

Dr. Susanne Moser (susanne.moser@univie.ac.at)

Vortrag im Rahmen der VFQ Tagung (Gesellschaft für Frauen und Qualifikation
mbH)

im Lentos Kunstmuseum am 11. Juni 2008

zum Thema

**Betriebliche Frauenförderung-Soziales Anliegen oder wirtschaftliche
Notwendigkeit**

Zwischen Selbst- und Fremdbestimmung:

Zum paradoxalen Status des Frauseins in Österreich

Bevor ich auf das Thema der Tagung eingehen werde, ob es sich bei der betrieblichen Frauenförderung um eine soziale Aufgabenstellung oder eine wirtschaftliche Ressourcenfrage handle, möchte ich zuallererst einmal der Frage nachgehen, wieso es überhaupt einer Frauenförderung bedarf und wie es zu diesem Spannungsverhältnis zwischen Ökonomie und Frausein kommen konnte. Diese Frage hängt eng mit einer weiteren Thematik zusammen, mit dem was ich den paradoxalen Status des Frauseins bezeichne. Hin- und hergerissen, zwischen Selbstbestimmung und Fremdbestimmung, zwischen beruflichen Karrierewünschen und familiären Verpflichtungen, hat dies nicht nur für die einzelne Frau, sondern für die Gesellschaft als Ganzes verheerende Auswirkungen. Ich möchte im Folgenden kurz auf die Hintergründe eingehen, um danach Lösungsansätze, aufzuzeigen, die sich sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene ansiedeln.

Hintergründe

Der Wort Ökonomie würde naheliegen, dass es sich hier um eine genuine Domäne der Frauen handelt, kommt es doch vom altgriechischen Wort „oikos“ das Haus und bedeutet soviel wie Haushaltsführung, Verwaltung des Haushaltes. Seit alters her war der häusliche Bereich ein weiblicher Bereich, in

dem das Überleben der Familienmitglieder durch wirtschaftliche, d.h. ökonomische Tätigkeiten gesichert wurde. Erst beim Wechsel zur bürgerlichen Kleinfamilie im Rahmen der Modernisierungswellen des 19. und 20. Jahrhunderts wurden die wirtschaftlichen Tätigkeiten größtenteils (der bäuerliche Bereich bildet da eine Ausnahme) von den Haushalten in die kapitalistische Warenproduktion ausgelagert. Seither unterscheidet man zwischen produktiven Leistungen im Bereich der Warenwirtschaft und reproduktiven Tätigkeiten im Bereich der privaten Haushalte. Die von den Frauen im häuslichen Bereich vorgenommenen Tätigkeiten sind dazu vorgesehen, die Reproduktion zu sichern, d.h. die Generationenfolge (Pflege der Kinder und Alten) sowie die Erholung und Stärkung der Arbeitskraft des Mannes. Diese Tätigkeiten werden jedoch nicht als Arbeitsleistungen angesehen, nicht entlohnt und gehen nicht in die volkswirtschaftliche Gesamtleistung, das Bruttosozialprodukt ein, obwohl sie wesentliche Voraussetzungen für den Fortbestand der Gesellschaft und damit auch der Wirtschaft darstellen. Die Frauen sind in ihrer materiellen Existenz voll vom Mann abhängig, eine Tatsache, die mit dem modernen Menschbild von Freiheit und Selbstbestimmung nicht vereinbar ist. Wie bereits erwähnt trifft dies auf die bäuerliche Lebensform weniger zu, ebenso waren die Arbeiterfrauen zumeist darauf angewiesen, arbeiten zu gehen, ein Sachverhalt, der sich positiv auf den Selbstwert der Bäuerinnen und Arbeiterinnen auswirkte.

Das Industriezeitalter bringt ein Menschbild hervor, das sich am Tun, an der Leistung orientiert: der Mensch ist nicht das, was er von Geburt an ist, also nicht von seinem Geburtsstand, seinem Status her bestimmt, wie dies beim Menschenbild feudaler und adeliger Zeiten der Fall war, vielmehr ist der Mensch das, was er tut und aus sich macht und zwar durch Erbringung einer Leistung im produktiven Wirtschaftsbereich. Der Wert und damit auch der Selbstwert eines Menschen hängt in hohem Maße von seiner Leistung ab und wie diese ihrerseits bewertet wird. Dass das Verhältnis von berufstätigem

Mann und häuslich tätiger Frau nie als ein wahrhaft komplementäres und wechselseitiges gedacht war, zeigt sich nebenbei auch darin, dass Frauen bis vor nicht allzu langer Zeit fundamentale Menschenrechte wie politische Teilnahmerechte bis hin zu persönlichen Freiheitsrechten verweigert wurden. Sie wurden nicht als volle Rechtspersönlichkeit angesehen, konnten keine Verträge abschließen und durften nur unter Zustimmung ihrer Ehemänner außerhalb des Hauses nachgehen. Dieser hohe Grad an Fremdbestimmung der Frau stand jedoch in massivem Widerspruch zum Selbstbestimmungsanspruch des aufklärerischen Menschbildes, so wie wir es seit Anbeginn des Industriezeitalters kennen.

Dank des langen Kampfes der 1. Frauenbewegung haben Frauen mittlerweile Zugang zum öffentlichen Bereich erhalten, sei dies nun in Form des Wahlrechtes oder der Möglichkeit Berufe ergreifen zu können. Dazu ein Beispiel aus meinem Bereich: während im 18. Jahrhundert die Frauen noch an Universitäten studieren konnten, wurden sie im 19. Jahrhundert von den Universitäten ausgeschlossen. Im Jahr 1897 wurden erstmals Frauen auf Druck der Frauenvereine an der Universität Wien an einer Fakultät, nämlich der philosophischen als ordentliche Hörerinnen zugelassen. Neben dem Deutschen Reich war Österreich das Schlusslicht Europas in Hinsicht auf das Frauenstudium.

Viele von Ihnen werden nun sagen, ja aber auch das ist nur mehr von historischem Interesse. Heute gibt es keine Schranken mehr, sogar beim Bundesheer gibt es mittlerweile Frauen und sogar die Wiener Philharmoniker haben im Februar 1997 unter dem Druck der Öffentlichkeit beschlossen, mit der 155 Jahre alten Tradition zu brechen und Frauen in ihre Reihen aufzunehmen. Ja im Gegenteil, mittlerweile seien die Frauen voll in den Arbeitsprozess integriert und würden unter dem Joch der Doppel- und Dreifachbelastung leiden.

Genau an diesem Punkt setzt die 2. Frauenbewegung an: es geht jetzt nicht nur darum, gleiche Rechte zu haben wie die Männern, sondern Frauen für ihre eigenen Lebensentwürfe zu sensibilisieren: was bedeutet es in unserer Gesellschaft, eine Frau zu sein? Fragen der Selbstbestimmung, des Rechts auf den eigenen Körper, sowie die Suche nach neuen Lebensformen, jenseits patriarchaler Familienstrukturen bestimmt die Zeit seit den 70iger Jahren. Viele Frauen aus dieser Generation, die sich für einen selbstbestimmten Lebensentwurf entschieden, beschlossen kinderlos zu bleiben, da sie erkannten, dass Kind und Karriere schwer unter einen Hut zu bringen sind. Im Spannungsfeld zwischen Fremdbestimmung und Selbstbestimmung haben sie sich für letztere entschieden. Bereits 1949 hat Simone de Beauvoir in *Das Andere Geschlecht* darauf hingewiesen, dass die Tatsache, eine Frau zu sein, „einen autonomen Menschen heute vor ganz besondere Probleme (stellt). Der Vorteil, den der Mann besitzt und der für ihn von Kindheit an spürbar ist, besteht darin, dass seine Berufung als Mensch keinen Widerspruch zu seiner Bestimmung als Mann darstellt.“ Das moderne Menschbild versteht den Menschen als freies und selbstbestimmtes Wesen, das sich durch die Realisierung seiner selbstgewählten Ziele und Zwecke verwirklicht, von Geburt an auf etwas Bestimmtes festgelegt zu sein, widerspricht diesem Menschbild zutiefst. Frauen hingegen bleiben, oder besser gesagt blieben bis vor Kurzem, sozusagen als letzter „Geburtsstand“ auf dasjenige festgelegt, was sie von Geburt an sind, nämlich weibliche Wesen, deren Zweck es ist, Kinder zu bekommen und diese großzuziehen. "Weiblichkeit" betont Beauvoir trägt in sich die Gefahr der Selbstaufgabe, der Bereitschaft auf eigene Ansprüche "als souveränes Subjekt" zu verzichten.

Auch heute noch befinden sich viele Frauen in diesem Spannungsverhältnis zwischen Selbstbestimmung und Fremdbestimmung. Sicherlich kann man heute, in Zeiten der Pille nicht mehr sagen, dass Mutterschaft eine Fremdbestimmung darstellen würde, dennoch bedeutet sie nach wie vor ein große Einschränkung, bzw. Beschränkung wenn es darum geht, beruflich

Karriere zu machen. Aus diesem Grund haben viele Frauen der 1960er und der 1970er Generation auf Kinder verzichtet. Beruflich erfolgreiche Frauen, wie z.B. Brigitte Ederer geben offen zu, auf Kinder zu Gunsten der Karriere verzichtet zu haben. So wie Ederer haben viele Frauen diesen hohen Preis gezahlt um die Karriereleiter hinaufzukommen.

Wirtschaftliche Realität

Wie sieht nun die wirtschaftliche Realität aus? Wie viele Frauen haben es geschafft in Spitzenpositionen vorzudringen? Betrachtet man die Frauenquote in Spitzenpositionen in Österreich so sieht es sehr schlecht aus. Der Anteil an Geschäftsführerinnen in Unternehmen beträgt nur 4,6 Prozent und nur neun Prozent aller Aufsichtsräte sind Frauen. Norwegen gilt als Vorbild bei der Frauenquote in Spitzenpositionen. Der Anstoß zur Zwangsquote ging im Jahr 2002 nicht von Feministinnen aus, sondern vom damaligen Wirtschaftsminister Ansgar Gabrielsen, einem Politiker der Konservativen Partei. Als Begründung gab er rein wirtschaftliche Argumente an: es sei "empirisch bewiesen", dass Firmen mit Frauen in Spitzenpositionen erfolgreicher sind. Die seit 2005 regierende Koalition aus Sozialdemokraten und Linkspartei führte die Pläne ihrer Amtsvorgänger fort. Im Jahr 2005 setzte das Parlament das Gesetz über den Frauenzwang in Kraft. Bei dem freiwillig vorgelegten Tempo dauere es noch über dreißig Jahre, bis die Wunschquote von 40 Prozent weiblichen Aufsichtsräten erreicht werde. "Das geht uns zu langsam", so die Regierung. Das neue Gesetz gewährte den Firmen eine letzte Schonfrist von zwei Jahren. Österreich setzt stattdessen auf Freiwilligkeit. Zur Erhöhung der Zahl von Frauen in Aufsichtsräten plädiert Staatssekretärin Christine Marek für die Aufnahme einer Frauenquote in ein Zusatzprotokoll des "Corporate Governance Kodex". Der Kodex dient als Regelwerk für verantwortungsvolle Führung und Leitung von Unternehmen in Österreich und richtet sich vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften.

Betrachtet man die allgemeine Einkommenssituation in Österreich dann muss man feststellen, dass die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren sogar noch weiter auseinandergegangen ist. Der Einkommensunterschied ganzjährig vollzeitbeschäftigter Männer gegenüber ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen beträgt 44,3%. Besonders in den obersten Einkommen ist er sehr hoch. Bereits beim Berufseinstieg verdienen Frauen im Schnitt um 18% weniger als Männer. In Branchen mit einer hohen Frauenbeschäftigung ist das Lohnniveau besonders niedrig, auch zeigt sich die Tendenz, dass in Bereichen, in denen die Frauenquote zu steigt, dass Lohnniveau zu sinken beginnt.

Welche Gründe könnten dafür ausschlaggebend sein?

Traditionelle Geschlechterrollen

Gerade in Österreich, aber auch in Deutschland ist das Frauen- und Männerbild noch sehr stark von patriarchalen Vorstellungen geprägt. Zwar besteht mittlerweile Konsens darüber, dass Frauen berufstätig sein dürfen, geht es aber darum, dass eine Frau eine wichtige Position einnehmen will und dort auch öffentlich etwas zu sagen hat, so kommt nicht nur bei Männern – leider auch bei Frauen – Widerstand auf. Die Frau als die Dienende, Helfende und auch als die Arme und Schutzbedürftige, dieses Bild steckt immer noch sehr tief in den Köpfen der Menschen. Die selbstgewählte Unterwerfung der Frau ist eine Denkfigur, die auf eine lange Tradition zurückgreifen kann: die Frau, die den Mann unterstützt, ihren Willen zurücknimmt und sich für ihn aufopfert, damit er Karriere macht. Besonders in Deutschland und Österreich hat sich in der Folge des Nationalsozialismus ein Frauenbild gebildet, das mehr oder weniger bewusst, auf die „ideale Mutterschaft“ abgestimmt ist. Die Frau hat ganz für ihre Kinder da zu sein und ist für die Entwicklung ihrer Kinder mehr oder weniger allein zuständig. Die Gefahr, als Rabenmutter – ein Ausdruck den es so nur im Deutschsprachigen gibt - , angesehen zu werden, wenn man noch anderen Interessen oder Aufgaben nachgeht, ist sehr groß.

Berufstätigkeit per se ist heute kein Problem mehr für Frauen, Berufstätigkeit und Mutterschaft jedoch sehr wohl. Sehr schnell wird den Frauen ein schlechtes Gewissen gemacht und zwar an allen Fronten: dass sie berufstätig sind und zu wenig Zeit haben für die Kinder und dass andererseits im Beruf nicht zu allen Tages- und Nachtzeiten bereit sind für das Unternehmen da zu sein, da sie Betreuungspflichten haben. An beiden Fronten bauen sich Idealbilder auf, die der so sehr beschworenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen: die Kindheit als prägend für das ganze Leben und damit Mutterschaft als zentrale Voraussetzung für ein gelungenes Leben des Kindes, so wie es seit der Psychoanalyse gesehen wird und andererseits Berufstätigkeit als zur Schaustellung unbegrenzter Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit. Auch wird Frauen immer noch übel genommen, wenn sie über ihre Rolle als Dienende und Helfende hinausgehen. Sehr schnell wird ihnen ein überzogener Machtanspruch und damit Unweiblichkeit vorgeworfen, sehr oft auch von der weiblichen Kollegenschaft. Der Umgang mit Macht stellt überhaupt eines der großen Tabuthemen dar, mit denen sich Frauen weit mehr auseinandersetzen müssten. Ein selbstbestimmtes Leben erfordert ein bestimmtes Ausmaß an Selbstermächtigung: man muss sich seiner Macht und damit auch seiner Möglichkeiten und Fähigkeiten bewusst sein und diese gezielt einsetzen. Auch wenn es heute nicht mehr üblich ist, dass Frauen ohnmächtig werden, ein Ausdruck ihrer realen Ohnmacht im 19. Jahrhundert, wird es dennoch nach wie vor nicht gern gesehen, wenn Frauen zu ihrer Macht stehen. „Sich kleiner zu machen“ ist immer noch eine gängige Strategie. Sie trifft sich mit der männlichen Strategie des „für etwas größeres bestimmt zu sein.“ Kinderaufzuziehen und im Haushalt „Halbe-Halbe“ zu machen, gehört da sicherlich nicht dazu.

Betriebliche Frauenförderung

Bekommen Frauen also jetzt unerwartet Schützenhilfe von wirtschaftlicher Seite, von Seiten der Unternehmungen? Frauen werden verstärkt als wirtschaftliche Ressource wahrgenommen und dies nicht nur als

Konsumentinnen sondern auch als Mitarbeiterinnen. Betriebliche Frauenförderung rechnet sich: die Bindung an das Unternehmen nimmt zu, die Motivation der Mitarbeiterinnen steigt, Krankenstände nehmen ab (4,9 statt 11,5 Tage pro Kalenderjahr 2006), die Fluktuation sinkt (6,7% statt 15%), die Rückkehrquote nach der Karenz steigt (auf 91% statt 70), Kosten für Neubesetzungen werden minimiert. Aber nicht nur die Kostenersparnis, auch die demographischen Zahlen sprechen für eine betriebliche Frauenförderung: das Arbeitskräfteangebot wird knapper, die Wirtschaft ist auf zusätzliche Arbeitskräfte angewiesen, mit ein Grund, Frauen als wirtschaftliche Ressource zu entdecken. Individuelle Arbeitszeit, Teilzeit, (Weiter)bildungsmöglichkeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kontakt zum Betrieb während der Karenz sind nur einige der Möglichkeiten, Frauen betrieblich zu fördern.

Die wirtschaftliche Ressourcenfrage kann für die betriebliche Frauenförderung also sehr von Vorteil sein, ist sie jedoch ausreichend? Geschlechterrollen machen vor den Unternehmen nicht halt, sie werden dorthin mittransportiert. Folgt man einem partnerschaftlichen Modell, oder eher einem traditionellen? Wie geht man mit Frauen mit Kindern um, welche Position nimmt man zur Berufstätigkeit der Frau ein, all das beeinflusst die Karrierechancen von Frauen. Wie sehen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen aus? Gibt es genug und vor allem qualifizierte Kinderbetreuungsplätze auch für unter 3-jährige Kinder. Wie sieht es mit der Einbindung der Väter aus (Väterkarenz)? Ist notwendige gesellschaftliche Reproduktion wirklich allein Frauensache – und noch dazu unbezahlte?

Die wirtschaftliche Ressourcenfrage kann zwar bei der betrieblichen Frauenförderung von Vorteil sein, reicht jedoch nicht aus, die Bewusstseins- und Machtfrage zu lösen und schon gar nicht das zugrunde liegende Problem der unbezahlten Reproduktionsarbeit. Denken Sie an die berühmten „Trümmerfrauen“, die kriegsbedingt die Aufgaben der Männer übernehmen mussten, jedoch sehr schnell wieder von den heimkehrenden Männern an

Heim und Herd zurückgedrängt wurden, oder an die Näherinnen in Bangladesch, auf welche die Wirtschaft als billige Ressource gerne zurückgreift. Wirtschaftliche Überlegungen können maßgeblich daran beteiligt sein, die Frauenerwerbsquote zu steigern, welche Positionen Frauen in den Unternehmen einnehmen, wie sie entlohnt und behandelt werden und wie es mit der Vereinbarkeit von Kindern und Berufstätigkeit aussieht, diese Fragen sind damit nicht automatisch gelöst. Wie wir bezüglich der Frauen-Zwangsquote in Norwegen gesehen haben, scheinen auch dort machtpolitische Überlegungen und traditionelle Weltanschauungen schwerer zu wiegen als ökonomische und rationale Überlegungen.

Zusammenfassung:

Betriebliche Frauenförderung hat es mit weitaus komplexeren Fragestellungen zu tun, als mit rein ökonomischen. Die betriebliche Frauenförderung ist sowohl auf einer individuellen als auch auf einer strukturellen Ebene anzusiedeln.

Auf der individuellen Ebene geht es darum,

1. dass Frauen ein Bewusstsein für ihren Selbstwert entwickeln,
2. dass sie einen Blick bekommen für „Selbstsabotagemechanismen“, die immer dort am Werk sind, wo Frauen sich selbst und anderen Frauen, nicht zugestehen, erfolgreich, mächtig und glücklich zu sein,
3. dass sie Kompetenzen entwickeln, sich durchzusetzen, strategisch zu denken und mit Macht umzugehen und nicht zuletzt,
4. dass sie erkennen, dass es sich nicht nur um ihr ganz persönliches individuelles Problem handelt, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen, sondern dass dies alles einen strukturellen, gesamtgesellschaftlichen Hintergrund hat, den es zu verstehen und mit zu berücksichtigen gilt, kurzum, dass sie sich politisch interessieren und engagieren.

Auf der strukturellen Ebene geht es darum,

1. die gesamtgesellschaftlichen Strukturen zu verändern:
Reproduktionsarbeit (dazu zählt auch die Pflege alter Menschen) als notwendige Voraussetzung für ein nachhaltiges Wirtschaften, (ohne Kinder gibt es auch keine zukünftigen Konsumenten) darf nicht allein und unbezahlt auf den Schultern der Frauen lasten. Männer müssen darin miteinbezogen werden, wodurch sich ihre soziale Kompetenz erhöhen würde, was wiederum der Wirtschaft zu Gute käme. Attraktive Elternkarenz für beide Teile, Teilzeitarbeit auch in qualifizierten und gut dotierten Jobs, die für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sind.
2. Strukturen sichtbar zu machen, die offene oder versteckte Ausschlusskriterien gegenüber Frauen beinhalten, wie männliche Seilschaften, der sogenannte „Stallgeruch“ des unter sich sein Wollens, Sitzungen zu Abendterminen, usw.
3. zu hinterfragen, ob der hohe Leistungsanspruch in Führungspositionen 70, 80 und mehr Stunden pro Woche zu arbeiten, kaum Schlaf zu benötigen und nahezu grenzenlos belastbar zu sein, nicht einem neuen (alten) Männlichkeitswahn, über unbegrenzte Fähigkeiten zu verfügen, entspricht.
4. Wirtschaft als das zu verstehen, was sie einmal ursprünglich war: als System menschlicher Bedürfnisbefriedigung. Themen wie Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle und das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehört in diesen Bereich.
5. partnerschaftliche Modelle gegenüber hierarchischen zu fördern. Bei den 500 größten Unternehmen der USA wurde festgestellt, dass jene am erfolgreichsten sind, die Geschlechtermanagement betreiben. In Ländern wie Skandinavien trägt der partnerschaftliche Umgang in

Familie und Unternehmen nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen bei, sondern auch zur Steigerung der Geburtenrate.

6. Frauenfördersysteme zu entwickeln, insbesondere alle Arten von Mentoring. Es geht zum einen darum ein Bewusstsein zu schaffen, dass betriebliche Frauenförderung ein Vorteil für alle ist. Nur wenn das Management daran wirklich glaubt, werden die getroffenen Fördermaßnahmen auch ihre volle Wirkung entfalten. Erst die Einstellungsänderung wird die gewünschte Verhaltensänderung ermöglichen. Zum Anderen geht es darum, mit Nachdruck Änderungen herbeizuführen. Ein Mittel dafür ist die positive Diskriminierung in Form von Quotenregelungen. Eine gendersensible (Weiter)bildungspolitik, flexible Arbeitszeiten und ein Vordringen von Frauen in männlich dominierte Berufsbereiche sind weitere Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung
7. Einstellungswandel bezüglich Kinderbetreuungseinrichtungen herbeiführen. Bereits einjährige Kinder können von einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtung sehr profitieren. Wie sich in den letzten Jahren gezeigt hat, entstehen für Frauen große Nachteile durch lange Auszeiten.

Betriebliche Frauenförderung ist also in ein komplexes System von individuellen und strukturellen Anforderungen eingebettet und lässt sich keineswegs auf eine Komponente allein reduzieren. Die wirtschaftliche Notwendigkeit wird sich nur dann als Vorteil für die Frauen erweisen, wenn es zu einem generellen Einstellungswandel und zu einer Neuverteilung der gesamtgesellschaftlich notwendigen Arbeit, jenseits der Geschlechterdifferenz, kommt.