

manisierung des Arbeitslebens", Forschung und Umsetzung in Berlin (West). Berlin 1981, S. 25-26.

In seinem Referat über „Die auf neue Formen der Arbeit und der Entwicklung vorbereitende ständige Weiterbildung“ wies André Boutin auf einer CEDEFOP-Tagung (vgl. Anm. [24]) auf erste Erfahrungen in Frankreich hin: „Die Ökologie könnte eine kulturelle Veränderung sein, die Produktion, Verbrauch und Weiterbildung grundlegend umwandelt. Es bestehen bereits Lehrgänge über biologische Landwirtschaft.“ Konferenz-Unterlage 2.1, hg. CEDEFOP. Berlin Oktober 1980.

[33] Zu amerikanischen Erfahrungen mit Lebensmittelkooperativen von Frauen, vgl. Hayden, D.; a.a.O., S. 50.

[34] Adam, K.: Women's Development Corporation. In: ARCH + 60 (Dezember 1981), S. 15-17 sowie den Tagungsbericht über „Neue Formen und Inhalte der Weiterbildung im Sanierungsbereich“, Berlin, 05./06.12.1981, der demnächst vom CEDEFOP herausgegeben wird.

[35] Für die Ausübung der Tätigkeit „Hausmeister/in“ gibt es keine geregelten Voraussetzungen, wie z. B. abgeschlossene Lehre oder Meisterprüfung. Diese Tätigkeit wird z. B. im öffentlichen Dienst in der Regel besser bezahlt als die einer ausgebildeten Hauswirtschafterin.

[36] Beck-Gernsheim, E. und Ostner, J.: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, Jg. 29 (1978).

[37] Positive Erfahrungen mit solchen kooperativen oder genossenschaftlichen Organisationsformen wurden in einer Studie des CEDEFOP zusammengetragen, die sich mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, Berufsbildung und Verbesserung der Infrastruktur befaßt. CEDEFOP (Hrsg.): Formation et création d'activités. Etude sur trois Etats membres (France-Italie-Royaume-Uni) de la situation relative à la création, au maintien ou à la réhabilitation d'activités productives et de service et du rôle que peut jouer la formation continue dans cette perspective. Berlin 1980, 2. Auflage.

Beate Hesse

Frauenförderungsprogramme – ein Instrument zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Beruf

Massive Bildungswerbung und erhöhte Ausgaben im Bildungswesen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, das Bildungsniveau von Frauen deutlich anzuheben. Mehr Mädchen als Jungen erreichen heutzutage den Haupt- und Realschulabschluß; in den Gymnasien beträgt der Mädchenanteil knapp 50 Prozent. Der Anteil der weiblichen Studienanfänger in den Hochschulen und Universitäten stieg von rund 33 Prozent im Jahr 1970 auf fast 40 Prozent im Jahr 1980. Weniger gut sind die Chancen junger Frauen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, der eine gesicherte berufliche Perspektive bietet. Ihr Anteil an den Auszubildenden liegt heute bei knapp 38 Prozent (1973: 35%). Und kein Hauptproblem ist immer noch die Konzentration der Frauen auf ein relativ enges Spektrum von Berufen.

Insgesamt gilt jedoch, daß immer mehr Frauen über einen beruflichen Abschluß verfügen und das Problem, überhaupt keinen Berufsabschluß vorweisen zu können, immer mehr ein Problem der älteren Frauengeneration ist. Nach einer 1981 veröffentlichten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Bildungsstand der Wohnbevölkerung [1], besitzen zwei Drittel der Frauen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren keinen beruflichen Abschluß, bei den 20- bis 24jährigen Frauen ist es dagegen nur noch ein Drittel der Wohnbevölkerung. Noch stärker hat die Zahl der **erwerbstätigen** Frauen abgenommen, die ohne formalen beruflichen Abschluß sind: Bei den jüngeren Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren sind heute rund drei Viertel beruflich qualifiziert, und auch die Zahl der Frauen mit höheren Qualifikationen hat deutlich zugenommen. Von 1970 bis 1978 verdoppelte sich der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventinnen an den 30- bis 35jährigen erwerbstätigen Frauen von 5,1 auf 11,7 Prozent (Männer: auf 15%).

Trotz des angestiegenen Bildungsniveaus sind Frauen im Arbeitsleben in vieler Hinsicht benachteiligt. Am offensichtlichsten drückt sich dies in der geringeren Entlohnung aus. 1981 betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Industrie bei Arbeiterinnen DM 11,-, bei Arbeitern DM 15,15 – die

Bruttostundenverdienste der Frauen lagen damit um 27,4 Prozent unter denen der Männer. Im Vergleich dazu betrug im Jahr 1950 der Abstand sogar noch 36,2 Prozent.

Bei den Angestellten liegen die Monatsgehälter von Frauen seit Jahrzehnten ungefähr ein Drittel unter denen der Männer (1978: 35,3%; 1950: 38,2%). Ein Teil dieser Differenz erklärt sich durch kürzere regelmäßige Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit). Die schlechtere Situation der weiblichen Angestellten läßt sich vor allem auch an den Zahlen zur Eingruppierung abschätzen: So befinden sich 54,2 Prozent der Frauen in den beiden niedrigsten Gehaltsgruppen IV und V während nur 14,6 Prozent der angestellten Männer dort eingestuft sind. In der höchsten Gehaltsgruppe sind nur 7,6 Prozent der weiblichen aber 38,0 Prozent der männlichen Angestellten eingestuft [2].

Es ist festzustellen, daß sich die Spanne zwischen Frauen- und Männerverdiensten in den letzten Jahren nur unwesentlich verringert hat. Diese Entwicklung steht in krassem Mißverhältnis zu dem starken Aufholen der Frauen im Bildungs- und Ausbildungsbereich.

Begründungen des Entlohnungsunterschieds zwischen Männern und Frauen, die sich ausschließlich auf das unterschiedliche Qualifikations- und Ausbildungsniveau berufen, werden damit in zunehmendem Maße fragwürdiger. J. Langkau stellt hierzu in seiner Untersuchung über die „Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland“ [3] fest, daß die Benachteiligung der Frauen weniger ein Problem der direkten Einkommensdiskriminierung ist, sondern ihre Hauptursachen in der sogenannten Arbeitsplatzdiskriminierung liegen. Arbeitsplatzdiskriminierung heißt, daß Frauen weniger Aufstiegschancen haben als Männer und „Frauen immer noch Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die nicht ihrer Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung entsprechen.“ Frauen befinden sich weitaus häufiger als Männer in sogenannten Sackgassenpositionen, die keinen beruflichen Aufstieg ermöglichen. In Führungs-

positionen kommen Frauen so gut wie gar nicht vor – eine 1979 durchgeführte Untersuchung der Kienbaum Unternehmensberatung ergab einen Frauenanteil unter den Führungskräften der privaten Wirtschaft von 2 Prozent. Arbeitgeber sind bei Frauen zögerlicher als bei Männern, in die Weiterbildung zu investieren. Vorurteile und eine gewisse Risikoscheu machen sich breit, wenn es um Investitionen in den beruflichen Aufstieg von Frauen geht.

Auch im öffentlichen Dienst nimmt die Repräsentation von Frauen mit steigender Dienststellung ab. Während im mittleren Dienst der Frauenanteil noch 48 Prozent beträgt, liegt er im gehobenen Dienst bei 37,3 Prozent und im höheren Dienst schließlich bei 21,2 Prozent. Die recht hohe Zahl beim höheren Dienst erklärt sich durch den Anteil der Lehrerinnen. Betrachtet man den Bereich der obersten Bundesbehörden gesondert, reduziert sich der Anteil der Frauen im höheren Dienst auf 6,4 Prozent, im gehobenen Dienst auf 18,4 Prozent und im mittleren und einfachen Dienst auf 49,0 Prozent. An dieser Verteilung haben sich trotz des angestiegenen Bildungsniveaus der Frauen schon seit Jahren keine nennenswerten Veränderungen ergeben [4].

Die Tatsache, daß Frauen trotz verbesserten Bildungsniveaus deutlich weniger Berufschancen haben als Männer, hat in der Bundesrepublik die Diskussion über zusätzliche Maßnahmen einer gezielten beruflichen Förderung von Frauen eröffnet. Vorbild hinsichtlich der zu diskutierenden Instrumente sind vor allem die USA und Schweden, in denen bereits seit einigen Jahren besondere Frauenförderungsprogramme aufgestellt und umgesetzt werden. So stellt zum Beispiel auch die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ des Deutschen Bundestages in ihrem 1980 veröffentlichten Bericht fest, daß sie Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Mädchen und Frauen „etwa im Sinne der ‚Affirmative Action Plans‘ für geeignet und erprobenswert“ hält. Der Begriff Frauenförderungsprogramm meint gezielte Aktivitäten im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft, um Frauen mehr Chancen bei der Einstellung, bei der Beschäftigung und beim beruflichen Aufstieg einzuräumen. Hierzu sind von Betrieben und Verwaltungen Ist-Analysen über die geschlechtsspezifische Beschäftigungsverteilung, die Entlohnung und die Weiterbildungsmöglichkeiten anzufertigen. Die Analysen sind Grundlage für Zielprojektionen und Zeitpläne, in denen festgelegt wird, welche Positionen in welcher Zeit mit Frauen besetzt werden sollen. Die Pläne zielen vor allem darauf ab, Frauen ein weiteres Spektrum an Tätigkeiten und mehr Beschäftigungschancen auf allen Hierarchieebenen zu eröffnen. In die Programme einbezogen sind sowohl die Arbeits- als auch die Ausbildungsplätze.

In den USA werden Programme zur Verbesserung der Berufssituation von Frauen mit derartigen Zielvorgaben schon seit mehreren Jahren praktiziert. Grundlage dafür ist eine Präsidentenorder aus dem Jahr 1965. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die Staatsaufträge von über 1 Million Dollar erhalten, sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer nicht wegen Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft oder des Geschlechts zu benachteiligen und Maßnahmen zu ergreifen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Verpflichtung bezieht sich zwar nicht ausschließlich auf Frauen, gleichwohl wird hierin ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsbemühungen in den USA gesehen.

Zur Umsetzung der Frauenförderungspläne liegen von staatlicher Seite und von der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen (Equal Employment Opportunities Commission) zahlreiche Anleitungen und auch Musterpläne vor, die den Unternehmen als Hilfestellung dienen. Es wird den Unternehmen empfohlen, Affirmative-Action-Planung zum fest integrierten Bestandteil ihrer Personalpolitik zu machen. Die erste Anforderung ist die detaillierte Situationsanalyse. Es soll festgestellt werden, in welchen Bereichen und Tätigkeiten Frauen unter-

repräsentiert bzw. überrepräsentiert sind. Hierzu gehören Informationen über:

- Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Frauenanteile an den verschiedenen Beschäftigungsgruppen in der Personalhierarchie,
- Zusammensetzung der Bewerberstruktur nach Geschlecht,
- Stellenausschreibungen, Stellenanforderungsbeschreibung, Bewerbungsunterlagen, Interviewverfahren, Testverfahren und Testvalidität, Vorschlagswesen und der endgültige Auswahlprozeß,
- Beteiligung der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Versetzungs- und Beförderungspolitik,
- Zugang zu Lehrstellen

und ferner Informationen über:

- Anzahl der weiblichen Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt im Einzugsgebiet des Unternehmens,
- Verfügbarkeit von Frauen mit entsprechenden Fähigkeiten in dem Einzugsbereich, auf den das Unternehmen vernünftigerweise seine Suche nach Arbeitskräften erstrecken kann,
- Verfügbarkeit von weiblichen Beschäftigten innerhalb des Unternehmens, die förderungs- und versetzungsfähig sind.

Nach Untersuchungsabschluß werden im Einvernehmen mit der zuständigen staatlichen Stelle Ziele und Zeitpläne aufgestellt, die präzise Angaben zur Förderung von Frauen unter anderem in Form von Quoten enthalten müssen. Gleichwohl sind die Ziele keine rigiden, unflexiblen Quoten, die zwingend erreicht werden müssen, sondern Richtgrößen, die vernünftigerweise erreicht werden können, wenn alle Aspekte des Aktionsplans mit ernsthafter Anstrengung erfüllt werden.

Den Unternehmen wird empfohlen, regelmäßige (jedes Vierteljahr) interne Prüfungen zur Messung der Effektivität des Gesamtprogramms aufzunehmen. Die Prüfung soll sich auf Aufzeichnungen über Abweisungen, Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen und Kündigungen beziehen. Die Betriebe sind verpflichtet, über die jährlich unternommenen Anstrengungen und die erzielten Fortschritte zu berichten.

In den Richtlinien wird versucht, klar zu machen, daß Benachteiligungen oftmals unbewußt und aufgrund von Vorurteilen geschehen. Besonders an die männlichen Manager gerichtet werden deshalb folgende Empfehlungen gegeben:

- Fragen Sie eine Frau nach ihrer Meinung. Nehmen Sie nicht selbst vorweg, „was Frauen wünschen“, sondern gehen Sie auf das Individuum ein. Die Interessen von Frauen sind ebenso unterschiedlich wie die der Männer.
- Geben Sie Frauen die Gelegenheit, Entscheidungen zu treffen und zu lernen, Verantwortung zu übernehmen. Behandeln Sie Frauen genauso, wie Sie männliche Arbeitnehmer behandeln. Erwarten Sie von ihnen dieselbe Leistung, weniger zu erwarten wäre herablassend, mehr zu erwarten wäre ungerecht.
- Bieten Sie Frauen dieselben Chancen des beruflichen Fortkommens wie Männern. Übertragen Sie ihnen Aufgaben und bestimmen Sie sie für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen für Führungskräfte. Nehmen Sie sie aus frauentypischen Stellen heraus und erweitern Sie ihre Erfahrung durch Stellenwechsel und -rotation [5].

Für die Überwachung der Einhaltung der Frauenförderungsprogramme ist der Arbeitsminister zuständig. Der Arbeitsminister und dreizehn von ihm autorisierte Überwachungsbehörden sind jederzeit zur Überprüfung der Beschäftigungspraxis eines Vertragspartners berechtigt. Inhaltliche Unterstützung bei seiner Überwachungstätigkeit erhält der Arbeitsminister von der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen, die auch von sich aus einzelnen Verstößen nachgehen kann.

Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, bestehen darin, die entspre-

chenden Verträge mit den Unternehmen zu widerrufen oder den Fortbestand der Verträge davon abhängig zu machen, daß das begünstigte Unternehmen die Einhaltung der Förderungspläne für die Zukunft sichert. Es werden Listen erstellt, in denen die Unternehmen aufgeführt sind, die wegen Nichtbeachtung der Frauenförderungspläne keine weiteren Staatsaufträge erhalten sollen. Obwohl dieses Sanktionsinstrument nicht besonders oft angewandt wurde – bekannt geworden sind knapp 20 Vertragsaufkündigungen und Ausschlußverfahren – können damit zumindest Zeichen gesetzt werden.

Die Wirkung der Frauenförderungspläne in den USA darf keinesfalls überschätzt werden. Noch immer liegt das Lohnniveau von Frauen insgesamt um 34 Prozent unter dem der Männer (in der Bundesrepublik um 27%). Als besonderer Schwachpunkt der Anwendung der Gleichstellungsrichtlinien hat sich die systematische Überwachung der Frauenförderungsaktivitäten herausgestellt, die in einem Bericht eines Unterkomitees des Kongresses als recht lückenhaft dargestellt wird.

Anhand des Beispiels der American Telephone and Telegraph Company (AT+T), die zusammen mit der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen (EEOC) ein Förderungsprogramm ausgearbeitet hat, läßt sich jedoch beschreiben, daß zumindest punktuelle Wirkungen erzielt werden konnten. So wird es von der dortigen Unternehmensleitung als Erfolg der gezielten Maßnahmen für Frauen verbucht, daß ihr Anteil in der höchsten Managementgruppe von 2,1 Prozent auf 6,4 Prozent stieg. Bei den 3000 bis 4000 an Hochschulabsolventen zu vergebenden Managementpositionen beträgt der Frauenanteil bei AT+T inzwischen 40 Prozent. Diese Steigerung ist nach Auffassung des Direktors für Arbeitskräfteplanung des Unternehmens eindeutig auf Affirmativ Action zurückzuführen. Mit Hilfe des Programms hätte dem Unternehmen ein größeres Potential an fähigen Arbeitskräften erschlossen werden können. Als Nachteile nennt er den erforderlichen Verwaltungsaufwand und die teilweise entstandene Konkurrenzsituation zu den männlichen Kollegen, die ihren Aufstieg gefährdet sehen. Zusammenfassend kommt der Personaldirektor gleichwohl zu folgendem Schluß: „Die Schlüsselfrage ist: Beeinträchtigt das, was wir für die Chancengleichheit und im Rahmen der Affirmativ-Action-Maßnahmen getan haben, unsere Fähigkeit, unsere Kunden zufriedenzustellen oder Geld zu verdienen? Die Antwort lautet: Nein, ganz gleich, welchen Maßstab wir anlegen“ [6].

Für gezielte Maßnahmen innerhalb der **öffentlichen Verwaltung** ist das Beispiel Schweden besonders prüfenswert. Dort gibt es seit mehreren Jahren eine Regierungsverordnung, die von einzelnen Behörden die Aufstellung und Umsetzung von Frauenförderungsplänen verlangt. Ausgangspunkt der Maßnahme war eine Enquete über die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Enquete war zu dem Ergebnis gekommen, daß das in der Staatsverwaltung geltende Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts nicht ausreichte, um tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in den Behörden zu schaffen. Diese Erkenntnisse führten dazu, daß die Regierung 1976 den Behörden vorschrieb, aktiv auf die Gleichberechtigung hinzuwirken. Von den Behörden wird hierzu verlangt, besondere Pläne zur Personalpolitik aufzustellen, und zwar für einen kurzfristigen Zeitraum von einem Jahr und einem längerfristigen Zeitraum von fünf Jahren. Jedes Jahr muß über konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung in einer Behörde berichtet werden. Kontrolliert und ausgewertet werden die Berichte von der Frauenabteilung der für den öffentlichen Dienst zuständigen Behörde für Arbeitsmarktfragen – nach bundesrepublikanischen Maßstäben eine Art Bundesanstalt für Arbeit für den öffentlichen Dienst. Sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Frauenabteilung werten jährlich etwa 300 Berichte einzelner Behörden aus. Die Ergebnisse der Auswertung werden jedes Jahr veröffentlicht, was aus Sicht der Leiterin der Frauenabteilung auf die berichtenden Behörden einen „heil-samen Druck“ ausübt. In der Regel möchte keine Behörde das

Image haben, in Sachen Gleichstellung besonders nachlässig und untätig zu sein.

Die Frauenabteilung berät die Behörden darin, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Wert gelegt wird vor allem auf die Rekrutierung von Frauen für traditionell männliche Berufe und Positionen, auf die Weiterbildung, aber z. B. auch auf Maßnahmen einer veränderten Arbeitsorganisation. Denn in den Berichten der verschiedenen Behörden wurde immer wieder festgestellt, daß stark hierarchische Organisationsformen ein besonderes Hemmnis für die berufliche Entwicklung von Frauen sein können. Deshalb versuchen einige Behörden, beweglichere Arbeitsformen und kleinere Arbeitseinheiten (Projektgruppen usw.) einzurichten und Aufgaben stärker zu delegieren. Auch Bemühungen zum Ausbau der gleitenden Arbeitszeit wurden mit dem Ziel unternommen, die Beschäftigungschancen doppelbelasteter Frauen zu vergrößern.

Für einen besonderen Engpaß bei der beruflichen Förderung von Frauen hält man auch in Schweden überkommene Einstellungen und Vorurteile. Deshalb kümmert sich die Frauenabteilung darum, daß Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion und die in den Personalverwaltungen tätigen Mitarbeiter im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen über Hintergründe schlechterer Berufschancen von Frauen und ihrer Veränderungsmöglichkeiten informiert und sensibilisiert werden. Es werden spezielle Curricula zu Fragen der Berufsförderung von Frauen entwickelt, die Bestandteil der Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst werden sollen.

Im Rahmen der Frauenförderungsprogramme für den öffentlichen Dienst laufen auch Modelle, die mit den in der Bundesrepublik geförderten Modellversuchen zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen und Mädchen vergleichbar sind (z. B. ein Modell im schwedischen Fernmeldewesen). Allerdings hat das schwedische Modellversuchsprogramm, das den Namen „BRYT“ trägt – sinngemäß „Brich“ (mit den alten Vorstellungen) – anders als in der Bundesrepublik einen zweiten Schwerpunkt, nämlich die Umorientierung von Männern auf die typischen Frauenberufe. Neben dem generellen Ziel einer Aufweichung verfestigter Berufsstrukturen erhofft man sich, daß durch das Einrücken von Männern in sogenannte Frauenberufe die Nachfrage nach Entwicklungsmöglichkeiten in diesen Berufen zunehmen würde. Man warb z. B. Männer für den Beruf des Sekretärs und bildete sie in diesem Beruf aus. Diese Maßnahme rief den massiven Widerspruch einiger Frauenorganisationen hervor, die den Wegfall von Beschäftigungschancen von Frauen in einem angestammten Berufsbereich befürchteten – eine Auffassung, die m. E. so lange zu Recht vertreten werden kann, wie Frauen in fast allen Berufsbereichen erheblich schlechtere Beschäftigungschancen haben als Männer. Inzwischen liegt jedoch ohnehin die Erfahrung vor, daß nur eine verschwindend geringe Zahl schwedischer Männer den Sekretärberuf ergriffen hat, und wenn, dann meist als Durchgangsberuf für eine andere Tätigkeit.

Ein konkretes Ergebnis der gezielten Frauenförderung im öffentlichen Dienst ist nach Darstellung der Frauenabteilung die Zunahme bei den Höhergruppierungen; der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen und Beförderungen stieg während des 6jährigen Versuchszeitraums um 20 Prozent.

Aufgrund der Erfahrungen mit Frauenförderungsplänen in den ersten sechs Jahren wurden inzwischen einige Veränderungen in der Förderpolitik vorgenommen. Während man sich anfangs darauf konzentrierte, mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bekommen und hierbei relativ schnell an Grenzen stieß, weil es an geeigneten Frauen im „Mittelfeld“ fehlte, hat man sich inzwischen darauf konzentriert, das Potential von Frauen bei den mittleren und gehobenen Qualifikationen zu verbessern.

Die gezielte Frauenförderung in Schweden, die im übrigen auch in der privaten Wirtschaft betrieben wird, findet nicht zuletzt ihren Ausdruck darin, daß der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen im Ländervergleich relativ niedrig ausfällt: Nach einer Studie der OECD verdienen Frauen in Schweden 87 Pro-

zent des Durchschnittseinkommens der Männer, in der Bundesrepublik vergleichsweise nur 73 Prozent und in den USA sogar nur 66 Prozent.

In der Bundesrepublik wurde das Thema Frauenförderungspläne am 21./22. Januar 1982 im Rahmen der gemeinsamen Anhörung des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern zum ersten Mal eingehend von Tarifvertragsparteien, politischen Parteien, Frauenorganisationen und Wissenschaftlern erörtert. Dabei stand die Frage der rechtlichen Zulässigkeit von Zielplänen bzw. Zielvorgaben oder Quoten zur Förderung der Berufschancen von Frauen im Vordergrund.

Von den angehörten Sachverständigen wird gegen Quoten eingewandt, daß dies eine Benachteiligung anderer Arbeitnehmer und eine unzulässige Einschränkung der Handlungsfreiheit der Arbeitgeber bedeuten würde. Die Befürworter von Quoten bzw. von Zielvorgaben führen dagegen an, daß unser Sozialstaatsgebot den Gesetzgeber geradezu verpflichtet, faktische Ungleichheiten im Verhältnis der Geschlechter zueinander beseitigen, d. h. geeignete Maßnahmen zu Abbau von Benachteiligungen zu ergreifen. Während für die Quotengegner die Diskussion mit der Ablehnung beendet ist, stellen die Befürworter Überlegungen an, was unter Quoten- bzw. Zielvorgaben verstanden werden soll. Hierbei differenzieren einige Sachverständige nach den Bereichen Ausbildung und Beschäftigung. Es wird angeführt, daß die Ausgangslage im Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich unterschiedlich ist. Beim Zugang zur Ausbildung werden die Weichen dafür gestellt, ob jemand eine Qualifikation erwerben kann, um bei der späteren Vergabe von Arbeitsplätzen überhaupt eine Chance zu haben. Hieraus leiten einige Sachverständige im Unterschied zum Beschäftigungsbereich die Begründetheit starrer Quoten ab. Wenn auch die Begründung einleuchtend ist, so scheint dies doch eine recht theoretische Überlegung zu sein. Denn da, wo auch nach ernsthaftem Bemühen kein Bewerberpotential vorhanden ist, muß die starre Quote letztlich doch aufgegeben werden.

Für den Beschäftigungsbereich wird von allen Sachverständigen für leistungsbezogene Zielvorgaben plädiert. Das heißt nach einem zeitlich abgestuften Aktionsplan sollen bei gleicher Qualifikation solange die Arbeitnehmer den Vorzug erhalten, deren Geschlecht im Unternehmen benachteiligt ist. Weiter diskutiert werden muß in diesem Zusammenhang die Frage, ob es gewollt sein kann, Regelungen über Fördermaßnahmen geschlechtsneutral abzufassen und damit zumindest ansatzweise Frauen aus den angestammten Frauenberufen zu verdrängen (vgl. die Erfahrungen in Schweden).

Die Vorschläge der Sachverständigen, an welche Bedingungen die Aufstellung von Frauenförderungsprogrammen in der Wirtschaft geknüpft werden könnten, orientieren sich übereinstimmend an dem Beispiel der Affirmative-Action-Programme der USA. So hält es zum Beispiel die Bundesanstalt für Arbeit durchaus für möglich, „dem Arbeitgeber bei der Inanspruchnahme von Subventionen Zielvorgaben aufzuerlegen. So könnte z. B. die Gewährung von Investitionszuschüssen und Darlehen zur Errichtung und Erweiterung von Betrieben an die Verpflichtung gebunden werden, in einem bestimmten Umfange Frauen zu beschäftigen.“

Völlig fremd sind solche Vorgehensweisen auch in unserem Wirtschaftsleben nicht. Schon heute können z. B. im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ Investitionszuschüsse unter erleichterten Bedingungen gewährt werden, wenn die Betriebe damit auch Dauerarbeitsplätze für Frauen schaffen. Ebenso könnten auch Investitionszulagen nach dem Investitionszulagengesetz an die Voraussetzung aktiver Maßnahmen für Frauen geknüpft werden. Schließlich könnte – so die Bundesanstalt für Arbeit – noch überlegt werden, Betriebe, die bestimmte Ausbildungs- und Beschäftigungsziele erfüllen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge besonders zu berücksichtigen oder diesen Betrieben Steuervergünstigungen zu gewähren (Sonderabschreibungen, steuerfreie

Rücklagen). Die Betriebe wären also nicht zwangsweise zu positiven Fördermaßnahmen verpflichtet. Dennoch ergäbe sich natürlich ein gewisser faktischer (wirtschaftlicher) Zwang.

Nicht alle im Rahmen des Hearings abgegebenen Stellungnahmen, die Förderaktivitäten zugunsten von Frauen für den Bereich der Wirtschaft befürworten, tun dies in gleichem Umfang für den Öffentlichen Dienst. Nach dem Motto „weil nicht sein kann, was nicht sein darf“, wird argumentiert, daß nach Grundgesetz, Bundesbeamtengesetz und Bundeslaufbahnverordnung für Beamte – analog auch für die Angestellten und Arbeiter – allein die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung den Maßstab abgeben dürften. Es wird also weder eingeräumt, daß in der Vergangenheit Frauen benachteiligt wurden, geschweige denn daß durch positive Diskriminierung zum Abbau dieser Benachteiligungen beigetragen werden müßte. Insgesamt überwiegt jedoch die Auffassung, dem öffentlichen Dienst in Sachen Frauenförderung die gleichen Aktivitäten bzw. sogar eine gewisse Vorbildfunktion abzuverlangen.

Die Ergebnisse der Anhörung, von denen hier nur einige angerissen werden konnten und die Erfahrungen anderer Länder, die Frauenförderungsprogramme bereits praktizieren, müssen weiter ausgewertet und öffentlich diskutiert werden. Es wird Ergebnis des gesellschaftlichen Kräftespiels und der Machtverhältnisse sein, welche konkreten Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen letztlich durchgesetzt werden können.

Gleichzeitig kann jedoch schon jetzt auf freiwilliger Basis in Sachen Frauenförderung etwas geschehen. Erfreulicherweise sind aufgrund einer Initiative des Arbeitsstabs Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit bereits mehrere Betriebe und eine Stadtverwaltung aktiv geworden. Die VEBA-Kraftwerke Ruhr-AG, die Zeche Sophia-Jacoba, die Ferdinand-Pieroth Weingut-Weinkellerei GmbH und die Stadt Rüsselsheim haben 1981 mit der Aufstellung und Durchführung solcher Frauenförderungspläne begonnen.

Der Arbeitsstab Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit ist bemüht, weitere Betriebe und öffentliche Verwaltungen für die Aufstellung von Frauenförderungsplänen zu gewinnen, die beispielgebend auf andere Stellen wirken könnten. Tätig geworden ist inzwischen auch die Aral-AG, bei der sich Vorstand und Betriebsrat in einer gemeinsamen Absprache verpflichtet haben, planmäßige Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Belegschaft und der neu einzustellenden Frauen durchzuführen (z. B. für Außendiensttätigkeiten wie Tankstellenbezirksleiterin oder Verkaufsbezirksleiterin).

Die konkrete Ausgangslage und die zu treffenden Maßnahmen werden sicher von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden sein. Es müßte jedoch eigentlich im Interesse eines jeden Betriebes bzw. einer jeden Verwaltung liegen zu prüfen, wie das bei der weiblichen Belegschaft vorhandene Potential an Fähigkeiten und Kenntnissen noch besser genutzt werden kann.

Anmerkungen

- [1] Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Mat AB 4/1981.
- [2] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.1 und 2.2 und eigene Berechnungen.
- [3] Langkau, J.: Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. Bestimmung und Analyse des geschlechtsspezifischen Einkommensstandes 1960 – 1979. Bonn 1979.
- [4] Quellen: „Wirtschaft und Statistik“, 7/81, S. 504 f. sowie ergänzende Auskünfte des Statistischen Bundesamtes dazu, Dienstberichte: „Personal des Bundes“ – vom Statistischen Bundesamt alle drei Jahre zum Stichtag 30. Juni durchgeführte Dienststellenerhebung für den Dienstgebrauch des Bundesministeriums des Innern. Hier: Erhebung vom 30. Juni 1977.
- [5] Zitiert nach: Hohmann-Dennhardt, Ch.: Ungleichheit und Gleichbehandlung. Heidelberg 1982, S. 122.
- [6] Zitiert nach Hohmann-Dennhardt, Ch.; a.a.O., S. 35.