Männer und Frauen gleich seien, habe ganz unterschiedliche Antworten hervorgebracht. Zusammenfassend könne man festhalten, dass Männer und Frauen zwar verschieden, aber gleich viel wert seien. Man dürfe deshalb nicht mit Einheitsmaßstäben messen, sondern müsse Jede/Jeden für sich betrachten.

Aufsichtsrätinnen erwünscht – Wege zur Überwindung der Entgeltungleichheit

*Dr. Martina Köppen**

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Lassen Sie mich zunächst betonen, wie wichtig frauenpolitische Tagungen wie diese sind. Denn trotz aller Fortschritte in den letzten Jahren ist es bis zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch immer ein weiter Weg. Dies gilt leider auch beim Thema Entlohnung. Noch immer gibt es in unserem Land ein Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern von über 20 Prozent zu beklagen. Damit zählen wir zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich.

Die EU hat in ihrem Fahrplan für Gleichstellung 2006 bis 2010 die Bekämpfung der Entgeltungleichheit zur politischen Priorität erklärt. Es geht ja nicht allein um die Fragen von Lohn und Gehalt, sondern um die Stellung der Frauen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben überhaupt. Es geht um Fragen wie die folgenden:

- Haben Frauen annähernd gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit mit allen daraus folgenden Möglichkeiten wie beruflichen Entscheidungen und Verteilung der familiären und häuslichen Aufgaben?
- Warum haben Frauen, besonders Alleinerziehende, noch immer ein größeres Armutsrisiko?
- Können wir die Tendenz wachsender Altersarmut gerade von Frauen akzeptieren?

In diesen Zusammenhang gehören auch Überlegungen, wie wir die Situation überwinden können, dass „Frauenarbeit“ geringer geachtet und bewertet wird und dass Frauen in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert sind.

Die Gesetzeslage

Wie sie alle wissen, ist diese fortgesetzte Ungerechtigkeit umso größer, als es bereits lange vor der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine klare Gesetzeslage gab. Es galt bereits der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der auf Artikel 3, Absatz 3, des Grundgesetzes gründet. Das Bundesgleichstellungsgesetz und die entsprechenden Landesgesetze verpflichten die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes seit langem zu Gleichstellung und auch zu Lohngleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Der Paragraph 611a des Bürgerlichen Gesetz-

* Dr. Martina Köppens Amtszeit als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes endete mit der Legislaturperiode der Großen Koalition. Ihre Nachfolge übernimmt Christine Lüders.

buches – heute aufgegangen im AGG – verbot Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf.

Entgeltgleichheit, also die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit, war von Anfang an erklärtes Ziel auch im Prozess der europäischen Integration. Bereits 1957 bei der Unterzeichnung der Römischen Verträge wurde es festgeschrieben – damals auf Drängen Frankreichs, das eine entsprechende Vorschrift bereits hatte und Wettbewerbsverzerrungen durch Lohn-dumping bei weiblichen Arbeitskräften befürchtete. Auch im Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (CEDAW) wird das Recht auf Lohngleichheit unmissverständlich festgeschrieben. Dennoch verdienen im Jahr 2009 in der EU Frauen im Schnitt immer noch 15 Prozent weniger als Männer, in Deutschland beträgt dieser Unterschied sogar 22 Prozent.

Strukturelle Benachteiligung – Direkte und indirekte Diskriminierung

Es gibt zahlreiche Statistiken und Studien, die uns einen Einblick darin erlauben, wie dieser Missstand zustande kommt. Dennoch erweist sich diese zentrale gleichstellungspolitische Frage als eines der hartnäckigsten Probleme. Dies zeigt, dass hinter dem Problem der Entgeltungleichheit komplexe Mechanismen und Strukturen stehen, die durch eine noch so eindeutige Gesetzeslage nicht unmittelbar abgestellt werden können. Fälle offener und direkter Diskriminierung sind dabei noch am leichtesten festzumachen und zu korrigieren, wie zum Beispiel im bekannten Fall der Süderelbe Logistik, wo Frauen für exakt die gleiche Tätigkeit mehrere hundert Euro weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Weitaus komplizierter ist es aber, die gesellschaftlichen Strukturen zu überwinden, die Lohnungleichheit produzieren und begünstigen.

Bedeutung des AGG

Bevor ich mich den Fragen im Einzelnen zuwende, möchte ich Ihnen einen kurzen Überblick über die relevanten Änderungen durch das AGG und die ersten Erfahrungen damit sowohl in der gerichtlichen Praxis als auch bei der Beratungsarbeit der ADS geben.

Das AGG bündelt zahlreiche Vorschriften beziehungsweise spezifiziert sie. Schon allein die Signalwirkung eines solchen Gesetzes ist nicht zu unterschätzen. So stellt das AGG klar, dass auch jedwede Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft als direkte Diskriminierung zu werten sei. Darüber hinaus definiert es Rechtsmittel und Sanktionen, die es erleichtern, das Recht auf Gleichstellung gerichtlich durchzusetzen. Das AGG stellt klar, dass direkte Diskriminierung einen

groben Verstoß nach Paragraf 23, Absatz 3, Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes darstellen kann. Somit haben in entsprechenden Fällen Betriebsräte oder Gewerkschaften die Möglichkeit eines rechtlichen Vorgehens.

Die Erfahrung zeigt, dass es die Durchsetzung der Schutzrechte von Frauen am Arbeitsplatz begünstigt, wenn nicht einzelne Beschäftigte gegen ihren Arbeitgeber vorgehen müssen. Diese Klarstellung im AGG führte zum bereits erwähnten Süderelbe-Prozess, in dem durch einen gerichtlichen Vergleich die Angleichung der Gehälter der Frauen und Männer im Betrieb durchgesetzt werden konnte.

Darüber hinaus liefert das AGG klare Definitionen, was als Diskriminierung zu werten ist. Das AGG spricht hier konsequent von Benachteiligungen und nennt auch Kriterien für Ausnahmen, in denen Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein kann. Diskriminierend ist im Sinne des AGG dementsprechend eine ungerechtfertigte Benachteiligung. Demnach liegt eine unmittelbare oder auch direkte Benachteiligung vor, wenn eine Person aufgrund des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren würde. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Einstellung aufgrund einer Schwangerschaft nicht erfolgt.

Eine mittelbare oder auch indirekte Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Zum Beispiel, wenn in einem Betrieb Fortbildungen nur Vollzeitkräften bezahlt werden. Eine solche scheinbar neutrale Regelung ist eine versteckte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, denn wir alle wissen nur zu genau, dass die überwiegende Zahl von Teilzeitkräften Frauen sind.

Wichtig auch gerade für uns Frauen ist, dass das AGG Belästigung und insbesondere sexuelle Belästigung als in jedem Fall ungerechtfertigte Benachteiligung definiert und Regelungen gegen diese Form von Diskriminierung spezifiziert. Darüber hinaus sanktioniert das AGG den Tatbestand der Anweisung zur Benachteiligung.

Die ADS

Seit dem 31. Juli 2006 hat die ADS in rund 3 600 Fällen beraten. Rund ein Viertel aller Fälle bezogen sich auf das Merkmal Geschlecht. Im Arbeitsrecht ist dieser Anteil noch größer. Bei den Frauen, die sich an uns wenden, geht es selten um direkte Entgeltungleichheit. Es geht vorwiegend um strukturelle Diskriminierung. Ich nenne ihnen typische Beispiele:

Wer nach der Elternzeit auf einen schlechter dotierten Posten kommt oder auf einen Posten mit geringeren Karrierechancen versetzt wird, erfährt strukturelle Entgelt-

diskriminierung. Auch wenn Einstellungsfragen sich auf die Familienplanung und -situation beziehen, geht es häufig indirekt um das Thema Entgeltgleichheit. Denn, tradierte Vorurteile und Stereotype besagen: „Die Frau, die sich um ihre Familie kümmert, leistet weniger und ‘verdient’ weniger Verdienst.“ Aus gutem Grund erklärt das Bundesgleichstellungsgesetz solche Fragen in Bewerbungsgesprächen für unzulässig (Paragraf 7, Absatz 2 BGlG).

Die Gründe der ungleichen Bezahlung

Was sind nun die Faktoren, die dazu führen, dass Frauen in Deutschland immer noch so viel weniger verdienen als Männer? Gerne möchte ich ein paar Aspekte ansprechen – die ich in diesem Rahmen natürlich nicht in der nötigen Tiefe analysieren kann.

Klassische Rollenbilder spielen in unserer Gesellschaft immer noch eine größere Rolle als es vielen von uns bewusst sein mag – im Übrigen nicht nur bei Männern, sondern auch bei Frauen selber. So werden Männer immer noch als „Ernährer der Familie“ wahrgenommen und oft auch gefordert. Geht man vom alleinigen berufstätigen Mann aus und sieht das Einkommen der Frau in der Familie als „Zuverdienst“, so werden oft auch die Frauen selber ihre geringere Bezahlung gar nicht als Diskriminierung empfinden.

Darüber hinaus gibt es nach wie vor klassische „Frauenberufe“, wie zum Beispiel in der Pflege und klassische „Männerberufe“, zum Beispiel im Handwerk. Typische „Frauenberufe“ werden gesellschaftlich-hierarchisch aber meist geringer bewertet als so genannte „Männerberufe“. So werden körperliche Belastungen bei der Bewertung des Entgeltes von beispielsweise Pflegerinnen in Altenheimen oft einfach außer Acht gelassen, bei Hausmeistern derselben Einrichtungen allerdings lohnsteigernd berücksichtigt. Ich erinnere sie an die Kindergärtnerinnen, die gerade dafür kämpfen, dass die Gesundheitsbelastung ihrer Tätigkeit berücksichtigt wird - eine Berücksichtigung, die zum Beispiel bei Arbeitern der Abfallbeseitigung selbstverständlich ist.

Diplomatisches Geschick, psychologische und soziale Kompetenz dagegen werden in männlichen Leitungspositionen besonders gewürdigt und vergütet, bei Frauen, zum Beispiel Erzieherinnen oder Krankenschwestern, werden diese Fähigkeiten als „natürlich“ vorausgesetzt und nicht bezahlt. Es ist zudem allgemein üblich, zeitliche und örtliche Flexibilität und die Verfügbarkeit zur Ableistung von Überstunden zu honorieren, sei es durch Bonuszahlungen oder durch bessere Aufstiegschancen. Dabei wird hingenommen, dass Frauen, die sich nach wie vor überwiegend um die Kindererziehung kümmern, die entsprechende Flexibilität und Handlungsmöglichkeiten oft gar nicht haben.

Ein wesentlicher Faktor sind auch die Auszeiten, wie Elternzeit, die nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Berufsrückkehrerinnen müssen aber oft mit einem Karrierestillstand oder sogar -knick rechnen. Hier zeigen gerade die skandinavischen Länder, dass gute Rahmenbedingungen Frauen die Doppelrolle als Berufstätige und Mütter wesentlich erleichtern. Ein bemerkenswerter Prozess fand im vergangenen Jahr vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden statt. Eine türkischstämmige Mutter, Vertriebsangestellte bei einer Versicherung, wurde nach der Mutterschutzzeit in einen weniger lukrativen Bezirk versetzt.

Die Klägerin sah eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft und forderte zirka 433 000 Euro Schadenersatz. Erstmals wurden in Deutschland in dieser Höhe Forderungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsvorwurf gemacht. Das Gericht sah eine Benachteiligung wegen des Geschlechts gegeben. Aufgrund der Benachteiligung durch die Zuweisung eines neuen Betreuungsbezirks wurde der Klägerin ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 10 818 Euro (drei Bruttomonatsgehältern) gemäß Paragraf 15, Absatz 2, Satz 1 des AGG wegen der Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts zuerkannt.

Die geltend gemachte Schadenersatzforderung lehnte das Gericht ab. Ausschlaggebend waren dafür folgende Überlegungen:

Da nach Auffassung des Gerichts die Versetzung der Klägerin in einen neuen Betreuungsbezirk unwirksam war und für die Zukunft durch den Arbeitgeber rückgängig gemacht werden kann, würde der beanspruchte Schadenersatz in Geld bis zum möglichen Renteneintrittsalter zu einer erhöhten Schadenskompensation führen. Beide Seiten haben gegen die Entscheidung Berufung eingelegt.

Neben gesetzlichen Regelungen zum Diskriminierungsschutz sind auch familienpolitische Initiativen grundlegend. Ohne diese ist an eine Überwindung der Chancengleichheit von Frauen im Wirtschaftsleben nicht zu denken. Mit aller Dringlichkeit schreibt die Europäische Kommission in ihrer Mitteilung vom 28. Juli 2007 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: „Es zeugt von einer nicht hinnehmbaren Ressourcenverschwendung in Wirtschaft und Gesellschaft, die die volle Entfaltung des Produktionspotenzials der Frauen behindert.“

Auf einen weiteren Aspekt möchte ich nur hinweisen: Laut OECD-Studie „Babys und Bosse“ haben inzwischen nicht die Länder mit niedriger Frauenerwerbstätigkeit die höchsten Geburtenraten, sondern gerade diejenigen mit überdurchschnittlicher Frauenerwerbsquote; das heißt die Länder, die es Frauen ermöglichen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Lassen Sie mich zum Thema Entgeltungleichheit zurückkehren. Gerade in höheren Positionen werden Frauen vielfach unmittelbar schlechter bezahlt als ihre männlichen

Kollegen. Hier erweist es sich als Hindernis, dass in höheren Gehaltsstufen oft eine Schweigeklausel über das Gehalt in die Arbeitsverträge aufgenommen wird. Ein wesentlicher Faktor ist aber auch die oft zu große Zurückhaltung von Frauen als Verhandlerinnen. Frauen achten in Gehalts- und Einstellungsverhandlungen oft eher auf Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern als auf ein maximiertes Gehalt. Das Networking unter Frauen ist oft weniger ausgeprägt als unter Männern. Zudem wechseln Frauen wesentlich seltener die Position, was auch auf die stärkere örtliche Gebundenheit von Frauen durch ihre Familie zurückzuführen ist.

Die Gläserne Decke

Lassen Sie mich nun einen anderen Bereich ansprechen, der nicht weniger wichtig ist als gleiche Bezahlung und ohne Zweifel auch ein Faktor ist, der Entgeltungleichheit bedingt. Frauen sind in Entscheidungspositionen in deutschen Unternehmen stark unterrepräsentiert. Fast drei Viertel aller Führungspositionen sind von Männern besetzt. Je größer das Unternehmen und je höher die Ebene, desto weniger Frauen sind vertreten. Auch hier zeigt sich eine Teilung in typische „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“.

Am häufigsten sind Frauen in leitenden Positionen im Bereich Werbung, Personal und Marketing zu finden. In leitenden Positionen in Bereichen wie Forschung und Entwicklung werden wesentlich weniger Frauen beschäftigt. In den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen sind nur zirka acht Prozent der Beschäftigten Frauen. Bei den Vorstandsposten sieht es noch trüber aus. Die Frauen in den Vorständen der 100 größten Unternehmen lassen sich in der Tat nach wie vor an einer Hand abzählen.

Gerade in Zeiten der Krise zeigt sich nun mehr und mehr, dass Frauen in entscheidenden Positionen gebraucht werden. So zeigt eine neue Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, dass Frauen in Führungspositionen oft unternehmerisch besonders verantwortungsbewusst handeln. Auch in den Gremien, die Regeln für verantwortliches Unternehmertum aushandeln, sollten Frauen ausreichend vertreten sein. So ist in der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex momentan nur eine Frau unter 13 Männern.

Auch in Betriebsräten und Gewerkschaften sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Wandel muss also auch hier ansetzen. Gewerkschaften können das Thema Entgeltgleichheit zudem zur Werbung weiblicher Mitglieder nutzen.

Lassen Sie mich noch einen anschaulichen Fall zum Thema gläserne Decke anführen:

Eine Mitarbeiterin einer großen Berliner Verwertungsgesellschaft (Gema) hatte gegen ihren Arbeitgeber geklagt, weil ein höherer Posten im Unternehmen ohne Ausschreibung mit einem Mann besetzt wurde. Das Arbeitsgericht Berlin gab ihr Recht und verurteilte den Arbeitgeber zu 20 000 Euro Entschädigung für den immateriellen Schaden sowie einer rückwirkenden und künftigen Zahlung der Gehaltsdifferenz. Als Beweis für die ungerechtfertigte Benachteiligung wurde im Prozess – und dies ist ein Novum in Deutschland – die Statistik gewertet. In dem Unternehmen waren alle 27 Führungspositionen mit Männern besetzt, obwohl zwei Drittel der Belegschaft weiblich waren.

So klar die Sprache der Statistik hier zu sein scheint: Eine Verurteilung wegen einer unmittelbaren Diskriminierung auf Basis statistischer Daten ist in der deutschen Rechtstradition mehr als ungewöhnlich und gerichtlich noch nicht abschließend geklärt.

Der öffentliche Dienst sollte mit gutem Beispiel vorangehen und innovative Methoden zur Ermittlung von Missständen konsequent anwenden. Im öffentlichen Dienst ist geregelt, dass eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen zur Anwendung der so genannten Quotenregelung führt. Gleichwohl hat dies bisher auch noch nicht zu einer signifikanten Steigerung von Frauen in Führungspositionen geführt.

Hier ist noch einiges zu tun. So sorgte kürzlich für Empörung, dass der Berliner Frauensenator höchste Posten in landeseigenen Unternehmen gegen die Regeln des Betriebsgesetzes ohne Ausschreibung mit Männern besetzte. Frauen konnten sich nicht bewerben. In einigen Bundesministerien zum Beispiel gibt es keine Staatssekretärinnen und in einigen Ministerien gibt es nicht mehr als eine Abteilungsleiterin.

Was ist zu tun

Alle diese Faktoren sind seit langen bekannt, vielfach analysiert, die Gründe erforscht, die Vorurteilsstrukturen aufgedeckt. In der Bevölkerung gibt es eine überwältigende Zustimmung zur Forderung nach Entgeltgleichheit und Chancengleichheit von Frauen im Beruf. 98 Prozent der Frauen und 94 Prozent der Männer in Deutschland sprechen sich für gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit aus, wie die repräsentative Studie „Diskriminierung im Alltag“ zeigt, die die ADS in Auftrag gegeben hat. Zwischen den politischen Akteuren gibt es im Grundsätzlichen keine Differenzen zu diesen Fragen. Die Gesetzeslage lässt keine Zweifel in dieser Frage zu.

Damit ist klar: Ursachenforschung und gesetzliche Vorschriften allein verändern die gesellschaftlichen Mechanismen nicht. Die Vielzahl der genannten Faktoren macht

deutlich, dass es keinen Königsweg gibt, um die Bezahlung und beruflichen Aufstiegschancen von Frauen in Deutschland der von Männern zumindest anzunähern. Mehrdimensionale Ansätze sind gefordert. In allererster Linie stehen hier die Tarifparteien in der Pflicht. Tarifverträge müssen auf Regelungen überprüft werden, die Entgeltungleichheit begünstigen und positive Anreize zur Herstellung von gleicher Bezahlung müssen bei Tarifreformen berücksichtigt werden.

Der Dialog über dieses Thema darf nicht weiter vor sich hinschlummern, sondern muss bei den Tarifpartnern endlich ganz oben auf die Agenda. Politik und Tarifparteien dürfen sich nicht mehr gegenseitig die Verantwortung zuschieben. Um gleiche Bezahlung und Chancen zu erreichen, müssen in den Unternehmen gezielte Maßnahmen getroffen werden. So zahlt IBM zum Beispiel Führungskräften nur dann die vollen Boni aus, wenn Sie eine bestimmte Quote an Frauen in ihrer Abteilung in verantwortlicher Position haben. Die Politik muss weiter daran arbeiten, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern – und an geeigneten Stellen auf eine Bewusstseinsänderung hinwirken.

Das Fazit

Seit Jahrzehnten ist geregelt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind.

Veränderungen brachte aber nur die Fortentwicklung gesellschaftlicher Einstellungen.

Was wir brauchen, ist mehr Überzeugung und gemeinsame Anstrengung.

Allerdings plädiere ich für eine Frauenquote von 40 Prozent in den Aufsichtsräten.

Diese sollte im Corporate Governance Kodex festgeschrieben werden.

Die größten deutschen Unternehmen halten sich mittlerweile freiwillig weitgehend an diesen Kodex.

Dieser Top-Down-Ansatz ist meiner Meinung nach dazu geeignet, die Gläserne Decke Stück für Stück aufzubrechen.

Gelebte Gleichberechtigung in der DDR? Anspruch und Wirklichkeit

*Dr. Dagmar Schipanski**

Landtagspräsidentin Thüringen

„Sind Männer und Frauen gleich?“ Dieses Thema bewegt uns schon lange. Es bewegt junge und ältere Frauen gleichermaßen. Die Älteren, weil uns die Frage nach der Gleichberechtigung schon unser ganzes Leben begleitet, und die Jüngeren, weil diese Frage vermutlich noch ihr weiteres zukünftiges Leben bestimmen wird.

Das Streben nach Gleichberechtigung gehört heute wie selbstverständlich zu den Grundwerten unserer Gesellschaft. Alle Verbesserungen des Frauenlebens in den vergangenen einhundert Jahren waren Folgen politischer Reformen und gesetzlicher Veränderungen, die manchmal mit den Männern, manchmal gegen sie durchgesetzt wurden. Die Idee der Gleichwertigkeit von Mann und Frau vor dem Gesetz ist rund 200 Jahre alt. Es dauerte jedoch anderthalb Jahrhunderte bis zu ihrer Durchsetzung in der Mitte des vergangenen Jahrhunderts. Wie so viele andere Ideale, die noch heute den Grundkonsens unserer Gesellschaft bilden, wurde auch diese Idee im geistigen Raum der französischen Revolution geboren.

Es war Olympe de Gouges, die im Jahr 1791 dem französischen Nationalkonvent ein Manifest vorlegte, die berühmt gewordene „Erklärung der Menschenrechte für die Frau und Bürgerin“. Darin forderte sie in zwölf Artikeln erstmals die völlige Gleichstellung der Frau und folgerichtig auch die Aufnahme der Frauen in die Nationalversammlung. Doch die französischen Revolutionäre verstanden unter den allgemeinen Menschenrechten nur die Männerrechte. Den Frauen wurde das Bürgerrecht in der Verfassung von 1791 verweigert. Olympe de Gouges war darüber empört, dass die Frauen wieder aus dem politischen Leben verbannt wurden, obwohl sie maßgeblich die Revolution mit getragen hatten. „Warum sollte eine Gruppe von Menschen“, fragte de Gouges, „nur weil sie schwanger werden können und sich gelegentlich unpässlich fühlen, nicht die Rechte ausüben dürfen, die man niemals denen vorenthalten würde, die jeden Winter die Gicht plagt und die sich leicht erkälten?“ Ihre „Erklärung der Menschenrechte für die Frau und Bürgerin“ musste sie schließlich mit dem Leben bezahlen. 1793 wurde sie von den Revolutionären zum Tode verurteilt und mit der Guillotine hingerichtet.

* Dr. Dagmar Schipanski schied am 29. September 2009 nach fünf Jahren im Amt der Landtagspräsidentin aus dem Thüringer Landtag aus.

In unserem Land betritt die Idee der Gleichberechtigung von Mann und Frau erst 100 Jahre nach Olympe de Gouges erstmalig die Bühne der deutschen Politik, im so genannten Erfurter Programm der SPD. Von da an ging es in kleinen Schritten weiter: 1902 erlaubte das preußische Abgeordnetenhaus den Frauen, an politischen Versammlungen teilzunehmen; allerdings mussten sie sich im Versammlungsraum in ein so genanntes Segment, einen mit Kordel abgetrennten Bereich, begeben.

Im Mai 1908 hob das so genannte Reichsvereinsgesetz das Verbot der politischen Betätigung für Frauen auf. Nun endlich konnten sie in ganz Deutschland politischen Vereinen oder Parteien beitreten und auch das Wort ergreifen. Das Jahr 1908 gilt uns daher als Beginn der staatsbürgerlichen Gleichberechtigung der Frau. In den Jahren zwischen 1900 und 1910 wurden Frauen zum Hochschulstudium zugelassen. In Thüringen war die Immatrikulation von Frauen ab 1907 möglich.

Im November 1918 erhielten die Frauen durch das Gesetz über die Wahlen zur verfassungsgebenden Nationalversammlung das aktive und passive Wahlrecht, von dem sie erstmalig im Januar 1919 Gebrauch machen konnten, also vor 90 Jahren. 41 Frauen wurden in den Reichstag gewählt, sie stellten rund zehn Prozent der Abgeordneten. Den weiblichen Abgeordneten gelang es, wichtige Ziele der Frauenbewegung in der Weimarer Verfassung zu verankern. Der Staat wurde auf den Schutz der Mutterschaft und das Wohlergehen von Kindern verpflichtet. Die Zuständigkeit für Fragen der Wohlfahrtspflege wurde erstmalig dem Staat zugewiesen.

Für die uneingeschränkte rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen gab es jedoch keine parlamentarische Mehrheit. So findet sich in der Weimarer Verfassung die Formulierung, dass Frauen und Männer grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten besitzen. Dadurch hatten jedoch die diskriminierenden Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches weiterhin Bestand.

In beiden deutschen Staaten wurde 1949 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verfassungsrechtlich festgeschrieben. In der DDR wurden in der Folge alle Gesetze und Bestimmungen aufgehoben, die dem Gleichheitsgebot widersprachen. So trat 1950 in der DDR das „Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau“ in Kraft, das die bisherige Alleinbestimmung des Mannes beendete. Über 500 Paragraphen des BGB wurden auf einen Schlag aufgehoben. Das war im Vergleich zur westdeutschen Gesetzgebung der damaligen Zeit ein revolutionärer Akt.

In der Bundesrepublik wurde die Umsetzung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung im Alltag immer wieder verschoben. Die entsprechenden Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch ließen lange auf sich warten. Die Gleichberechtigung kam – wie Willy Brandt später einmal sagen sollte – wie eine Schnecke auf Glatteis voran.

Erst das Gleichberechtigungsgesetz von 1958 beendete den so genannten gesetzlichen Güterstand der ehemännlichen Verwaltung und Nutznießung. Und bis 1976 waren Ehefrauen in Westdeutschland gesetzlich verpflichtet, ihrem Ehemann den Haushalt zu führen und dieser hatte das Recht, ihr die Berufstätigkeit zu verbieten.

Vor diesem Hintergrund entstand in den späten 60er Jahren eine zweite Welle der Frauenbewegung als Reaktion auf die politischen und sozialen Verhältnisse der damaligen Zeit. Es war eine durch und durch intellektuelle Bewegung in der Nachfolge Simone de Beauvoirs. Die Frauen begannen auf der Straße ihre Rechte einzufordern, so zum Beispiel das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, auf Verhütung und Abtreibung, das Recht auf gleich bezahlte Erwerbsarbeit, den Zugang zur politischen Macht. In dieser Bewegung herrschte ein hohes Maß an Selbstreflexivität.

Die Frauenbilder in Ost und West hätten unterschiedlicher nicht sein können. Während also die Frauen in Westdeutschland gegen ihre Rollen in Küche und Haus ankämpfen mussten, galt im Osten von Anfang an: Die Frau gehört auf den Traktor und in die Fabrik. Die Gleichberechtigung der Frauen in der DDR war ideologisch bedingt und implizierte eine bewusste Abkehr von bürgerlichen Familienbildern. Die Emanzipation der Frau wurde als gleichberechtigte Teilhabe am politischen und sozialen Leben, als gleichberechtigter Zugang zu Bildung und Arbeit verstanden. Eine Emanzipation im Sinne der westdeutschen Frauenbewegung, also die Suche nach der eigenen Individualität, spielte in der DDR keine Rolle. Emanzipation sollte nicht der einzelnen Frau nutzen, sondern der Gesellschaft als ganzer.

Die Frauenpolitik in der DDR beruhte auf drei ideologischen Positionen. Erstens: Die Frauenfrage ist der Klassenfrage untergeordnet und löst sich mit ihr selbsttätig auf. Zweitens: Die Erwerbstätigkeit der Frau führt gleichzeitig und zwangsläufig auch zu einer Veränderung des Geschlechterverhältnisses im Privatbereich und in der Familie. Und drittens: Mit der Einbindung der Frauen in den Erwerbssektor stellt sich Gleichheit zwischen Männern und Frauen auch im öffentlichen Bereich her.

In der arbeitenden Frau und Mutter manifestierte sich das Gleichberechtigungsideal der DDR. Die Berufstätigkeit von Frauen war selbstverständlich. Dies war nicht zuletzt wegen des eklatanten Arbeitskräftemangels in der DDR auch wirtschaftlich notwendig. Wir dürfen nicht vergessen, dass insgesamt 2,6 Millionen Menschen die DDR zwischen 1949 und 1961 verlassen haben. Die Arbeitskraft der Frauen war ganz entscheidend, denn Frauen waren häufig in niederwertigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Ebenso war es für das Ehepaar oder die Familie lebensnotwendig, dass Mann und Frau verdienten. Vom Lohn nur eines Ehepartners konnte man trotz der vielfach niedrigen Preise nicht leben. Waschmaschinen, Fernseher,

Kühlschränke, Autos waren bei dem vorhandenen Lohnniveau teure Luxusgüter, für die zwei Verdienere in der Familie sparten.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgte der Staat mit verschiedenen Angeboten wie Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Ganztagschulen. Das ermöglichte die Erwerbstätigkeit. Dass die Staatsführung dadurch einen möglichst großen Einfluss auf die Erziehung der nachwachsenden Generation nehmen wollte und genommen hat, ist die verwerfliche Seite dieser Politik. Ich war ganz und gar nicht erfreut, als im Kindergarten Kriegsspielzeug zur Bekämpfung des Klassenfeindes eingesetzt wurde und Manöverspiele den Krieg verherrlichten.

Was bedeutete die flächendeckende ganztägige Erwerbstätigkeit für die Frauen selbst? Es bedeutete nicht, dass Frauen a priori die gleichen Entwicklungs- und Karrierechancen hatten wie Männer. Vielmehr war das Parteibuch für die Karriere ein viel wichtigeres Kriterium als das Geschlecht. Vereinbarkeit von Beruf und Familie war staatlicherseits vorgegeben. Wir Frauen mussten die Gleichberechtigung nicht erkämpfen, wir haben die Staatsdoktrin gelebt. Die Diskussion um die Rolle der Frau, um die Frage nach ihrer Selbstverwirklichung hat bei uns keine Rolle gespielt. Wir wurden mit diesen Fragen nicht konfrontiert, waren also weniger gezwungen, unser eigenes Selbstverständnis als Frau zu definieren und ständig zu reflektieren.

Wir Frauen in den neuen Ländern sind dennoch mit einem gelebten Gleichstellungsvorsprung in das wiedervereinigte Deutschland gestartet. Fast 91 Prozent der Frauen gingen Ende der 80er Jahre einer Erwerbstätigkeit nach. Diese sehr hohe Erwerbstätigkeit und die damit verbundenen Erfahrungen haben das Denken und das Selbstbewusstsein unserer Generation entscheidend geprägt. Wir waren gleichberechtigte, anerkannte Partner in den Betrieben, Hochschulen, Verwaltungen und Schulen.

Die Berufstätigkeit war staatlich erwünscht und gesellschaftlich akzeptiert. Für die Wertorientierung der Frau hatte der Beruf einen hohen Stellenwert. Insbesondere sahen wir Frauen in der DDR uns nicht ständig der Alternative Beruf oder Kinder ausgesetzt. In allen Lebensbereichen war durch Ganztagskinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantiert. Weit über ein Drittel der Absolventen von Hochschulen der DDR hatte mindestens ein Kind. Für Studentinnen mit Kindern wurde ein Sonderstudienplan ausgearbeitet, der es ermöglichte, das Studium individuell zu regeln. Es gab besondere Wohnheimplätze für Familien mit Kind. Hier konnte beispielsweise Nachbarschaftsbetreuung spielend durchgeführt werden. Die Gesellschaft der Bundesrepublik hat die Chance nicht genutzt, sich aktiv mit diesem Rollenverständnis auseinanderzusetzen.

Ein hoher Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Berufen war in der DDR durchaus üblich. Unter den 533 Studienanfängern zum Direktstudium an DDR-Hochschulen im Fach Chemie beispielsweise waren im Jahr 1989 mehr als die Hälfte Frauen, insgesamt 316. Der Gesamtanteil der Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen lag bei 46 Prozent. In der Bundesrepublik Deutschland lag der vergleichbare Frauenanteil im selben Jahr bei 35 Prozent. Die Absolventenzahlen waren genau auf die Bereiche zugeschnitten, von Massenuniversitäten gab es in der DDR keine Spur.

Allerdings darf der hohe Frauenanteil im Osten nicht allein als Ausdruck eines emanzipierten Selbstverständnisses der DDR-Frauen gewertet werden. In der DDR erfolgte die Zulassung zum Studium an den Universitäten offiziell, ich zitiere aus der Zulassungsordnung von 1971, „unter Berücksichtigung der sozialen Struktur der Bevölkerung und auf der Grundlage der durch den Volkswirtschaftsplan festgelegten Ausbildungskapazitäten“. Gerade in den Studienfächern, die traditionell von Männern belegt wurden, fehlten männliche Bewerber und daher wurden Frauen häufig in diese Bereiche gelenkt. So ergab eine bildungssoziologische Studie des Zentralinstituts für Hochschulbildung aus dem Jahr 1985: Frauen in den Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften wollten zu 35 bis 38 Prozent ursprünglich ein anderes Fach studieren. Frauen studierten überwiegend die als typisch weibliche Wissenschaft unter den Naturwissenschaften geltende Biologie oder wählten den Studiengang Diplomlehrer für Mathematik oder Biologie und Chemie. Der Frauenanteil in Informatik war dagegen gering und in den Sprach- und Kulturwissenschaften generell größer als in den Naturwissenschaften.

Die geschlechtsspezifische Qualifikationspyramide ähnelte der Situation in den alten Ländern. Jede Stufe, die auf der Karriereleiter genommen wurde, sei es Promotion, Habilitation oder Berufung, war auch in der DDR mit einem Rückgang des Frauenanteils verbunden. 1990 waren in den neuen Bundesländern 34 Prozent der erfolgreichen Promovenden Frauen sowie 19 Prozent der Habilitanden, neun Prozent der Hochschullehrer und fünf Prozent der Professoren. Nur zum Vergleich die Zahlen der alten Bundesrepublik. Dort gab es 26 Prozent weibliche Promovierende, 8 Prozent Habilitandinnen, 5 Prozent Professorinnen.

Ungeachtet der genannten Einschränkungen bleibt festzuhalten: Das Verhältnis der Mädchen und Frauen zu Naturwissenschaften und Technik war durch wesentlich weniger Berührungsgängste gekennzeichnet. An der Technischen Universität Ilmenau beispielsweise waren zu Spitzenzeiten immerhin ein Viertel der Studierenden Frauen.

Welche Faktoren förderten diese positive Entwicklung? Ein wichtiger Punkt ist sicherlich die Gestaltung des Schulunterrichts. Das heißt: Inwieweit finden in diesem

technische und naturwissenschaftliche Fächer Berücksichtigung und in welcher Form und unter welcher Voraussetzung werden diese Inhalte an Mädchen weitergegeben. Dabei sollte es aber nicht darum gehen, Mädchen zu naturwissenschaftlich-technischen Bildungsgängen zu überreden, sondern vielmehr darum, Mädchen und Frauen auf allen Qualifikationsebenen den Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Berufen offen zu halten. Auch in diese Diskussion sollten sich die DDR-Pädagogen einmischen, denn hier gab es ganz andere Erfahrungen, die allmählich in Vergessenheit geraten. Der Ost-West-Dialog darf nicht nur auf gegenseitige Schulzuweisung und Lebensverhältnisse beschränkt bleiben.

Es ist auffällig, dass sich das Studierverhalten der ostdeutschen Frauen seit der Wende dem der westdeutschen Studentinnen weitgehend angepasst hat. Der Anteil der Studienanfängerinnen in Mathematik und Naturwissenschaften ist bei uns drastisch zurückgegangen – von fast 47 Prozent im Jahr 1992 auf rund 39 Prozent im Jahr 2007. Das zeigt, wie wichtig es ist, die Motivation von Frauen für nicht-traditionelle Ausbildungen weiter zu fördern und zu beleben, um diese rückläufige Entwicklung zumindest aufzuhalten. Dazu gehört in erster Linie die Schaffung einer größeren Akzeptanz von Frauen in diesen für sie bisher eher ungewöhnlichen Gebieten, die sich nicht zuletzt in Form konkreter Chancen auf dem Arbeitsmarkt manifestieren sollte.

Ob die These stimmt, die DDR sei in Europa die Gesellschaft mit dem größten Emanzipationsvorsprung gewesen, müssen Soziologen umfassend beantworten. Ich kann meine Sicht wiedergeben, eine Frau, die Emanzipation gelebt hat, so wie ich sie verstehe. Die DDR hatte gegenüber der alten Bundesrepublik einen Gleichberechtigungsvorsprung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Frauenerwerbstätigkeit, was aber nicht alle Bereiche gleichermaßen umfasste. Denn bis zum Schluss der DDR waren Frauen in den untersten Einkommensklassen am stärksten repräsentiert. So verdienten Frauen durchschnittlich 25 bis 30 Prozent weniger als Männer. Dies hatte gravierende Folgen für die ohnehin niedrigen Renten, so dass sogar damals schon von weiblicher Altersarmut gesprochen wurde. Und noch heute haben wir das Rentenproblem von geschiedenen Frauen in der DDR.

Der Alltag der Frauen in der DDR war zudem geprägt durch die Doppelbelastung in Haushalt und Beruf. Grundsätzlich war die partnerschaftliche Organisation der Familie in der DDR vom freiwilligen Wohlverhalten der Männer abhängig. An den patriarchalen Strukturen innerhalb der Gesellschaft hatte sich eben wenig geändert, auch nicht in der öffentlichen Diskussion. Die Frauen mussten im Durchschnitt das 2,3-fache an Hausarbeit im Vergleich zu den Männern leisten. Schauen Sie sich Bilder von Einkaufsschlangen an – dort standen Frauen!

Im Familiengesetzbuch der DDR waren die Aufgaben der Frau geregelt. Die Frauen sollten, so forderte es das Gesetz, ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren können. Von der Rolle der Väter war hingegen nicht die Rede. Die Doppelbelastung nahmen die meisten Frauen einfach hin; eine intellektuelle und kritische Auseinandersetzung mit der Rolle der Frau gab es in der Öffentlichkeit kaum. Alternative Lebensmodelle, mit denen junge Frauen in Westdeutschland experimentierten, waren kaum bekannt oder nur schwer mit dem DDR-Alltag vereinbar.

Auf den leitenden Ebenen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft waren Frauen unterrepräsentiert. Im real-existierenden Sozialismus haben Männer die Entscheidungsmacht besessen. Denken Sie nur an die Zusammensetzung des Zentralkomitees der SED oder an die verschwindend geringe Zahl von weiblichen Ministern. Dazu war 1987 in der Zeitschrift „Für Dich“ zu lesen: Frauen seien wegen ihrer „biologischen Störanfälligkeit“ für leitende Funktionen generell weniger geeignet als „babymäßig nicht störanfällige“ männliche Kollegen. Wir sollten also an diesem Punkt keine Legenden aufkommen lassen. Das SED-Regime pflegte einen sozialistischen Paternalismus. Die Emanzipation war von oben angeordnet. Die Gleichberechtigung stand letztlich im Dienste des Aufbaus des Sozialismus. Die Spielräume für eine Emanzipation von unten waren zwar vorhanden, aber sehr begrenzt.

Deshalb lässt sich als Fazit sagen: Die Emanzipation der Frauen in der DDR wirkte gleichermaßen befreiend wie bevormundend. Befreiend, weil sich die Frauen im Sektor der Erwerbsarbeit etablieren konnten, bevormundend, weil das Ideal der Gleichberechtigung staatlich angeordnet wurde und dennoch traditionelle Rollenverteilungen nahezu unangetastet blieben. Weder die Emanzipationsbewegung in der alten Bundesrepublik noch die Frauenemanzipation in der DDR lassen sich nach starren Kategorien beurteilen. Deshalb ist es mir persönlich ein wichtiges Anliegen, dass wir miteinander ins Gespräch kommen und aus unseren unterschiedlichen Erfahrungen die besten Lehren für die Zukunft ziehen. Männer und Frauen sind nicht gleich. Aber wir wollen gleich behandelt werden, wir wollen gleiche Chancen haben! Ich lege sehr großen Wert auf die Unterschiede und freue mich jeden Tag, eine Frau zu sein.

Ungleiche Schwestern – Gleichberechtigung in der Bundesrepublik und der DDR

von Nicole Kittlaus

„Wir BRD-Frauen sind zwar die gestandeneren Feministinnen, aber die DDR-Frauen sind die gestandeneren Bürgerinnen: Sie sind berufstätiger, sie sind qualifizierter und sie sind politisierter, zumindest, was die allgemeine Gesellschaftspolitik angeht. Und in Sachen Frauenpolitik scheinen sie justament die Siebenmeilenstiefel angezogen zu haben.“ So äußerte sich „Emma“-Herausgeberin Alice Schwarzer in einem Kommentar vom Dezember 1989. 20 Jahre später: Ein Blick zurück auf den Stellenwert, den die DDR dem Thema Gleichstellung einräumte.

Die Gleichstellung der Frau und ihre Integration in den Erwerbssektor – grundlegenden Forderungen der Frauenvertretungen auch heute noch – war für die Deutsche Demokratische Republik nicht nur Teil der sozialistischen Idee, sondern auch zentrale politische Aufgabe. Ausgehend vom „gesellschaftlichen Aderlass“ durch den Zweiten Weltkrieg sowie durch Abwanderung und Flucht in den Jahren bis zum Mauerbau liegt die erste Motivation für dieses Ziel auf der Hand. Nach dem Krieg, als die Frauen übrigens fast 60 Prozent der DDR-Bevölkerung ausmachten, brauchte man zum Wiederaufbau der neuen Republik nicht nur jeden Mann, sondern auch jede Frau.

Traditionelle Rollenmodelle im Westen

Nun mag die Ausgangslage im Westen Deutschlands nach 1945 nicht viel anders gewesen sein. Trotzdem fielen Männer wie Frauen dort zunächst wieder in die herkömmlichen tradierten Rollen zurück, sofern sie diese überhaupt verlassen hatten. Das lag sicher auch daran, dass der Aufschwung im Westen den wirtschaftlichen Rahmen bot, zum Beispiel das angestammte „Ernährerprinzip“ fortzuführen. Die Familien konnten es sich finanziell leisten, dass sich Frauen überwiegend der Führung des Haushalts und Mütter zusätzlich der Erziehung der Kinder widmeten. Es dauerte einige Zeit, bis die Frauen selbst erkannten, dass sie an dieser Rolle etwas ändern wollten und konnten. Bis dahin aber war die Notwendigkeit in der jungen Bundesrepublik nicht gegeben, sich groß Gedanken über Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder fehlende Kinderbetreuungsplätze zu machen.

Staatliche Rollengestaltung im Osten

Anders in der DDR. Dort wollte der Staat den Frauen Anreize bieten, um sie zur Berufstätigkeit zu motivieren. So standen den Frauen alle Berufszweige offen, die

gleiche Bezahlung von Mann und Frau bei gleicher Arbeit war gesetzlich festgeschrieben, es gab Frauenqualifizierungsmaßnahmen, und schließlich wurden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder jeden Alters nahezu flächendeckend angeboten. Speziell letzteres förderte nicht nur die Berufstätigkeit der Frauen, sondern machte diese überhaupt erst möglich.

Kurz vor der Wiedervereinigung betrug die Versorgungsquote öffentlicher Kleinkindbetreuung 80 Prozent, in den Großstädten bestand eine nahezu flächendeckende Versorgung mit Krippenplätzen: 94 Prozent der Kinder besuchten einen Kindergarten, und Hortplätze standen für 82 Prozent der Kinder bereit. Zum Vergleich: Die Bundesrepublik bot im Jahr 1990 Kindergartenversorgung für 78 Prozent der in Frage kommenden Kinder an, Hortplätze waren für nur vier Prozent und Krippenplätze gar nur für zwei Prozent der Kinder verfügbar. Die gute Betreuungssituation in der DDR führte dazu, dass über 90 Prozent der Frauen im berufsfähigen Alter auch tatsächlich berufstätig waren. Zugleich lagen die Geburtsraten höher als im Nachbardeutschland, und die Mütter waren im Durchschnitt jünger.

Im rechten Licht betrachtet

Stellt sich die Frage, ob diese Anreize der alleinige Grund für die hohe Erwerbsquote der Frauen war. Heutige Frauen- und Familienpolitik ist darauf ausgerichtet, oder sollte es zumindest sein, dass Frauen (und Männer) das Lebensmodell, für das sie sich frei entscheiden, umsetzen können. Für all die vielfältigen Lebensmodelle, die es gibt, sollte der Staat den Rahmen für seine Bürgerinnen und Bürger schaffen und ihnen so Wahlmöglichkeiten eröffnen.

Unter diesem Aspekt gilt es, das soeben dargestellte Bild der DDR ins rechte Licht zu rücken. Ein Grund, warum in der DDR durchschnittlich früher geheiratet und eine Familie gegründet wurde, waren viele staatliche Vergünstigungen oder etwa die Zuteilung einer eigenen Wohnung, die bevorzugt Verheirateten und kinderreichen Familien zugute kamen. Weiter waren die Gehaltsstrukturen in Ostdeutschland durchaus ausschlaggebend für die hohe Zahl berufstätiger Frauen. In aller Regel waren Familien darauf angewiesen, dass beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Die Frage, ob ein Elternteil sich ausschließlich der Kindererziehung widmen sollte, stellte sich in der Praxis oftmals gar nicht. Zudem waren längere Berufsunterbrechungen zur Kinderbetreuung nicht gern gesehen. Kritiker weisen darauf hin, dass der Staat das flächendeckende Kinderbetreuungssystem auch dazu nutzte, um gezielt Einfluss auf die politische Erziehung der Kinder zu nehmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mag – unabhängig von den Gründen – in der DDR aufgrund der Kinderbetreuungsmöglichkeiten oftmals leichter gewesen sein als

in den alten Bundesländern oder jetzt im vereinten Deutschland. Eines sollte aber nicht verschwiegen werden: Auch in der DDR waren es die Frauen, die die Doppelbelastung von Beruf und Familie zu schultern hatten. Und unter diesem Aspekt waren die Schwestern in Ost- und Westdeutschland vielleicht doch nicht so ungleich.

Mit dieser Broschüre präsentiert die dbb bundesfrauenvertretung ausgewählte Ergebnisse der 7. Frauenpolitischen Fachtagung am 26. Juni 2009 zum Thema „Sind Männer und Frauen gleich?“.