

MANNdat-Faktensammlung

Frauen im Beruf: Benachteiligt und ausgenutzt?

Frauen werden im Berufsleben diskriminiert. Sie verdienen für die gleiche Arbeit weniger Geld als Männer, sind weitaus seltener in Führungspositionen zu finden und werden oft dazu gezwungen, schlecht bezahlte Jobs auszuüben, um überhaupt Geld zu verdienen. So lauten einige der gängigen Behauptungen, die in der Öffentlichkeit verbreitet werden, wenn es um die Situation von Frauen in der Arbeitswelt geht.

Entspricht das der Wirklichkeit? Werden weibliche Arbeitnehmer tatsächlich laufend benachteiligt und ausgenutzt? Im Folgenden möchten wir dem Wahrheitsgehalt solcher Aussagen einmal auf den Grund gehen.

„Frauen verdienen weniger Geld als Männer“

Einer weit verbreiteten Auffassung nach verdienen Frauen in Deutschland für die gleiche Arbeit etwa 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Zahl basiert auf Erhebungen des Statistischen Bundesamtes. Dort wurden jedoch nicht gleiche Tätigkeiten unter gleichen Voraussetzungen innerhalb einer Firma verglichen, sondern nur, recht grob, sogenannte Leistungsgruppen. Innerhalb der einzelnen Gruppen wurden die Gehälter aufsummiert und gemittelt: über alle Berufe, alle Branchen und alle Firmen, unabhängig von der Länge der Betriebszugehörigkeit, der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit, den geleisteten Überstunden, der Berufserfahrung usw. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren verringert sich der Lohnabstand erheblich.

Das Statistische Bundesamt hat seine Aussage denn auch inzwischen revidiert. Wie es im Juli 2006 mitteilte, lassen die Gehaltsdifferenzen bei Mann und Frau nicht zwingend darauf schließen, dass Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden. Verantwortlich seien vielmehr Unterschiede in der männlichen und weiblichen Arbeitnehmerstruktur. Diese seien beispielsweise gekennzeichnet durch Unterschiede im Anforderungsniveau, der Verteilung auf besser und schlechter bezahlte Wirtschaftszweige, der Größe der Unternehmen, der Zahl der Berufsjahre, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Ausbildungsniveaus.

Die IAB-Studie

Eine vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Auftrag gegebene Studie „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben“ (IAB Discussion Paper Nr. 4/2005) kam zu dem Ergebnis: Wenn Frauen über die gleiche Qualifikation und Berufserfahrung verfügen wie Männer und außerdem „mit gleicher Humankapitalausstattung im gleichen Beruf und Betrieb arbeiten“, beträgt die Lohn Differenz nur noch 12 Prozent (S. 23). Da Männer jedoch weitaus häufiger und in größerem Ausmaß Überstunden machen, würde der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen noch geringer ausfallen, wenn man ihn auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezöge. (S. 27)

Wegen der Schwierigkeiten, die verschiedenen Berufsgruppen, Einstufungen, Karriereschritte und Tätigkeiten genauer zu erfassen und miteinander zu vergleichen, ergeben sich einige „Unschärfen bei der Abschätzung des Lohnunterschieds bei ‚gleicher‘ beruflicher Tätigkeit“, so dass „der Lohnunterschied von 12 Prozentpunkten auf etwa die Hälfte zurückgehen könnte, wenn wir wirklich ähnliche hierarchische Positionen miteinander vergleichen.“ (S. 28)

In den Schlussfolgerungen fragen die Verfasser: „Ist die unterschiedliche Entlohnung in den Betrieben nun als Diskriminierung zu deuten? Die methodischen Ausführungen machen klar, dass wir hier keine eindeutigen Antworten geben können.“ (S. 31) Grund hierfür seien vor allem die Probleme, produktivitätsrelevante

Qualifikationen, vor allem die Berufserfahrung, einigermaßen genau messen zu können. Für Wissenschaftler und Führungskräfte haben die Verfasser der Studie einen Einkommensunterschied von ca. fünf Prozent zugunsten der Männer ausmachen können. Sicher kann man diesen Prozentsatz nur schwer auf die Gesamtheit der Beschäftigten übertragen. Doch kann man davon ausgehen, dass eine solche Lohndifferenz der Wirklichkeit weit näher kommt als die weiterhin behaupteten 30 Prozent.

Der Frauen-Daten-Report

Dem „Frauen-Daten-Report“ der Hans Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2005 zufolge verdienen Frauen in Westdeutschland 23 Prozent weniger als Männer, in Ostdeutschland sind es 10 Prozent. Auch diese Zahlen basierten auf einer Rechnung, die pauschal alle Beschäftigten mit einbezog. Auch diese „Lohndiskriminierung“ von Frauen fand ein breites Echo in den Medien. Für die vielen Einschränkungen, die von diesen 23 Prozent nicht viel übrig ließen, galt dies nicht. Das Gros dieser Differenz wurde jedoch auch hier auf Faktoren wie Berufswahl, Branche, Dauer der Betriebszugehörigkeit und niedrigere Tarif-Wochenarbeitszeit von Frauen zurückgeführt. Rechnet man all das heraus, bleibt laut „Frauen-Daten-Report“ ein Drittel (im Westen) bzw. ein Viertel (im Osten) übrig, das nicht durch solch strukturelle Unterschiede erklärt werden kann. Das sind gerade mal 7,7 bzw. 2,5 Prozent. Diese Prozentzahlen berücksichtigen jedoch nicht die höhere Überstundenbelastung der Männer, welche die Lohndifferenz weiter verringert.

Und selbst dieser vergleichsweise bescheidene Rest lässt sich nicht zwangsläufig mit der „Diskriminierung“ von Frauen erklären. Frauen orientieren sich etwa bei der Wahl eines neuen Arbeitsplatzes völlig anders als Männer. So suchen junge Akademikerinnen aus dem kaufmännischen Bereich in erster Linie nach persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten und Jobsicherheit. Männer dagegen verlocken vor allem hohe Gehälter zum Jobwechsel. So stand es in einer Studie des Personaldienstleisters Access, die im September 2005 erschien.

Da Männern in den meisten Familien immer noch die Rolle des Familienernährers und -versorgers zukommt, ist ihre Motivation bezüglich Berufswahl und beruflichem Engagement immer noch (oft notgedrungen) eine andere als bei Frauen, die einer Vielzahl von Studien und

Umfragen zufolge mehrheitlich andere Prioritäten setzen, als ihr Leben lang einer Vollzeit-Berufstätigkeit nachzugehen und mit dem Gehalt Mann und Familie mit zu ernähren. Diese unterschiedliche Job-Motivation spiegelt sich in der Leistung und damit auch in der Gehaltshöhe wieder, ist jedoch nicht in Prozentpunkten zu bemessen.

Frauen als billige Arbeitskräfte?

Ein letzter Grund, der dagegen spricht, die Behauptung „Frauen verdienen 30 Prozent weniger als Männer“ so ohne weiteres als gegeben hinzunehmen: Unternehmer, die heutzutage unter sehr hohen Kostenbelastungen leiden, müssten theoretisch fast nur noch Frauen einstellen, wenn diese tatsächlich so viel preiswertere Arbeitskräfte wären. Selbst wenn sie das Risiko von Schwangerschaften mit einrechnen, würden sie durch die Einstellung weiblicher Arbeitnehmer unterm Strich enorm viel Geld einsparen. Der Umstand, dass sie immer noch in großer Zahl Männer einstellen, ist daher ein eindeutiges Indiz dafür, dass die regelmäßig beklagte Lohndiskriminierung von Frauen ins Reich der Mythen und Märchen gehört.

„Frauen werden in Niedriglohn- und Teilzeitjobs verdrängt“

So meldete das „Institut Arbeit und Qualifikation“ der Universität Duisburg/Essen am 8. Februar 2007: „Fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau in Deutschland arbeitet zu Niedriglöhnen, während der Niedriglohnanteil bei den Männern mit 10 Prozent weitaus niedriger liegt. ... Bezieht man Teilzeit- und Minijobs ein, liegt der Frauenanteil am Niedriglohnsektor bei fast 70 Prozent. Bei Frauen kommen also häufig niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten zusammen, was dazu führt, dass sie ganz besonders geringe Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung haben“, meint Dr. Claudia Weinkopf, Leiterin der IAQ-Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“.

Dabei verschweigt sie jedoch, dass Frauen viel seltener als Männer darauf angewiesen sind, mit ihrem Einkommen ihre eigene Existenz sowie ihre Alterssicherung zu bestreiten, da die meisten von ihnen ganz oder teilweise vom Gehalt, vom Unterhalt oder der Rente ihres Mannes oder Ex-Mannes leben. Verheirateten Frauen steht laut einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, 1 BvR 105/95 vom

5.2.2002) die Hälfte des Familieneinkommens zu. Daher müsste bei der Angabe des Einkommens verheirateter Frauen nicht ihr eigenes Einkommen gewertet, sondern die Hälfte des Familieneinkommens angesetzt werden.

Daten zur Teilzeitbeschäftigung

Laut Bundesagentur für Arbeit waren 2004 von den 11 Millionen Teilzeitbeschäftigten etwa 75 Prozent weiblichen Geschlechts. Wie der „Teilzeitarbeit IAB-Kurzbericht 2005“ vom 22.11.2005 aufzeigt, nehmen Frauen Teilzeittätigkeiten vor allem auf, wenn sie eine Familie gegründet haben. Der Anteil der Erwerbstätigen (Männer und Frauen), die Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle finden, liegt in Ostdeutschland mit seiner angespannten Arbeitsmarktsituation demnach bei 54 Prozent, in Westdeutschland hingegen nur bei 11 Prozent. Persönliche oder familiäre Verpflichtungen sind dagegen im Westen bei 63, im Osten nur bei 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausschlaggebend (S. 4). Demnach kann keine Rede davon sein, dass Frauen in Teilzeit-Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden. Wo dies der Fall ist, weil der Arbeitsmarkt nicht genügend Vollzeitstellen anbietet, sind Männer ebenfalls zu einem großen Teil betroffen.

Diesen Befund stützt eine Befragung von teilzeitbeschäftigten Frauen zu ihren Arbeitszeitpräferenzen (Rürup/Gruescu 2005). „Nach einer Studie des ISO-Instituts würden sie ihre Arbeitszeit im Schnitt gerne um 2,2 Stunden verlängern und zwar in Ostdeutschland mehr als in Westdeutschland (+5,9 bzw. +1,6 Wochenstunden)“, heißt es im Teilzeit-IAB-Kurzbericht (S. 4). In Westdeutschland also, wo teilzeitbeschäftigte Frauen auf ein größeres Alternativ-Reservoir an Vollzeitstellen zurückgreifen können, wünschen sich diese im Schnitt nur eine um 1,6 Wochenstunden längere Arbeitszeit. Eine Zahl, die nicht gerade darauf hindeutet, dass sie die Teilzeitbeschäftigung aus purer Not ausüben und weil sie dringend Geld benötigen. Dies ist eher in Ostdeutschland der Fall, wo man - unabhängig vom Geschlecht - häufig froh ist, wenigstens eine Teilzeitstelle zu erhalten. Verdient der Partner jedoch genügend Geld, wird der Teilzeitjob vor allem als geeignete Möglichkeit zum Dazuverdienen angesehen.

Frauen verdienen 22 Prozent mehr als Männer

In Bezug auf Teilzeitarbeit zweifelsohne erwähnenswert ist noch der in der Öffentlichkeit fast völlig unbekannt Umstand, dass teilzeitbeschäf-

tigte Frauen mehr verdienen als Männer. So klärt uns der „Gender-Datenreport“, den das Bundesfamilienministerium 2005 veröffentlichte, auf: „Unter den Teilzeitbeschäftigten kehren sich die Verdienstrelationen von Frauen und Männern zum Teil um (...). So liegt der Bruttojahresverdienst von Frauen, die weniger als 18 Stunden pro Woche arbeiten, 2002 bei 122 Prozent des Verdienstes von Männern in dieser Beschäftigungsform. Bei einer Teilzeitbeschäftigung über 18 Stunden pro Woche erreichen Frauen in Deutschland immerhin 96 Prozent des Männerverdienstes“ (S. 178).

Frauen verdienen also bei Teilzeittätigkeiten mit weniger als 18 Wochenstunden durchschnittlich 22% **mehr** als Männer. Aufschlussreich ist, dass dieser Lohnunterschied nach Aussage der Herausgeberin, Waltraud Cornelißen, dennoch keine Diskriminierung von Männern darstellt, da teilzeitbeschäftigte Frauen im Schnitt besser qualifiziert sind: „Statt einer Diskriminierung von Männern ließe sich bei den teilzeitbeschäftigten Männern als Ursache für ihre schlechtere Entlohnung ein geringes Humankapital vermuten“, heißt es im Report.

Solche Vermutungen darüber, warum das eine Geschlecht schlechter bezahlt wird als das andere, sucht man in Stellungnahmen von offizieller Seite zur „Lohndiskriminierung“ von Frauen leider fast immer vergebens. Dies gilt auch dann, wenn es sich nicht nur um Vermutungen handelt, sondern um Tatsachen, die durch Studien belegt worden sind.

„Frauen üben die miesesten Jobs aus“

In seinem Buch „Mythos Männermacht“ schreibt der US-Männerrechtler Warren Farrell: „Es ist oft die Rede davon, dass Frauen in schlecht bezahlte Berufe mit schlechten Aufstiegschancen und schlechten Arbeitsbedingungen (z. B. Fabriken) abgedrängt werden. Der *Jobs Related Almanac* (Handbuch des Arbeitsmarkts) zählt 250 Berufe auf und stuft sie nach Kategorien von sehr gut bis sehr schlecht ein. Die Einstufung wird aus der Kombination der Faktoren Bezahlung, Stress, Arbeitsumfeld, Aufstiegschancen, Gefahren am Arbeitsplatz und körperlicher Beanspruchung ermittelt. Demnach sind von den fünfundzwanzig schlechtesten Jobs vierundzwanzig fast reine Männerjobs.

Hier einige Beispiele: Lastwagenfahrer, Metallarbeiter, Dachdecker, Kesselschmied, Holzarbeiter, Schreiner, Bauarbeiter oder Polier, Baumaschinenfahrer, Footballspieler, Schweißer, Müh-

lenarbeiter und Hüttenarbeiter. Alle diese 'schlechtesten Jobs' haben eines gemeinsam: Sie werden zu 95 bis 100 Prozent von Männern ausgeübt. Täglich kommen ungefähr so viele Männer an ihrem Arbeitsplatz um wie während des Krieges an einem 'durchschnittlichen Tag' in Vietnam.“

Der einzige „Todesberuf“ mit einem nennenswerten Frauenanteil war übrigens der des professionellen Tänzers. Farrell schreibt: „Es wurde, ebenso wie Profifootball, niedrig eingestuft. Zweifellos deswegen, weil mangelnde Arbeitsplatzgarantie, schlechte Langzeitperspektiven, hohe Verletzungsgefahr und ein hoher Stressfaktor zusammenkommen.“ Ein reiner Frauenberuf ist derjenige des Tänzers jedoch nicht. Der Männeranteil liegt auch hier in etwa bei 50 Prozent.

Todesjobs: 95 Prozent Männeranteil

Diese Zahlen gelten für die USA, aber in Europa sieht es nicht viel anders aus. Die EU-Statistikbehörde Eurostat gibt in ihrer Veröffentlichung „Berufskrankheiten in Europa im Jahr 2001“, erschienen 2004, statistische Daten über anerkannte Berufskrankheiten in zwölf EU-Ländern bekannt, beschränkt allerdings auf jene 68 Berufskrankheiten, die in allen nationalen Systemen Berücksichtigung finden. Darin heißt es: „Die Inzidenzrate je 100 000 Arbeitnehmer ist bei Männern (48) höher als bei Frauen (22). Das hängt in erster Linie damit zusammen, dass Tätigkeiten, in denen Berufskrankheiten (wie z. B. asbestassoziierte Erkrankungen oder lärminduzierte Schwerhörigkeit) verbreitet auftreten, zum überwiegenden Teil von Männern ausgeübt werden.“ (S. 1)

Krebserkrankungen als spezielle, besonders häufig tödlich verlaufende Form von Berufserkrankungen sind europaweit fast eine reine Männerdomäne: „Im Jahr 2001 wurden in den betreffenden zwölf EU-Mitgliedstaaten insgesamt 1 499 Fälle anerkannt, die sich auf 7 verschiedene maligne Erkrankungen verteilen (...). Die meisten dieser Fälle (95 %) traten bei Männern auf.“ (S. 3) Bei Todesfällen als Folge von Berufskrankheiten betrug der Männeranteil 97 Prozent (S. 6).

Männer im gläsernen Keller

„Zu den Krankheiten kommt allerdings noch eine hohe Zahl von Verletzungen, Vergiftungen und anderer Berufsunfälle. Weltweit sterben der International Labor Organization (ILO) zufolge

1,1 Millionen Männer allein durch Industrieunfälle und übertreffen damit die Zahl derjenigen, die durch Straßenunfälle, Krieg, Gewalt und AIDS getötet wurden. Für jeden tödlichen Berufsunfall, der einer Frau zustößt, stehen zwölf Männer, die auf diese Weise ums Leben kommen. Das ist kein Zufall: Erstens werden Männer grundsätzlich dort eingesetzt, wo die Gefahren am größten sind, und zweitens werden Frauen im Gegensatz zu Männern zusätzlich durch rechtliche Verordnungen vor stärkeren Belastungen geschützt.“ (Arne Hoffmann in: *quip*, Magazin der Wirtschaftsunioren, Juli 2003)

Kein Wunder also, dass Feministinnen sich zwar über die „gläserne Decke“ und den geringen Frauenanteil in den Führungspositionen speziell der Wirtschaft beklagen, aber niemals Frauenquoten für die Berufe unterhalb des „gläsernen Kellers“ fordern, wo die überwiegend männlichen Arbeiter Tätigkeiten mit einem geringen Sozialprestige, aber mit hohem Krankheits-, Verletzungs-, Unfall- und Todesrisiko ausüben. Diese Frauen haben es darauf abgesehen, den relativ wenigen mächtigen Männern ihre Machtpositionen streitig zu machen; die vielen ohnmächtigen Männer blenden sie ganz bewusst aus.

Die Schattenseiten der „Traumjobs“

Doch auch die vermeintlich attraktiven Spitzenjobs sind mit erheblichen Beanspruchungen verbunden: „Untersuchungen unter Tausenden von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern großer Firmen und Konzerne sowie freiberuflich Tätigen (Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Ärzte) und Angestellten des mittleren Managements brachten (...) folgende Erkenntnisse über das Lebensgefühl oberhalb der 'gläsernen Decke' hervor: Fast die Hälfte beklagt, dass sie ihre Arbeit so in Anspruch nimmt, dass für ein Privatleben kaum Zeit bleibt. Jeder Fünfte ist generell unzufrieden mit dem Malocherzwang. Was nicht verwundert: In den obersten Etagen wird heute 13 Stunden pro Tag gerackert, das Wochenende eingerechnet. Bei jedem vierten Schwerverdiener nimmt der Beruf mehr als vier Fünftel des gesamten Tages in Anspruch - eine Sklaverei, die sich mit manchem Geplacke in den untersten Schichten vergleichen lässt. 84 Prozent der Manager wissen, dass ihr Tagesrhythmus sich mit einer unbelasteten Ehe nicht vereinbaren lässt, Freunde haben sie aus Zeitmangel auch so gut wie keine mehr, und selbst

in der Rolle des autoritären 'Chefs' fühlen sich viele unbehaglich.“

Hinzu kommen massive Gesundheitsprobleme bei Karrierebewussten und Spitzenverdienern: „Vielen Anwälten bringt ihr Streben nach Einkommen und Anerkennung (...) schon im Alter zwischen dreißig und vierzig Jahren Herzschmerzen, Bluthochdruck, Arthritis und Schlaflosigkeit ein. Managern geht es nicht anders. Zur Palette ihrer Beschwerden zählen Herzkreislauf-Probleme, Magenschleimhautentzündungen und -geschwüre, vegetative Störungen, Herzinfarkte, Nervenzusammenbrüche sowie diverse Ängste, Depressionen und Suchtkrankheiten. Der Missbrauch und die Abhängigkeit von Alkohol und Tabletten ist bei Führungskräften deutlich höher als im Durchschnitt der Bevölkerung. (...)

Das also ist das Gelobte Land, das dem weiblichen Geschlecht bislang bösartig vorenthalten wurde. Vielen Frauen, die auf die feministische Propaganda hereingefallen sind oder sich aus anderen Gründen auf den Weg 'nach oben' gemacht haben, geht es natürlich nicht anders als den Männern. Der Psychoanalytiker Horst Eberhard Richter erzählt von den Schattenseiten der weiblichen Emanzipation: 'Da kommen welche mit Krankheiten zu uns, die bisher eindeutig männliches Privileg waren. Viele rauchen, trinken und hetzen zuviel, passen sich übereifrig den technokratischen Strukturen an. Sie richten sich psychosomatisch zugrunde! Die Entwicklung ist teilweise dramatisch.' In der Tat hatten vor dreißig Jahren zwanzigmal so viele Männer Magengeschwüre wie Frauen, heute sind es 'nur noch' doppelt so viele. Auch was die Selbstmordraten angeht, tun die Frauen alles, um den männlichen Vorsprung einzuholen. Psychologinnen und Ärztinnen bringen sich dreimal so häufig ums Leben wie traditionell lebende Frauen, da sie mit denselben inneren Konflikten wie viele Männer leben müssen: Isolation, Einsamkeit, Unterdrücken von Gefühlen, ein ständiges Hin- und Hergerissensein zwischen beruflichem Ehrgeiz und persönlichen Bedürfnissen. Auch Arbeitsmediziner bestätigen, dass sich bei Frauen in Führungspositionen die Fälle von Alkoholabhängigkeit häufen.“ (*quip*, Juli 2003)

„Frauen werden von Männerseilschaften am beruflichen Fortkommen gehindert“

Um die angebliche Diskriminierung von Frauen im Berufsleben festzumachen, wird neben dem Gehaltsunterschied auch der Umstand ins Feld geführt, dass nur wenige Frauen in den Führungssetagen von Firmen zu finden sind.

Schuld daran sind nach der durch die Medien verbreiteten Meinung die Männer in den Chefetagen, die beim Glas Bier nach Feierabend untereinander ausklüngeln, welche Führungspositionen mit welchen Mitarbeitern zu besetzen sind. Da sie unverbesserliche Patriarchen alten Stils sind und nicht damit klar kommen, dass Frauen auf der Karriereleiter an ihnen vorbei ziehen, besetzen sie diese Stellen fast nur mit Männern. So bleibt die Männer-Seilschaft in den verantwortungsvollen Positionen intakt, und Frauen haben wieder mal das Nachsehen. Kein Wunder, dass sich der Frauenanteil in den Chefetagen von Wirtschaft und Verwaltung über die Jahre kaum erhöht hat. Die „gläserne Decke“ lässt sie nicht nach oben kommen.

Das Märchen von den Männerseilschaften

So oder ähnlich argumentieren Feministinnen. Doch auch mit diesen Behauptungen liegen sie daneben. Nicht finstere Männerbünde verhindern erfolgreiche Berufskarrieren von Frauen. Umfragen belegen immer wieder, dass die weit überwiegende Mehrheit der Männer kein Problem mit einer Frau als Vorgesetzter hätte. Der wesentliche Grund für die nach wie vor unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in den deutschen Chefsesseln ist eher bei den Frauen selber zu suchen. Einige Fakten:

1. Zu einem guten Teil bestimmen die Wertvorstellungen von Frauen ihre Studien- und Berufswahl: „Ende der neunziger Jahre steuerte nur ein Drittel der weiblichen Studienberechtigten eine leitende Stellung an, aber fast die Hälfte ihrer männlichen Kommilitonen. Wichtig ist den Studentinnen an einem Beruf 'Selbstverwirklichung, Spaß und Soziales' - Kriterien, die zu nennen Frauen sich leisten können: Ein besonders hoher Verdienst muss nicht dazu gehören, weil auch heute noch in den seltensten Fällen eine Frau ihr ganzes Berufsleben hindurch einen gesunden Partner und den Nachwuchs finanziell versorgen muss. Während die Mehrzahl der Männer aus eben diesem Grund um die weniger 'spaßigen' und 'erfüllenden', aber dafür um so karriereträchtige-

ren Fächer wie Elektrotechnik, Maschinenbau und Informatik nicht herumkommt, können es sich Frauen zu mehr als 70 Prozent leisten, Fächer wie Germanistik, Anglistik, Romanistik, Pädagogik und Psychologie zu studieren.“ (*quip*, Juli 2003) Dieser Umstand trägt entscheidend dazu bei, dass das Reservoir an weiblichen Nachwuchskräften für das Führungspersonal von Unternehmen vergleichsweise dünn gesät ist.

2. Oft fehlt es den Frauen der Wahl des „falschen“ Studienfaches wegen auch an den geforderten Qualifikationen. „Die Professorin an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik Sonja Bischoff schickte je tausend Männern und Frauen einen Fragebogen zu, um deren Qualifikation herauszufinden. Gleichzeitig befragte sie 53 Großunternehmen danach, welche Qualifikationen dringend erwünscht waren. Das Ergebnis: Frauen waren keineswegs wegen ihres Geschlechts benachteiligt, was Führungspositionen anging. Das Problem lag schlichtweg darin, dass sie die dafür benötigten Anforderungen nicht mitbrachten. Gesucht werden zum Beispiel Mitarbeiter, die auf dem Gebiet der Informatik zu Hause sind. Heute noch sind aber die allermeisten Computerkids Jungen.“ (*quip*, Juli 2003)
3. Da Frauen in ihrem Leben meist andere Prioritäten setzen als Männer, kehren sie vor allem als Mütter oft dem Karrierejob den Rücken und verringern damit zusätzlich die Zahl potenzieller Topmanagerinnen: „Eine erhebliche Zahl Frauen kehrt nach der Babypause nur als Teilzeitkraft an den Arbeitsplatz zurück. Und viele von ihnen finden während der Auszeit nicht etwa wieder Lust aufs Büro, sondern Geschmack am häuslichen Leben, vor allem wenn das Einkommen des Mannes auch noch für Tagesmutter und Putzfrau reicht. So erreichen sie nie das Gehaltsniveau erfolgreicher Männer. (...). In ihrem Buch 'Das dämliche Geschlecht' schreibt Barbara Bierach, dass die Arbeitnehmerinnen zum Teil selbst schuld seien an ihrem Dilemma. (...) 'Frauen Mitte 30 stellen fest: Das Berufsleben ist kalt, eitel, unproduktiv', so Bierach. Sie wollen aus dem mühsamen und langwierigen Wettbewerb um den weiteren Aufstieg aussteigen. Familie sei nicht selten eine bequeme Ausrede“, schreiben Markus Albers und Antje Wewer in der „Welt am Sonntag“ („Sind Frauen faul?“, 7. März 2004)

„Im Sommer 1999 befragten Emnid und das Trendbüro Hamburg im Auftrag der Zeitschrift 'Freundin' 1700 Angehörige des weiblichen Geschlechts und kamen dabei zu dem Ergebnis, dass 60 Prozent von ihnen statt mit dem Chefsessel mit dem Ceranherd liebäugelten - freiwillig. Von einer 'Verdrängung der Frau aus den Führungsetagen' oder 'Wer sich nicht wehrt, landet am Herd' könne keine Rede sein.“ (*quip*, Juli 2003)

4. Nach Ansicht der Personaltrainerin und Autorin Anja Busse stehen Frauen sich und ihrer Karriere vor allem durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz selbst im Wege. „Ihre Generalthese zum Thema Frauen am Arbeitsplatz lautet: Unter Kolleginnen geht es zu wie im Krieg, nur daß die Damen in der Regel nicht das Visier hochklappen, sondern vielmehr wehrkraftzersetzend tätig werden: Gerüchte streuen, mobben, Intrigen spinnen - alles weibliche Spezialitäten. Kurz, so Busse: 'Der Psychoterror unter Frauen ist allgegenwärtig und alltäglich.' Die Personaltrainerin befindet: Frauen agieren häufig extrem unprofessionell, weil zu emotional. Sie können einander nicht einfach nur kollegial-neutral begegnen, sondern sind entweder miteinander befreundet oder sich spinnefeind. Nett zueinander sind sie nur solange, wie alle in derselben - untergeordneten - Position sitzen. Sobald eine es wagt, sich als Chefin zu erheben, fallen die anderen über sie her wie Hyänen. Wo Männer männliche und weibliche Konkurrenten gleichermaßen sabotieren, haben es Frauen meist auf andere Frauen abgesehen. Die Konsequenzen liegen auf der Hand. Männer müssen sich nicht damit aufhalten, weibliche Konkurrenten zu attackieren, die erledigen deren Geschlechtsgenossinnen schneller und grausamer selber. Wenn es also kaum weibliche Führungskräfte gibt, liegt das nur zum Teil an männlichen Chefs, die Frauen nicht mehr zutrauen als ordentlich gebrühten Kaffee: 'Der Klassenfeind sitzt nicht immer jenseits der Geschlechtermauern, sondern oft genug im eigenen Land', so Busse.“ (Barbara Bierach: „Gerüchte, Mobbing und Intrigen“, „Welt am Sonntag“ vom 12. Dezember 2004)

Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Frauenfördergesetze, die unter tätiger Mitwirkung von Männern verabschiedet wurden, sor-

gen immerhin dafür, dass zumindest den Frauen im öffentlichen Dienst bei ihrem Aufstieg in höhere Positionen die Steine aus dem Weg geräumt - und den Männern vor die Füße gelegt werden. So gibt es in einigen Bundesländern Gleichstellungsgesetze, die die Behörden in gewissem Umfang zur bevorzugten Einstellung von Frauen zwingen. Diese Gesetze werden als „positive Diskriminierung“ beschönigt und dienen dem Zweck, den Anteil weiblicher Beschäftigter in den mit Frauen unterbesetzten Behörden zu erhöhen.

Oftmals sind jedoch Männer in den Behörden unterrepräsentiert, wie z.B. in einigen Landesverwaltungen oder in den Kommunalverwaltungen (z.B. Baden-Württemberg: Männeranteil in der Kommunalverwaltung unter 40%). Was einerseits bei einer Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter als Benachteiligung gilt und angegangen wird, gilt umgekehrt bei einer Unterrepräsentanz männlicher Beschäftigter als völlig in Ordnung. D.h. trotz des insgesamt höheren Beschäftigungsanteils der Frauen in diesen Verwaltungen wird das Männer diskriminierende Gleichstellungsgesetz aufrecht erhalten. Die Erhöhung des Frauenanteils wird sogar weiter voran getrieben.

Paragraf 8 des Bundesgleichstellungsgesetzes legt fest, dass Frauen bevorzugt eingestellt und befördert werden dürfen, wenn sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Eine entsprechende Quotenregelung für Männer gibt es nicht. In der Bundesverwaltung und in verschiedenen Bundesländern haben Männer außerdem für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten weder das aktive noch das passive Wahlrecht, obwohl diese Beauftragten für beide Geschlechter zuständig sind. So stolz die Frauenbewegung einerseits darauf ist, im Kampf für die eigene Gleichberechtigung auf breiter Front das Frauenwahlrecht erstritten zu haben, so rigoros sorgt sie andererseits dafür, dass dieses Recht den Männern verwehrt wird, wenn dessen Ausübung die Privilegien von Frauen zu gefährden droht.

„Frauen haben es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer“

Die folgenden Zahlen verdeutlichen, dass solche Aussagen längst von der Wirklichkeit überholt worden sind:

- Im Jahr 2005 lagen die absoluten Arbeitslosenzahlen bei den Männern im Jahresdurchschnitt um etwa 16 Prozent höher als bei

den Frauen. Die Arbeitslosenquote der Männer betrug in jenem Jahr 13,4 Prozent, die der Frauen 12,7 Prozent. Die Quote lag bei den Männern mithin also um 5,5 Prozent höher. (Die abweichende prozentuale Geschlechterdifferenz zwischen absoluter Arbeitslosenzahl und Arbeitslosenquote ist darauf zurückzuführen, dass sich arbeitslose Männer wesentlich häufiger arbeitslos melden als Frauen. Letztere stehen dann als Hausfrauen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.)

- Die Arbeitslosenquote in Deutschland ist von 1992 bis 2005 bei Männern um 85 Prozent, bei Frauen um 44 Prozent gestiegen. 1994 lag die Zahl arbeitsloser Männer erstmals über derjenigen arbeitsloser Frauen; seitdem hat sich der Abstand kontinuierlich vergrößert.
- In der Altersgruppe bis 25 Jahren waren Männer im Jahr 2005 um 40% häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen.

Die Krise der Männerberufe

In ihrem Artikel „Arbeitslos: Krise der Männerberufe“ (*Rheinische Post* vom 31.5.2003) beleuchtet Eva Quadbeck die Hintergründe für die zunehmende Arbeitslosigkeit von Männern: „Ein wichtiger Grund für die stark angestiegenen Zahlen männlicher Erwerbsloser sind vor allem ihre Berufe. In der Industrie, wo erheblich mehr Männer arbeiten, wird stärker rationalisiert als im Dienstleistungssektor. Allerdings sind Männer sogar im Dienstleistungsbereich, wo sie nur rund 48 Prozent der Beschäftigten ausmachen, stärker vom Jobverlust betroffen als Frauen.“

Das Wegbrechen von Berufen (z.B. in der Industrie), in denen früher auch geringer qualifizierte Männer ohne Ausbildung noch einen Arbeitsplatz fanden, zeigt sich auch darin, dass die Arbeitslosigkeit bei Männern im Vergleich zu derjenigen von Frauen um so höher liegt, je geringer das Ausbildungsniveau ist. So betrug die Erwerbslosenquote laut „Gender-Datenreport 2005“ (S. 155) bei Erwerbspersonen

- ohne Berufsabschluss: Frauen 14,3 – Männer 18,4 Prozent
- mit Lehrausbildung: Frauen 10,7 – Männer 12,5 Prozent
- mit Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. Fachschulabschluss: Frauen 5,9 – Männer 5,4 Prozent

- mit (Fach-)Hochschulabschluss: Frauen 5,7 – Männer 4,8 Prozent.

Die Bildungskrise der Jungen mit immer höheren Anteilen männlicher Hauptschüler und Schulabbrecher zeigt also bereits deutliche Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt. Auf ihm spiegelt sich die Perspektivlosigkeit junger Männer wider, deren Grundlagen schon in der Schule gelegt werden.

„Um das Gleiche zu erreichen wie ein Mann, muss eine Frau doppelt so viel leisten“

„Die oft zitierte Aussage, dass Frauen doppelt so gut sein müssen wie Männer, um auf der Karriereleiter weiterzukommen, ist ein feministischer Glaubenssatz, der noch nie konkret belegt oder bewiesen wurde.“ (Beate Kricheldorf: *„Verantwortung: Nein danke! Weibliche Opferhaltung als Strategie und Taktik“*, Frankfurt/Main 1998, S. 24) Im Gegenteil: Durch die vielfältigen Frauenförderprogramme speziell im öffentlichen Dienst haben Frauen eine höhere Chance, befördert zu werden, als Männer, auch wenn sie gleichviel leisten wie Männer oder sogar weniger.

Fazit: Die häufig behauptete eklatante Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsleben lässt sich anhand der vorliegenden Fakten nicht aufrecht erhalten. Dennoch sind Aussagen, die diese angebliche Benachteiligung belegen sollen, nach wie vor sehr weit verbreitet. Gerade die „Lohndiskriminierung“ von Frauen und die „zu wenigen Frauen in Führungspositionen“ werden besonders häufig als Beispiele für die „immer noch nicht verwirklichte Gleichberechtigung der Geschlechter“ ins Feld geführt.

Verglichen damit, ist das Bewusstsein über die Probleme, die Männer im Berufsleben haben, völlig unterentwickelt. Ob höhere Arbeitslosigkeit, die um ein Vielfaches stärkere gesundheitliche Belastung oder die schlechtere Bezahlung von teilzeitbeschäftigten Männern: Nur selten widmen sich Zeitungen, Fernsehsendungen oder Untersuchungen dieser Art von Benachteiligung.

Wir hoffen, diese Schiefelage mit unserem Beitrag ein wenig ausgleichen und dazu beitragen zu können, dass die Situation männlicher Arbei-

ter, Angestellter und Erwerbsloser in der Öffentlichkeit stärker Beachtung findet.

Quellenangaben

Thomas Hinz und Hermann Gartner: „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben“, IAB Discussion Paper No. 4 / 2005, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0405.pdf>

IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 22 / 24.11.2005: „Frauen am Arbeitsmarkt - Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb2205.pdf>

„Gender-Datenreport - 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland“, herausgegeben im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, November 2005, <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport...>

„Berufskrankheiten in Europa im Jahr 2001“, herausgegeben von Eurostat, Reihe „Statistik kurz gefasst“, Ausgabe Nr. 15/2004, http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_04_15.pdf

Herausgegeben von MANNdat e.V., geschlechterpolitische Initiative, im März 2007.

www.manndat.de