

Frauenquote – eine Maßnahme zur Vereinbarkeit?

Vortrag anlässlich der Frauenwirtschaftstage am 14. Oktober 2011 in Bruchsal

Frauenquote und Vereinbarkeit – eine zugegebenermaßen provokante Verbindung. Gemeinsam ist beiden Themenfeldern, dass sie polarisieren. Wenig Themen wurden und werden mit der gleichen Heftigkeit diskutiert, wie die Frage, ob und ab welchem Alter der Kinder Mütter berufstätig sein dürfen. Auch über den „Rollenwechsel“ von Vätern – Stichwort Wickelvolontariat – wurde heftig polemisiert. Die Debatten zur Vereinbarkeit sind leiser geworden. Was die Lautstärke und Heftigkeit angeht, hat die Quotendiskussion dagegen zugelegt. Hilft es den Frauen, wenn man ihnen einen Anteil weit über ihrer jetzigen Präsenz per Gesetz verordnen? Und was ist mit den gut qualifizierten Männern, die dann nicht zum Zuge kommen? Bleibt es dann nicht bei der Diskriminierung, jetzt mit umgekehrtem Vorzeichen?

Ich möchte an dieser Stelle nicht die Pros und Contras gegenüberstellen. Festhalten möchte ich zunächst: die Androhung der gesetzlichen Frauenquote hat eine Dynamisierung in Gang gesetzt, auf die wir lange vergeblich gewartet haben. Frauenförderung ist in Unternehmen (wieder) zum Thema geworden, Führungspositionen für ein paar Frauen mehr zur Realität. Klar ist: die Quotenfrage rütteln an vielen Themen, sie rüttelt am Eingemachten: an der Frage der Verteilung.

Für mich steht die Quotendiskussion damit noch für etwas anderes: ein Katalysator für einen beschleunigten Modernisierungsprozess, den wir ganz, ganz DRINGEND brauchen: gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich.

Deutschland heute ist geprägt von Ambivalenzen und Widersprüchen. Es ist modern und führend in Europa, bezogen auf seine Wirtschaftskraft. Es ist Schlußlicht im Hinblick auf Vereinbarkeit.

Warum das so ist, welche Folgen das hatte und hat im Hinblick auf die Lebensverläufe von Frauen und Männer, und natürlich um die Frage, was

muss passieren, damit es sich ändert - darum geht es in meinem Vortrag, darum geht es in der anschließenden Diskussion mit Ihnen heute.

Kinder bekommen die Leute sowieso! zwischen dem legendären Ausspruch des damaligen Kanzlers Adenauers, mit dem er das umlagenfinanzierte Rentensystem einführte (Generationsvertrag) und dem ebenfalls legendären Ausspruch des damaligen Kanzlers Schröder: „Frauenpolitik und so Gedöns!“ (1998 anlässlich der Vereidigung des Bundeskabinetts) liegen 40 Jahre. In diesen 40 Jahren hat sich sehr viel verändert: Der Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, Globalisierung und Mobilität, Technologisierung und Beschleunigung, Wirtschaftsauf- und abschwünge, Bildungsreform, in deren Folge die heutige Frauengeneration zu der am besten ausgebildetsten überhaupt geworden ist, 68er Bewegung und Pillenknick, Individualisierung und Vielfalt von Familien- und Lebensformen, Wiedervereinigung und eine Kanzlerin – kurz: kaum ein Lebensbereich hat sich in diesen 40 Jahren nicht gründlich verändert.

Mit einer Ausnahme: Das bürgerliche Familienleitbild! Ungeachtet der konstant niedrigen Geburtenrate von durchschnittlich 1,3 Kindern pro Frau (zu Adenauers Zeiten waren es noch 2,36), ungeachtet der gestiegenen „Erwerbsneigung“ von Frauen und ungeachtet ihres gestiegenen Bildungsniveaus: im Kern gilt: der Mann ist für den Unterhalt der Familie zuständig, die Frau für die Fürsorge des Mannes und der Kinder. Das traditionelle Rollenbild wurde zwar punktuell an die sich verändernden Verhältnisse angepasst, - so war z.B. das Ende der gesetzlich festgeschriebenen Hausfrauenehe 1975 eine Reaktion auf die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen auch über die Eheschließung hinaus - aber der Kern blieb unangetastet.

Die BRD hatte zwar, im internationalen Vergleich mit Artikel 3 des Grundgesetzes, eine sehr fortschrittlich formulierte Verfassung im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Aber: Unter Gleichberechtigung wurde zum damaligen Zeitpunkt die „Gleichwertigkeit von Frauen und Männern bei Anerkennung ihrer Andersartigkeit“ verstanden – und sie wird es, so behaupte ich, in Teilen auch heute noch.

Die Existenzsicherung der Frau hängt am Ehemann, die des Mannes am Beruf. Trotz aller Veränderungen, die diesem Leitbild entgegen stehen: es sitzt tief in deutschen Köpfen und zieht sich als roter Faden durch fast alle Lebensbereiche und bestimmt damit nachhaltig die Lebensrealitäten von Frauen und von Männern – vornehmlich im Westen, abgeleitet auch im Osten Deutschlands.

In der DDR war ein anderes Familienleitbild prägend – zu den bis heute sichtbaren Konsequenzen aus diesem Leitbild werde ich später ausführlicher eingehen. In dem fest verankerten, wenn auch nicht immer gleich sicht- und erfahrbaren, roten Faden bürgerliches Familienleitbild, unterscheidet sich die stärkste Wirtschaftskraft Europas von den meisten Nachbarstaaten. Interessanterweise zieht sich das Festhalten am diesem bürgerlichen Familienleitbild auch durch die anderen deutschsprachigen Länder wie Österreich und Schweiz. (Aber das führt an dieser Stelle zu weit).

Bevor ich jetzt auf die Auswirkungen eingehe, die sich aus dem Festhalten am bürgerlichen Leitbild, teilweise der „Verschlimmbesserung“ der punktuellen Erweiterung eingehe, ein Blick über die Grenzen. Warum funktioniert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den skandinavischen Ländern und in Frankreich so viel besser als bei uns? Länder, bei denen die Einführung der Frauenquote schon längst beschlossene Sache ist?

Zur Umbestimmtheit des Familienbildes

Bis zum Ende des 2. Weltkrieges war das bürgerliche Familienleitbild (der Vater als alleiniger Familienernährer außer Haus, die Mutter als Sorgende für Mann und Kinder im Haus) in Europa das beherrschende Leitbild.

Nach dem 2. Weltkrieg institutionalisierte die DDR einen „historisch neuen Familientyp“. Während die männliche Rolle um das Attribut „alleiniger“ Familienernährer verringert wurde, veränderte und erweiterte sich das weibliche Rollenbild zum Leitbild der „werktätigen Mutter“. Die Fürsorge blieb aber auch in der DDR weiblich. Die Unterschiede, die sich aus den verschiedenen Rollenbildern ergeben haben, sind bis heute – eine Generation später – spür- und messbar. Bis heute ist der Anteil erwerbstätiger Frauen und Mütter deutlich höher, und die freiwillig

gewählten Familienauszeiten im Osten kürzer, das Selbstverständnis von der zeitgleichen Vereinbarkeit von Beruf und Kind selbstverständlicher als im Westen Deutschlands. Auch die Berufswahl ist breiter: Nicht nur die berufstätige Mutter war Norm. Durch die gesteuerte – man kann auch sagen quotierte Berufswahl – waren auch viele Frauen in sogenannten „Männerberufen“ tätig. (Was die Verteilung von Führungspositionen anbelangt, glichen sich die Ost-West-Verhältnisse wieder). Bis heute sind technische Berufe / Studiengänge für Frauen, deren Wurzeln im Osten liegen, als Berufswahl selbstverständlicher als für westdeutsche, die hier keine gelebten Rollenvorbilder in nennenswerter Zahl haben.

Angelegen haben sich aber die ostdeutschen den westdeutschen Frauen hinsichtlich der Geburtenrate. Die ist seit der Wiedervereinigung dramatisch um 25% auf unter 1 Kind pro Frau gesunken. Seit ein paar Jahren steigt sie wieder und ist aktuell mit 1,38 Kindern etwas höher als die 1,31 Kinder im Westen. Trotz der deutlich besseren Versorgung mit Betreuungsplätzen im Osten: vor die Entscheidung gestellt: Kind und Beruf fällt die Entscheidung eindeutig zugunsten des Berufs aus.

Das ist in anderen Ländern anders, wie wir wissen, aber warum?

Schweden hat, wie alle skandinavischen Länder eine hohe Geburtenrate und eine hohe Frauen- und Müttererwerbsquote. Schon in den 1960er Jahren, vor dem Hintergrund von Arbeitskräftemangel und der Forderung nach Wahlfreiheit, wurde damit begonnen, systematisch und kontinuierlich die normativ wirkenden Gesetze (Familien-, Sozial- und Arbeitsrecht) an ein neues Familienleitbild anzupassen. Das moderne Leitbild orientiert sich nicht mehr an Familie als Versorgungsinstanz, sondern am Individuum, dass sein Lebensunterhalt selbst bestreitet. Um die individuelle Existenzsicherung mit Familienpflichten verbinden zu können, sichert der Staat über entsprechende Regelungen (Elternversicherung in Schweden seit 1980) und Infrastruktur (Betreuungsplätze) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flankiert von entsprechenden Infrastrukturmaßnahmen wurde der Übergang vom bürgerlichen Familienleitbild zum modernen Leitbild aktiv gestaltet.

Im Grundsatz wird für jedes Kind ein Betreuungsplatz vorgehalten. So haben die Eltern die Wahl zwischen Kinderbetreuung zu Hause oder außer

Haus. In Finnland liegt die Erwerbsquote von Müttern mit unter 3jährigen Kindern unter der der für Mütter mit Kindern im gleichen Alter in Deutschland. Ab dem 3. Lebensjahr der Kinder schnellte sie allerdings auf die höchste Erwerbsquote von Müttern mit Kindern bis 5 Jahre in Europa überhaupt, während sie in Deutschland nur sehr moderat ansteigt.

In Frankreich hat traditionell der Staat die Aufgabe, die Kinder schon früh zu richtigen Staatsbürger zu erziehen. Seit der „Entdeckung der Kindheit“ im 19. Jahrhundert teilen sich Staat und Familie die Erziehung und Sorge für Kinder. Die Finanzierung der Betreuung wird bis heute über die Familienkasse geregelt. Zu zwei Dritteln wird die Familienkasse, aus der alle familienbezogenen Leistungen bezahlt werden, von Arbeitgeberseite finanziert, ein Drittel sind staatliche Mittel. Dieses Modell ist einzigartig.

Die staatsbürgerliche Erziehung stand bei der Einrichtung von Kinderbetreuung im Vordergrund. Die vermehrte Berufstätigkeit von Müttern war zunächst nur eine Folge davon. Das hat sich seit den 1970er Jahren geändert. Das bürgerliche Familienleitbild wurde von dem Zwei-Verdiener-Modell abgelöst. Flankiert von entsprechender Betreuungsinfrastruktur ist die berufstätige Mutter seit Jahrzehnten in Frankreich die Norm, allerdings ohne innerfamiliäre Umverteilung der Versorgungsaufgaben. Die Einführung der 35-Stunden Woche seit den 2000er Jahren hatte auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter als Hintergrund.

Ein kleiner historischer Schlenker am Rande: In Frankreich führte die Erkenntnis über den Zusammenhang von Kindersterblichkeit und Hygiene im 19. Jahrhundert zur Gründung der ersten Crèches. Nur der Staat könne die entsprechenden Hygienevorschriften erfüllen. Eltern, als potenzielle Bazillenträger, wurde der Zugang verwehrt. Bis heute bleiben Eltern in französischen Einrichtungen buchstäblich außen vor. In Deutschland setzte sich dagegen die Auffassung durch, die wichtige, arbeitsintensive und aufopferungsvolle Aufgabe rund um die Hygiene könne nur von denen erwartet werden, die qua zeitgleich konstruierte Mutterliebe für die Aufopferung prädestiniert seien: die gute deutsche Mutter.

Doch zurück in die jüngere, deutsche Vergangenheit. Zunächst noch mal ein kurzer Abriß über die Eckdaten, um dann auf die Auswirkungen und den Ausblick auf notwendige Veränderungen zu kommen.

Seit den 1970er Jahren nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen, über die Eheschließung hinaus, zu. Die gesetzlich verankerte Hausfrauenehe wird zugunsten einer Ehepartnerschaftlichen Aushandlung über die Verteilung der Arbeit aufgegeben. Das 3-Phasenmodell tritt für Frauen an die Stelle der Hausfrauenehe, an dem sich der überwiegende Teil der verheirateten Frauen orientiert. Die männliche Rolle verändert sich nicht: durchgehend Vollzeit berufstätig, mit einem Gehalt, das die Existenz einer versorgenden Ehefrau und von Kindern gewährleistet. Frauen verdienen dazu, um die gestiegenen Ansprüche (Urlaub, Zweitwagen) finanzieren zu können. Eine eigenständige Existenzsicherung ist nicht vorgesehen. Auch über die Ehe hinaus ist die 1. Ehefrau finanziell bis zum Lebensende abgesichert. Die gestiegenen Scheidungsraten und die Zunahme von Patchworkfamilien erzwingen hier gesetzliche Änderungen.

Mit der Reform des Scheidungs- und Unterhaltsrechts in 2008 findet erstmals eine Abkehr vom bürgerlichen zum modernen, am Individuum ausgerichteten Leitbild statt. Auch die Einführung des Elterngeldes in 2007 markiert einen Paradigmenwechsel hin zur grundsätzlichen Anerkennung der existenziellen Absicherung von Frauen durch den Beruf. Die Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung ist ein zusätzlicher Baustein, der aus der Ehe als lebenslange Versorgungsinstanz herausgenommen wird. Diese überfällige Veränderung ist durchaus auch kritisch zu betrachten, dort, wo sie rückwirkend gelten (Scheidung). Aber wieder sind es punktuelle Veränderungen: das neue Leitbild gilt für die NACHeheliche Phase (sei es geschieden, sei es verwitwet). Eine durchgehende, stringente Abkehr und, wichtiger noch, die Formulierung eines NEUEN, in sich stimmigen Familienleitbildes unterbleibt.

Ein solches hat die Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht nun formuliert und 2011 vorgelegt.

Bislang gibt es, soweit sich weiß, keine Reaktionen seitens der Bundesregierung, die auf eine stringente und systematische Übernahme des neuen Leitbildes hindeuten.

Diese sind aber DRINGEND notwendig, um die „Flickenteppich“ Situation in Deutschland zu verändern und um Frauen und Männer die verlässliche Basis im Hinblick auf die Verwirklichungschance zu bieten, die sie sich wünschen und die sie brauchen – auch und gerade im Hinblick auf Vereinbarkeit.

Wunsch und Wirklichkeit.

Verwirklichungschancen: nach dem Nobelpreisträger Amartya Sen formuliert als Möglichkeit, ein Leben führen zu können, für das sich Menschen mit guten Gründen entscheiden können und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht infrage stellt. Um diese Verwirklichungschancen ist es nicht zum Besten gestellt.

Was wünschen Frauen und Männer, und was können sie realisieren?

Frauen gehören heute zu der am besten ausgebildetsten Frauengeneration überhaupt. Sie ziehen mit ihren männlichen Altersgenossen auf allen Bildungsebenen gleich, teilweise erreichen sie bessere Abschlüsse. Sie wünschen sich, ihre Qualifikationen auch dauerhaft in entsprechende Berufsverläufe umzusetzen. Nur 5% stellen sich ihr Leben ausschließlich als Hausfrau und Mutter vor. (Familienmonitor 2008) Leben tun es aber über 50% der jungen Mütter. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit klaffen große Lücken.

Väter wünschen sich mehr Zeit für Familie, arbeiten aber mehr und länger, als Männer ohne Kinder. Das Arbeitszeitvolumen von Frauen ist in Deutschland nicht gestiegen, obwohl die Erwerbsquote seit Jahren zunimmt, d.h. mehr Frauen arbeiten, aber insgesamt weniger Stunden. Was einer eigenen Existenzsicherung sicher nicht genügt. Frauen wollen mehr und länger oder überhaupt arbeiten, können es aber nicht so, wie sie wollen.

(Aktuell liegt die Frauenewerbsquote mit 66,2% deutlich über dem im Vertrag von Lissabon vereinbarten 60% und sogar mit 2 Prozentpunkten über der Erwerbsquote der französischen Frauen. Umgerechnet auf das Vollzeitäquivalent liegt die Quote in Deutschland mit 45% aber deutlich unter dem Ziel von Lissabon und 10% unter der französischen Frauenewerbsquote)

Frauen wollen Karriere machen, aber ihr Anteil an Führungspositionen bleibt seit Jahren konstant.

Die Zahl der Einzelkinder wächst, obwohl sich Frauen und Männer mehr Kinder wünschen und in Deutschland Familien über Transferzahlungen (Familienlastenausgleich) deutlich mehr finanzielle Zuwendungen erhalten, als in anderen EU-Staaten.

Land auf, Land ab ist zu hören und zu lesen: Frauen werden gebraucht auf dem Arbeitsmarkt, Frauen wollen auf den Arbeitsmarkt. Frauen wollen Kinder, die Gesellschaft braucht Kinder. Wo also ist das Problem? Gibt es denn noch eins, oder wird der demographische Wandel und der damit einhergehende Fach- und Führungskräfte-mangel quasi von selbst das Problem lösen?

Schauen wir auf die aktuelle Lage:

Die Arbeitslosenzahlen gehen zurück, insgesamt wird das Konjunkturklima von den Unternehmen immer noch positiv bewertet, auch wenn sich die Geschäftserwartungen eintrüben (IFO-Lage-Index August 2011)

Der Arbeitsmarktindex ist davon nicht betroffen: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt weiter zu.

Doch das "Job-Wunder Deutschland" gerät an die Grenzen, von denen schon seit Jahren die Rede ist: der Fach- und Führungskräfte-mangel ist da.

Eine Studie im Auftrag der Vereinigung der bayrischen Wirtschaft e.V. rechnet mit einem Mangel von mehr als einer halben Millionen Arbeitskräfte in Bayern schon in 4 Jahren, perspektivisch mit einem Mangel von 1 Mio. in 2030. Eine Umfrage des Zentrums für Sozialforschung e.V. im Raum Hannover hat ergeben, dass in 2008 2/3 der klein- und mittelständischen Betriebe (KMUs) von Rekrutierungsproblemen betroffen sind, von denen wiederum die Hälfte einen direkten, negativen Einfluß auf Wachstum und Investition feststellen.

Bemerkenswert an letzter Studie für unser Thema heute: Befragt, welche Zielgruppen angesichts des schon vorhandenen und zukünftig erwarteten Fach- und Führungskräfte-mangel in den Blick genommen werden, geben 59% der befragten die älteren Arbeitnehmer an. Abgesehen von den

Betrieben in der Gesundheitsbranche, ist die zunehmende Rekrutierung von Frauen nur für ein Drittel der Befragten ein Thema, knapp die Hälfte der Betriebe schließen die Rekrutierung von Frauen aus!

Frauen werden als vollwertige Arbeitskräfte nicht ernst- und wahrgenommen. Das gilt nicht nur für die Region Hannover: Unter den 10 verbreitetsten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel war die gezielte Rekrutierung von Frauen bundesweit auf dem letzten Platz. Die Quotendiskussion hat hier Bewegung hineingebracht, zumindest, was den Markt für Führungskräfte anbelangt. Headhunter berichten, dass sie gezielt mit der Suche nach geeigneten Frauen beauftragt werden.

Aber von der momentanen Aufregung im Top-Management abgesehen – die Nachfrage nach Frauen ist bei Weitem nicht so, wie es der demographische Wandel erwarten ließe.

Warum ist das so? Warum sind Frauen als Arbeitskräfte weniger gewünscht und, gemessen am durchschnittlichen Einkommen, weniger wert? Der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst („Gender pay gap“) (unbereinigt) betrug auch 2010 unverändert 23%, der gender pay gap im EU-Durchschnitt ist dagegen um 1% auf 17% gesunken.

Das Rollenbild ist diffus und widersprüchlich geworden. Einerseits wird mit Ehegattensplitting, der kostenfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der Krankenkasse am traditionellen Familienleitbild WÄHREND der Ehe festgehalten.

Andererseits muss die punktuelle Abkehr und Pflicht der eigenen Existenzsicherung NACH der Ehe ein Umdenken in der Lebensplanung von Frauen nach sich ziehen. Programme zu „Wiedereinstieg von Frauen“, Studien über das „verschenkte Erwerbspotenzial“, der Ausbau der U 3 Betreuung, Elterngeld und nicht zuletzt die Werbung seitens der DIHK im Verbund mit Familien- und Arbeitsministerium für Familienfreundlichkeit als harter Standortfaktor: All das müsste die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Führungspositionen deutlich verbessern.

Aber noch mal: ja, es arbeiten mehr Frauen und Mütter kehren schneller in den Beruf zurück. Aber meist nicht auf ihre vorherige Position,

überwiegend in Teilzeit, sie werden nicht mehr gefördert, wie die aktuelle Studie zu Karriereperspektiven berufstätiger Mütter aufgezeigt hat. Die Wirkungsmächtigkeit der traditionellen Mutterrolle tut ihr Übriges: Nicht nur Bascha Mika stellt sich die Frage, warum junge, ehrgeizige, gutausgebildete Frauen, entgegen ihrer Erwartungen und Wünsche, in der Retraditionalisierungsfalle landen? Die Existenzsicherung der Frauen über die Ehe - rechtlich abgesichert und durch vielfältige „Einrichtungen und institutionelle Abstimmungen“ auch darauf verweisend – Kindergärten schließen über Mittag, Schulen setzen ganz offen auf die Mütter als Hilfslehrerinnen – verschafft ihnen eine reale und anerkannte Alternative zum Beruf, die Männer so noch nicht haben. Das kann – und es führt - bei einigen Frauen auch dazu, sich im Beruf anders zu engagieren, als Männer. Wenn sich die Perspektive nicht auf die langjährige Existenzsicherung richtet, sondern Ausstiegsszenarien latent mitgedacht werden, dann kann es zu weniger Engagement ebenso führen wie zu einem übermäßigen Engagement. Mütter, die den Beruf als „stundenweise Abwechslung von zu Hause“ betrachten, anstatt ihn als notwendig zur Sicherung der eigenen Existenz zu sehen, bestätigen die (Vor-)Urteile, die Frauen und Müttern pauschal eine stärkere Familien- denn Erwerbsorientierung zusprechen.

Was also ist zu tun? Grundlegend: Ist die konsequente Erneuerung des bürgerlichen Familienleitbildes hin zu einem modernen Leitbild, begleitet von einer systematischen Anpassung der Infrastruktur und der Institutionen.

Damit einhergehend die Veränderungen der Perspektive: weg von einer statisch, auf den Moment bezogenen, hin zu einer lebenslaufbezogenen Betrachtung. Mutterschaft ist, rein zeitlich betrachtet, ein immer kürzerer Abschnitt im Lebensverlauf. Das Erstgebärendenalter steigt und die durchschnittliche Lebenserwartung nimmt zu. Entscheidungen, die auf die momentane Situation bezogen, rational erscheinen, erweisen sich, bezogen auf den Lebensverlauf, als irrational. Ein Beispiel: die weitverbreitete Verrechnung der momentanen Einkommensituation einer Mutter, die in den Beruf zurückkehrt, mit den Kosten der Kinderbetreuung, die die Rückkehr erst ermöglicht.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse verlaufen nicht linear, sondern in Schüben. Einen solchen Schub erleben wir gerade. Zum gesamtgesellschaftlichen Thema geworden ist er, seit Frau von der Leyen den Paradigmenwechsel auf die Agenda der Familienpolitik gesetzt UND sie zugleich erfolgreich mit der Wirtschaftspolitik verknüpft hat. Damit wurde aber kein Automatismus in Gang gesetzt, das erleben wir auch.

Zum Abschluss: Die Quote als Katalysator: kann sie helfen und wenn ja, warum? Schon die Androhung der Quote wirkt als Katalysator für eine Beschleunigung im Modernisierungsprozess. Dass Headhunter berichten, auf der Suche nach geeigneten Frauen im Ausland suchen zu müssen, bedeutet: nicht Frauen per se können und wollen nicht. In Deutschland qualifizieren sich nur unbestritten zu wenige Frauen für entsprechende Berufszweige und Positionen. Ein häufiges Argument dabei: Frauen wollen nicht. Und die vielfältigen Bemühungen, bislang ohne durchschlagenden Erfolg, Frauen in den MINT-Fächern zu fördern, spricht dafür. Aber der Vergleich von ost- und westdeutschen Frauen zeigt: Wenn Frauen in allen Berufszweigen selbstverständlich sind, wenn Karriere und Familie sich nicht ausschließen, dann ist es tatsächlich eine Frage von Können – und nicht von Wollen -, die Frauen ermutigt, ihre Berufsentscheidung im Hinblick auf ihre gesamte Lebensperspektive zu treffen. Dazu, davon bin ich überzeugt, braucht es weniger Programm, als vielmehr gelebte Rollenvorbilder, die so vielfältig sind, dass sich nicht nur ein Typus von Frau mit ihnen phasenweise identifizieren kann. Die Einführung der Quote, so meine Hoffnung, erweitert das Berufsspektrum für Frauen. Allein dadurch, dass mehrere und unterschiedliche Frauentypen vertreten sind. Dass nicht länger die eine als Einzige und damit als Vorbild – oder eben auch das Gegenteil – für ALLE Frauen herhalten muss. Die Quote wird die Normalität von und für Frauen in führenden Positionen bewirken. Aber ist die Frauenquote auch eine Maßnahme zur Vereinbarkeit? Mittelbar wird sie den Effekt haben. Doch das Fragezeichen bleibt zunächst. Allein durch Einführung der Quote wird sich die Vereinbarkeit nicht verbessern. Hierzu bedarf es einer nachhaltigen – glaubwürdigen! - Veränderung in Politik und Kultur, die nicht alleine „von oben“ – demografischer Wandel hin oder her – ausgehen kann, sie muss auch von unten, von den beschäftigten Frauen und Männern gefordert und gefördert werden. Es braucht eine

Veränderung im Denken von Unternehmen, von Einzelnen und von Institutionen hin zu einer lebensverlauforientierten Sichtweise. In dieser Perspektive können sich Phasen intensiver Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegephasen, aber auch mit Phasen der Weiterbildung abwechseln, ohne dass die individuelle Existenzsicherung damit eingeschränkt wird. Diese Lebensverlaufperspektive muss für Frauen und Männer, für Mütter und Väter gleichermaßen gelten – damit würde die Frage der Frauenquote wahrscheinlich noch nicht vom Tisch sein. Entkoppelt von der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre sie auf ihren Kern reduziert: die Frage nach Macht und Verteilung von Lebenschancen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.