

# Gender News: Neues vom Patriarchat Ausgabe 1, 7.11.2014

Protokoll zum Gender-Unterricht Prof. Paulitz 4.11.2014 vorgelegt von Rüdiger Stobbe

Warum Unterricht? Ist doch ganz einfach:

***Wenn alles schweigt und Eine/r spricht, das also nennt man Unterricht. ... und Ruh´ ist erste Bürgerpflicht, äh, sorry Studipflicht.***

Das Thema: „Diskriminierung“. Als Einstieg wurde ein „Handout“, sprich Arbeitsblatt, verteilt. In Kleingruppen sollte herausgearbeitet werden

- Welchen Stellenwert hat die UN-Menschenrechtserklärung?
- Wie wird Diskriminierung von Geschlecht in der UN-Menschenrechtserklärung verstanden?
- Welche grundsätzliche Rechtslage finden wir in Bezug auf das Geschlecht im Grundgesetz (GG) der BRD?

Zunächst mal sei festgestellt, dass sich Frage 2 wohl auf die „Deklaration zur Beseitigung...“ dem zweiten Teil des Arbeitsblattes bezieht und nicht auf den ersten. Auf meine Nachfrage reagierte die Professorin säuerlich. Nun denn, das ist nicht sonderlich wichtig. Wichtig ist, dass keinerlei historische Einordnung der Texte vorgenommen wurde. 1948/1949 das Entstehungsdatum der Menschenrechtserklärung bzw. des Grundgesetzes war der Zweite Weltkrieg gerade vorbei. Europa lag in Schutt und Asche. In deutschen Konzentrationslagern und sowjetischen Gulags sind Millionen, - zig Millionen Menschen umgebracht worden. Sicher auch Frauen. Aber genau so sicher ist auch, dass „Geschlecht an sich“ kein Grund war und bis heute auch ist, eingesperrt und womöglich getötet zu werden. Islamische Staaten bewegen sich allerdings an der Grenze. Was keine besondere Aufmerksamkeit in den GenderStudies erfährt. Dabei werden Frauen dort systematisch, eben vom politischen Rechts-System (Scharia) des Islam, benachteiligt, diskriminiert, bestraft oder sogar getötet bei „Taten“, die beim Mann nicht, oder wesentlich weniger streng geahndet werden.

Beide Texte entstanden nicht in erster Linie zum Schutz von Frauen, sondern zum Schutz von andersaussehenden, andersdenkenden und andersglaubenden Menschen, also Frauen UND Männern. Dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, steht bereits in der Urfassung Artikel 3 des Grundgesetzes. Der auf dem Arbeitsblatt zitierte Zusatz wurde hingegen später eingefügt<sup>1</sup>. Für Arbeitsblätter

---

<sup>1</sup> Durch Gesetz vom 27. Oktober 1994 wurde der Artikel 3 mit Wirkung vom 15. November 1994 wie folgt geändert:  
- dem Absatz 2 wurde folgender Satz angefügt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin..  
- dem Absatz 3 wurde folgender Satz angefügt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“

In diesem Zusammenhang erscheint ein Hinweis, zur Wirkungsgeschichte von Teil 4 des Arbeitsblattes (Erklärung der Rechte der Frau...., von Olympe de Gouges, 1791) wichtig: „Zur Wirkungsgeschichte finden sich in der Literatur verschiedene Standpunkte. Während einerseits darauf hingewiesen wird, dass die Erklärung von 1791 nur in fünf Exemplaren erschien und politisch völlig ignoriert wurde, heißt es an anderer Stelle: „Die Deklaration erregte in ganz Frankreich und sogar im Ausland Aufsehen.“ Für erstere Annahme spricht, dass de Gouges' Erklärung bis heute in den meisten Sammlungen und Auflistungen rechtshistorischer Dokumente fehlt. 1972 wurde der Text, der bis dahin unbeachtet in der französischen Nationalbibliothek lag, von Hannelore Schröder wiederentdeckt und 1977 auf Deutsch veröffentlicht“ Quelle: [http://de.wikipedia.org/wiki/Erkl%C3%A4rung\\_der\\_Rechte\\_der\\_Frau\\_und\\_B%C3%BCrgerin](http://de.wikipedia.org/wiki/Erkl%C3%A4rung_der_Rechte_der_Frau_und_B%C3%BCrgerin)

in der Schule reicht sicher die Nennung des Ursprungsdatums eines Dokuments. Für wissenschaftliche Untersuchungen ist korrektes Zitieren, selbstverständlich auch der übrigen Teile des Blattes hingegen unabdingbar. Denn nur mit dem Wissen um das Datum der Einfügung des Satzes in das GG, hier 1994, ist eine wissenschaftlich hinreichende Betrachtung möglich. Das war m. E. nicht das Ziel der Veranstaltung. Ziel war, nach der Feststellung am 21.10.2014, dass Frauen generell benachteiligt werden, zu erarbeiten, dass Frauen die Benachteiligung durch Diskriminierung erfahren. Dabei wurde auf drei Formen der Diskriminierung hingewiesen

- Mit der **Direkten Diskriminierung** werden die Rechte des/der Einzelnen direkt und unmittelbar eingeschränkt und/oder vorenthalten.
- **Mittelbare Diskriminierung** wirkt über vordergründig geschlechtsneutral formulierte Normen. Tatsächlich wirkten sich diese aber negativ auf Geschlecht aus. Als Beispiel wurde die - angebliche - rechtliche Schlechterstellung der Teilzeitarbeit, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird, genannt. Wäre es „rechtlich“ tatsächlich so, wären hier ganz sicher schon entsprechende Klagen eingereicht worden. Das ist trotz tausender Gleichstellungsbeauftragten in allen Ecken Deutschland nicht der Fall. Rein monetär gilt sogar das Gegenteil. So hatte ein Mann/eine Frau 2013 mit 3.000 € brutto einen Nettoverdienst in Höhe von knapp 1.900 €/Monat. Wird die Arbeitszeit und der Lohn halbiert, also auf brutto 1.500 € ergibt sich ein Nettoverdienst von 1.090 €<sup>2</sup>. Die Teilzeitarbeit bringt 140 € netto mehr als das halbierte Vollzeitnetto.
- **Strukturelle Diskriminierung** erfahren Menschen – hier natürlich nur Frauen – durch Regelsysteme und Normen, die einfach aus ihrem Aufbau heraus diskriminierend wirken. Vor allem betroffene Menschen, die aus welchen Gründen auch immer, in ihrem Leben und Wirken nicht so handeln können, wie die Mehrheitsgesellschaft. Um das auszugleichen, sind auch vermeintliche „Ungerechtigkeiten“ akzeptabel. Als Beispiel wurde der/die Gehbehinderte genannt, für die spezielle Parkplätze (z. B. breiter und näher) bereitgestellt werden. Die Professorin nannte in gleichem Atemzug die Sinnhaftigkeit von Quotenregelungen für Frauen.

Als ich dazu nachfragen wollte, wurde das von der Professorin mit dem Hinweis, sie nehme mich diesmal nicht dran, unmöglich gemacht. Begründung: <<Jetzt sollten auch mal andere drankommen>>. Es gab aber keine anderen Wortmeldungen. Es war die schlichte Angst vor einer kritischen Nachfrage. Nach meinem Empfinden war das die **Direkte Diskriminierung** eines Mannes, der engagiert ist. Ich habe in den 4 bisherigen Veranstaltungen **insgesamt** vier – nicht sonderlich kritische - Fragen gestellt, davon eine technische und eine sachliche Frage in der letzten. Weshalb reagiert die Dozentin so? Wahrscheinlich, weil ich in meinem Protokoll zur Vorlesung vom 28.10.2014 die Wissenschaftlichkeit bzw. wissenschaftliche Redlichkeit der Vorlesung (Siehe Ordner Protokoll

---

<sup>2</sup> Die genauen Berechnungen können bei mir angefordert werden: Mail an [service@mediagnose.de](mailto:service@mediagnose.de), Stichwort Gender Lohnberechnungen

201014 ... im Bereich „Gemeinsame Dokumente“ im Lernraum) angezweifelt habe. Das Verhalten der Dozentin – Frageverbot - ist wenig, sehr wenig souverän.

Zum Ende der Veranstaltung wurden kurz **Androzentrismus** thematisiert und das **Normalarbeitsverhältnis**. Zum Androzentrismus nur so viel: Die Welt heute, wie wir sie so allgemein kennen, wurde zu mindestens 95 % gedacht und gemacht von männlichen Menschen. Aber alle Menschen wurden irgendwann mal geboren und aufgezogen. Nur von Frauen, aufgezogen fast nur von Frauen. Ohne Frauen würde es keine Welt geben. Ohne Männer gäbe es nicht die Welt von heute. Ich sage dies ganz ohne Wertung. Aber zu glauben oder gar zu „wissen“, dass Selbstverwirklichung **nur** durch bezahlte Tätigkeiten erreicht werden kann, was für ganz viele - nicht so privilegierte Frauen wie die Studierenden/Studierten - z. B. Arbeit beim Discounter an der Kasse bedeutet, ist ein Holzweg. Kinder bekommen, seine Kinder gesund – psychisch wie physisch - großziehen und seine Kinder lieben, wo möglich mehr als die „Karriere geliebt“ wird, ist m. E. vollkommen in Ordnung und sollte nicht mit dem Prädikat „Heimchen am Herd“ belegt werden. Was gerade die Menschen, die sich angeblich besonders für „die Frau“ einsetzen, gerne tun.

Auffallend war auch in dieser Vorlesung, dass z. B. zum Beleg von Stereotypen (Der „Naturwissenschaftler“) Material herangezogen wurde, welches als uralt bezeichnet werden kann. Was SchülerInnen 1957 dachten und SchülerInnen (Neudeutsch geschlechtergerecht: ZuSchulende, har, har!) heute denken, unterscheidet sich so massiv, dass für diese Erkenntnis bestimmt keine wissenschaftliche Untersuchung nötig ist.

Nächste Woche geht es um die Verursacher von Benachteiligung, Diskriminierung und allen anderen Übeln für die Frau: Männer bzw. **Das Patriarchat**.

Diesem Protokoll füge ich 3 Artikel der **Schweizer „Weltwoche“**<sup>3</sup> bei. Im Gegensatz zu deutschen Publikationen bringt diese Wochenzeitschrift regelmäßig Rede und Gegenrede zu umstrittenen Themen. Auch werden nicht nur Journalisten einer Couleur publiziert. Ganz aktuell, sozusagen druckfrisch, in der Weltwoche

- Nr. 44/2014 vom 30.10.2014 **„Die Mär der Diskriminierung“** und **„Chancen statt Quoten“** so wie die Gegenrede in
- Nr. 45/2014 vom 7.11.2014 Essay **„Die Mär der bequemen Frau“**

Diese Artikel liefern wichtige Impulse zur Gender-Debatte. Eine solche findet in der deutschen Öffentlichkeit leider so gut wie gar nicht statt. Zur Freude aller Gender-Frauen. Da brauchen sie nicht zu argumentieren. Der deutsche Michel/ die deutsche Michaela lässt alles über sich ergehen – und bezahlt!

Ich werde in Zukunft der Vorlesung nur beiwohnen und keine Fragen mehr stellen. Dafür werde ich immer ein Protokoll schreiben. Trägt ja auch zur Diskussion bei.

Aachen, den 7.11.2014

Rüdiger Stobbe, Eynattener Str. 84, 52064 Aachen, Gasthörer 903809

---

<sup>3</sup> Die Weltwoche, Zürich, 82. Jahrgang. [www.weltwoche.ch](http://www.weltwoche.ch)

# Die Mär der Frauen-Diskriminierung

Bundesrätin Sommaruga betet es vor, die Mehrheit betet nach: Frauen bekommen für gleiche Arbeit weniger Lohn als Männer. Doch die Statistiken, auf die sich die Justizministerin beruft, lassen andere Schlüsse zu: Viele Frauen sind im Beruf auch einfach weniger ehrgeizig. *Von Alex Baur*

Wenn die Mutter in familiären Belangen ein Machtwort spricht, ist Widerspruch zwecklos, gibt der Vater den Kindern mit einem Seufzer das Signal zur Kapitulation. So ist das bei den meisten Familien, in den meisten Ländern der Welt. So ist es in der Politik, wenn es um Familien- und Frauenfragen geht. Und so war es auch letzte Woche, als Justizministerin Simonetta Sommaruga (SP) wieder einmal behauptete, Frauen würden auf dem Arbeitsmarkt systematisch diskriminiert, was nach einschneidenden Kontrollen rufe. Und die meisten Medien, allen voran der öffentlich-rechtliche Sender SRF, echoten brav: Frauen werden diskriminiert, jetzt muss der Staat eingreifen.

## Eine Frage von Angebot und Nachfrage

«Gleicher Lohn für Mann und Frau» ist ein Ladenausleger aus dem sozialistischen Katechismus und wurde bereits 1873 beim ersten schweizerischen Arbeiterkongress postuliert. Tatsächlich wurden bis in die 1970er Jahre etwa Lehrerinnen systematisch schlechter entlohnt als ihre männlichen Kollegen, weil man selbstredend davon ausging, dass Letztere als Väter eine Familie zu ernähren hätten. 1981 wurde die Lohngleichheit in der Verfassung festgeschrieben. Was das konkret zu bedeuten hat, ist jedoch unklar. Bei Beamten, die nach einem fixen Reglement entlohnt werden, scheint die Sache relativ einfach. Auf dem freien Markt jedoch, wo zahlreiche, oft subjektive Faktoren die Höhe des Lohnes bestimmen, gibt es keinen gerechten Lohn. Es ist eine Frage von Angebot und Nachfrage.

Für jene, die an den freien Markt glauben, ist die Antwort einfach: Jeder Unternehmer, der einen teureren Mann einstellt, obwohl eine Frau für weniger Geld dieselbe Leistung erbringen würde, bestraft sich selber. Für jene, die den Kapitalismus überwinden wollen, ist die Lösung noch einfacher: Sie fordern reglementierte Beamtenlöhne für alle. Weil die Linke beim Souverän mit solchen Anliegen regelmässig Schiffbrüchler litt – letztmals mit der Mindestlohn- und der «1:12»-Initiative –, will sie den normierten Lohn auf Umwegen erschleichen, etwa über flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit oder eben via Gleichstellungsgesetz.

Glaubt man den SRF-Nachrichten, müssen sich Frauen mit 25 Prozent weniger Lohn begnügen als Männer. Sommaruga war etwas bescheidener, sie bezifferte den «Gender-Gap» auf 8,7 Prozent. Konkret: Für gleiche Arbeit erhalten Frauen im Durchschnitt jeden Monat angeblich 677 Franken weniger Lohn. Doch wie kommt



*Einschneidende Kontrollen: Justizministerin Sommaruga.*

man zu diesen Zahlen, wo doch Männer und Frauen meistens verschiedene Arbeiten erledigen? Das «Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien» (Bass) hat dafür im Auftrag und Sold des Bundes ein kompliziertes Rechnungsmodell entwickelt, das in der Verwaltung als Standard gilt und auf das sich auch Sommaruga beruft.

Bass ist so etwas wie ein linker Think-Tank, der sich indes hauptsächlich mit Staatsaufträgen finanziert. Bass legt stets Wert auf den Anschein von Wissenschaftlichkeit, die Studien besagen aber oft mehr über die politisch korrekte Ausrichtung der Autoren als über die Realität. Vor einigen Jahren rechnete das Büro im Auftrag des Zürcher Sozialamtes etwa vor, dass von jedem Fürsorgefranken 49 Rappen in die Wirtschaft zurückfliessen und diese so ankurbelten. Die 200 000 Franken teure Studie mit dem Titel «Sozialhilfe rentiert» baut indes schon in der Fragestellung auf einen Zirkelschluss, und gestandene Ökonomen fragten belustigt, wo denn die restlichen 51 Rappen landeten. Natürlich kommt alles Geld früher oder später wieder in Umlauf. Das Problem liegt darin, dass die Sozialhilfe keinen Mehrwert schafft und die Bezüger vielmehr daran hindert, produktiv zu werden.

Die Studie «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008» von Bass unter der Federführung von Silvia Strub ist gleichsam die Mutter einer Reihe von Folgeerhebungen über Lohndiskriminierung und ist als Anklage konzipiert. So stellte Strub fest, dass die Frauen selbst beim Bund trotz normierter Löhne im Schnitt 16,5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Sie räumt in einem Nebensatz auch ein, dass «offensichtliche, direkte Lohndiskriminierung heute relativ selten» ist. Und sie anerkennt, dass der grösste Teil der Lohn Differenz mit den reduzierten Pensen (50 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit) und unterschiedlichen Hierarchiestufen zu erklären sei. Es verbleibt aber gemäss ihren Berechnungen rund ein Drittel der Differenz, das «nicht erklärbar» sei – und alles, was Strub nicht erklären kann, ist für sie automatisch diskriminierend.

### Nach der Babypause geht die Schere auf

Nun sind Stellen selten deckungsgleich, Frauen und Männer erfüllen oft ganz andere Aufgaben. Und hier wird es kompliziert. Mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Formel – einer komplexen Gleichung, die mit ihren Hieroglyphen an den Maya-Kalender gemahnt – errechnet Strub aufgrund von Dienstjahren, Hierarchie und Ausbildung den «gerechten» Lohn. Die Berechnung mag für Beamten angehen. Doch auf dem freien Markt gelten andere Gesetze. Entscheidend sind dort, ungeachtet der Dienstjahre und der Zertifikate, Faktoren wie Leistung, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit oder Flexibilität.

Silvia Strub findet dann doch noch Erklärungen für die vermeintlich unerklärbare Lohn Differenz: Es sind die Karrierelücken von Frauen,



Überholte Klischees: Wissenschaftlerin Strub.

die sich zwischendurch dem Nachwuchs widmen und die beim Wiedereinstieg ins Berufsleben oft wieder ganz unten anfangen müssen. Und zweitens sind es die generell reduzierten Basisgehälter für Teilzeitstellen. Das ist letztlich das Fazit der strubischen Analyse: Die Diskriminierung beruht auf tieferen Teilzeittlöhnen und Karrierelücken. Man mag von diesem Befund halten, was man will – er ist sicher nicht wissenschaftlicher, sondern politischer Natur.

Trotzdem sind die statistischen Erhebungen interessant. Man kann aus ihnen nämlich auch schliessen, dass die angebliche Benachteiligung der Frauen eine Mär ist. So lässt sich nachweisen, dass in der ersten Phase der Karriere, also bis zum 30. Lebensjahr, praktisch keine Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern besteht. Die Schere geht erst nach der Babypause bei den über Vierzigjährigen richtig auf. Auch bei einfachen Jobs, die keiner höheren Qualifikation bedürfen, sind die Unterschiede gering.

Die Daten zeigen aber auch, dass Teilzeitmänner, genau wie -frauen, mit einem tieferen Basislohn rechnen müssen. Wenn das Diskriminierung sein soll, sind die Männer davon ebenso betroffen. Nur gibt es sachliche Gründe für den tieferen Teilzeitansatz: Für viele Führungspositionen reichen oft selbst die reglementären vierzig Wochenstunden nicht aus, sie lassen sich, aller Propaganda zum Trotz, nicht in Teilzeit bewältigen. Teilzeitjobs sind auch oft mit höheren administrativen Kosten verbunden.

### Frauen wählen eher einen Fixlohn

Die strubischen Daten führen zu einem politisch unkorrekten Schluss: Frauen sind im Schnitt ganz einfach weniger ehrgeizig und bequemer als Männer. Ein wesentlicher Teil der männlichen Mehreinnahmen beruht nämlich auf Erfolgsbeteiligungen, Prämien, Gratifikationen und Überzeit. Frauen wählen eher einen Fixlohn, und der ist halt tiefer. Es lässt

sich zudem feststellen, dass ledige Frauen kaum weniger verdienen als Männer.

Verheiratete Männer dagegen haben überdurchschnittlich hohe Saläre, verheiratete oder geschiedene Frauen, die auf die Einkünfte ihres (Ex-)Gatten zählen dürfen, auffallend tiefe. Viele arbeiten wohl vor allem, um gesellschaftlich am Ball zu bleiben. Anders als in den Planspielen der Gleichsteller sind die tradierten Geschlechterrollen offenbar nach wie vor gültig. Die meisten Männer sehen sich immer noch in der Rolle des Ernährers; für Frauen haben Kinder eine höhere Priorität.

Silvia Strub hat einen Aspekt völlig ignoriert, der ihr kunstvolles Konstrukt wie ein Kartenhaus einstürzen lässt: Die Höhe des Lohns wird nicht nur vom Arbeitgeber bestimmt, sondern auch und vor allem vom Arbeitnehmer. Durch Einsatz, Fleiss und eine gezielte Karriereplanung kann er, vielleicht auch mal unter Einsatz der Ellenbogen, seine Einkünfte steigern. Verheiratete Frauen haben das in der Regel weniger nötig – also steht ein möglichst hoher Lohn nicht zuoberst auf ihrer Prioritätenliste.

Wie sehr Strub mit längst überholten Klischees arbeitet, zeigt ihre Behauptung, laut der für Frauen in den Teppichetagen die «Luft dünn» werde. Hört man sich in der Wirtschaft um, werden Kaderfrauen allein schon aus Imagegründen überall dringendst gesucht. Es gibt einfach wenige. Genau wie in der Politik überlegen sich Frauen meistens gut, ob sie den Stress auf sich nehmen wollen. Das ist ihr freier Entscheid, mit Diskriminierung hat das nichts zu tun.

Dass Sommaruga und ihre Gleichstellerinnen solche Argumente erhören, ist unwahrscheinlich. Wenn Mama ein Machtwort spricht, gibtes nichts mehr zu deuteln. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, bei der Anstellung von Teilzeitfrauen und Wiedereinsteigerinnen Vorsicht walten zu lassen. Es muss mit komplizierten und teuren Lohnklagen gerechnet werden. O

## Fremde Feuer

von Henryk M. Broder — Wo ist der Aussenminister, wenn es brennt?



So etwas hatte Köln noch nie erlebt, nicht mal während der Karnevalssaison. Etwa 5000 «gewaltbereite Hooligans» lieferten sich letzten Sonntag auf dem Breslauer Platz hin-

er dem Hauptbahnhof eine Schlacht mit der Polizei, die mit 1300 Beamten zahlenmässig weit unterlegen war. Man habe weder mit so vielen noch mit dermassen gewalttätigen Demonstranten gerechnet, zudem hätten in Nordrhein-Westfalen zwei Bundesligaspiele stattgefunden, bei denen ebenfalls einige hundert Polizisten eingesetzt werden mussten, um die Fans auseinanderzuhalten, gab ein Polizeisprecher bekannt, als am Abend die Bilanz des Tages feststand: 49 zum Teil schwer verletzte Polizisten auf der einen, 17 Festnahmen und 57 Ermittlungsverfahren auf der anderen Seite, den Sachschaden nicht mitgerechnet, darunter ein umgeworfener Polizeibus.

Das Absurde war aber etwas anderes: Die «Hooligans» hatten, unterstützt von Neonazis und anderen Rechtsradikalen, zu einer Demonstration gegen «die Salafisten» aufgerufen. Was man sich etwa so vorstellen muss, als hätte die SS zu einer Demo gegen die SA aufgerufen, um Unheil vom deutschen Volk abzuwenden. Die Salafisten freilich nahmen die Herausforderung nicht an, sie blieben daheim, worauf sich die Hooligans an der Polizei abregierten.

Aber es kommt noch besser: Während in Köln der Strassenkampf tobte, machte sich der deutsche Aussenminister Frank-Walter Steinmeier wieder auf den Weg. Kaum von einer Dienstreise in Armenien und Aserbaidschan zurück, wo er beide Seiten aufforderte, ihre Streitigkeiten beizulegen, startete er in Richtung Nigeria, um der Regierung von Präsident Goodluck Jonathan Hilfe im Kampf gegen die Terrorgruppe Boko Haram zuzusagen. Dabei hatte der nigerianische Aussenminister nur eine Woche zuvor seinen deutschen Kollegen in Berlin besucht und ihm versichert, die Regierung in Abuja habe einen Waffenstillstand mit Boko Haram geschlossen, was die Gruppe ihrerseits allerdings nicht bestätigte.

Am 9. November, dem deutschen Schicksalstag, wollen die Hooligans in Berlin demonstrieren. Vor Steinmeiers Tür. Aber da wird der Aussenminister wohl wieder unterwegs sein, um fremde Feuer zu löschen.

## Chancen statt Quoten

Von Kurt Schiltknecht — Die geplante Einführung einer staatlichen «Lohnpolizei» ist kontraproduktiv. Gesetzlicher Zwang führt zur Diskriminierung der Frauen bei den Anstellungen.

Die Systematik und die Geschwindigkeit, mit der die schweizerische Bundesräte und viele Parlamentarier die Marktwirtschaft aushebeln wollen, überrascht nicht. Immer weniger Bundesräte und Politiker haben eine Ahnung davon, wie ein Unternehmen funktioniert und welche Bedeutung freie Preise und Löhne für eine erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung haben. Der neueste Anschlag auf die freie Marktwirtschaft ist die geplante Einführung einer «Lohnpolizei». Diese soll überprüfen, ob zwischen Mann und Frau Lohngleichheit besteht. Die Forderungen nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit und gleichem Lohn für Mann und Frau sind populär. Deshalb hüten sich die Parteien davor, solche Forderungen nach staatlichen Eingriffen in den Lohnbildungsprozess zu bekämpfen. Gleichheitsforderungen sind das eine, sie in der Praxis umzusetzen, das andere.

Es ist nicht einfach, zu definieren, was gleiche Arbeit ist. Am leichtesten fällt dies bei standardisierten Arbeitsprozessen. Wenn es um die Definition von gleichwertigen Arbeitskräften geht, stösst man schnell an Grenzen. Wenn die Unternehmen Arbeitskräfte suchen, geht es nicht nur darum, ob ein Stellensuchender die spezifische Arbeit ausführen kann. So möchten Arbeitgeber die Stellen mit Leuten besetzen, die möglichst lange beim Unternehmen bleiben, die die Fähigkeiten für einen beruflichen Aufstieg haben, die sich in einem Team einordnen können und Eigenschaften haben, die sich auf die Zusammenarbeit positiv auswirken. Die Liste von solchen Faktoren ist lang. Arbeitskräfte, die die gewünschten Eigenschaften erfüllen, haben für ein Unternehmen einen höheren Wert als solche, die nur die geforderte Arbeit erledigen. Deshalb sollte den Unternehmen nicht mit gesetzlich vorgeschriebenen Löhnen die Möglichkeit geraubt werden, denjenigen Arbeitskräften einen höheren Lohn zu zahlen, die längerfristig einen positiveren Beitrag zu leisten versprechen.

Frauenarbeit wird bereits höher bewertet. Die Vorstellung, welche Qualifikationen ein Arbeitnehmer hat oder haben sollte, basiert zu einem Teil auch auf subjektiven und nicht genau messbaren Komponenten. Diese können von historischen Erfahrungen geprägt sein. In den letzten Jahren hat man sich in der For-

schung vermehrt mit diesen Faktoren beschäftigt und herauszufinden versucht, welchen Einfluss sie bei der Auswahl der Mitarbeiter und der Festsetzung von deren Löhnen haben. Vor allem bei der Erklärung der niedrigeren Frauenlöhne spielen solche Faktoren eine Rolle. In der Vergangenheit haben Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass ein Teil der verheirateten Frauen nach der Geburt eines Kindes aus dem Berufsleben vorübergehend oder ganz ausscheidet. Die Wahrscheinlichkeit ist also gross, dass verheiratete Frauen im gebärfähigen Alter weniger lang bei einem Unternehmen bleiben als verheiratete Männer im gleichen Alter.

Für Angestellte, die nur kurze Zeit an einem Arbeitsplatz verweilen, lohnen sich Investitionen für die Weiterbildung weniger. Auch die mit einem Stellenwechsel verbundenen Kosten machen die Anstellung von Leuten mit einer kurzen Beschäftigungsdauer weniger attraktiv. Deren Ertragswert ist niedriger. Eine Durchsetzung von gleichem Lohn für Mann und Frau würde bedeuten, dass Männer bei der Stellenbesetzung bevorzugt werden. Solange die Kinderbetreuung ungenügend war oder Kinderkrippen fehlten, blieben Frauen mit Kindern der Arbeit häufiger fern. Auch das war ein Grund für die Bevorzugung von Männern bei gleichem Lohn.



In den letzten Jahren hat sich die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Frauen mit Kindern verbessert. Als Folge davon nahm der subjektive Wert der Frauenarbeit zu, und die bisher beobachteten Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau verkleinerten sich. Solange jedoch in den Unternehmen unterschiedliche Vorstellungen über die mit Frauen oder Männern erzielbaren Erträge bestehen, und diese kann man durch ein Gesetz nicht ändern, führt ein gesetzlicher Zwang zu gleichem Lohn nur zu einer Diskriminierung der Frauen bei den Anstellungen. Eine höhere Arbeitslosigkeit wäre das Resultat. In der Folge werden die Frauen gezwungen sein, ihre Arbeitskraft zu noch niedrigeren Löhnen anzubieten.

Eine nachhaltige Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsmarkt lässt sich nur erreichen, wenn die historische Wahrnehmung durch neue Arbeitsmarktfaktoren korrigiert wird. Staatliche Eingriffe in die Lohnbildung oder Frauenquoten werden diese Wahrnehmung allerdings nicht positiv beeinflussen.

Eine nachhaltige Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsmarkt lässt sich nur erreichen, wenn die historische Wahrnehmung durch neue Arbeitsmarktfaktoren korrigiert wird. Staatliche Eingriffe in die Lohnbildung oder Frauenquoten werden diese Wahrnehmung allerdings nicht positiv beeinflussen.



## Die Mär der bequemen Frau

Die *Weltwoche* trägt wenig dazu bei, falsche Vorstellungen über werktätige Frauen abzubauen. Dass es an weiblichen Karrieren mangelt, hat mit fehlendem Ehrgeiz nichts zu tun.

Von Margit Osterloh

Alex Baur schreibt in der *Weltwoche* von letzter Woche in einem mit «Die Mär der Frauen-Diskriminierung» betitelten Artikel, dass Frauen nur deshalb weniger verdienen und weniger aufsteigen, weil sie bequemer und weniger ehrgeizig seien als Männer. Kurt Schiltknecht fügt in seinem Kommentar «Chancen statt Quoten» hinzu, dass man die Vorstellungen über die mit Frauen oder Männern erzielbaren Erträge durch ein Gesetz nicht ändern könne. Richtig. Wohl aber kann man Unternehmen veranlassen, über die angeblich bequemen und wenig ehrgeizigen Frauen nachzudenken – in ihrem eigenen ökonomischen Interesse. Dazu trägt die *Weltwoche* wenig bei.

Unternehmen müssen nicht nur auf ihre aktuellen Erträge schauen, sondern auch auf die Ressourcen für zukünftige Erträge. Das gilt nicht nur für die Lehrlings- und Trainee-Ausbildung, sondern auch für die Frauen, die ja mittlerweile eine formal bessere Ausbildung haben als die Männer. Abiturientenquoten, Studienabschlüsse und mittlerweile sogar Doktorate zeigen dies. Frauen stellen heute ein dramatisch unausgeschöpftes Potenzial dar, insbesondere wenn man die Zahl der Einwanderer niedrig halten möchte.

### Kosten der Identität

Dabei geht es nicht nur um die Frage der Kinderbetreuung. Dies ist ein wichtiges Thema, das aber hier nicht behandelt wird: Warum ist Kinderbetreuung in der Schweiz so viel teurer als im Ausland? Welche Rolle spielen dabei kostentreibende bürokratische Vorschriften, die wenig zur Qualität der Betreuung beitragen?

Es geht vor allem um negative Stereotype und Selbst-Stereotype, die Frauen trotz hervorragender Ausbildung daran hindern, ihrer Ausbildung entsprechend aufzusteigen und zu verdienen. Solche (Selbst-)Stereotype bringen Frauen in Zwiespalt zwischen ihrer traditionellen Frauenrolle und der Führungsrolle. Das hat mit Bequemlichkeit nichts zu tun. Sind berufstätige Frauen mit Doppelbelastung bequem, wenn sie neben ihrem Job ein Mehrfaches ihrer Männer im Haushalt arbeiten und nach den Kindern schauen? Solch simplifizierende Argumente vernachlässigen nicht nur die enorme Arbeitsleistung der meisten Frauen, die ja bekanntlich in der Schweiz eine besonders hohe Erwerbstätigenquote aufweisen. Sie berücksichtigen

auch nicht die Rolle der Männer. Männer übernehmen nicht nur im Haushalt und in Bezug auf die Kinder weniger Pflichten (dafür kann der Arbeitgeber nur bedingt etwas), sondern viele männliche Vorgesetzte schätzen Frauen nicht, die ehrgeizig, wettbewerbsorientiert und selbstbewusst sind – allenfalls werden sie als Nachwuchs geschätzt, solange sie Nachwuchs bleiben. Eine vielzitierte Studie aus Indien zeigt Folgendes: Es brauchte mehr als zehn Jahre, bis Frauen, die mittels einer Quotenregelung als Gemeindevorsteherinnen gewählt



Dramatisch unausgeschöpftes Potenzial.

wurden, von den Männern akzeptiert worden sind – trotz hervorragender Arbeit. Sie erreichten Akzeptanz, nicht mehr. Sympathien haben sie nicht erworben. Frauen müssen also zusätzlich zu den Anstrengungen für den beruflichen Erfolg auch noch die psychischen Kosten der Rollenabweichung tragen. Der Nobelpreisträger für Ökonomie George Akerlof hat dies als Identitätskosten bezeichnet. Kurzfristig kann man das nicht ändern, wohl aber längerfristig durch Quoten. Diese verändern (Selbst-)Stereotype allmählich, wie die Studie zeigt.

Praktisch heisst das: Nie eine einzelne Frau ins Feld schicken, in dem sonst nur Männer un-

terwegs sind. Erst ab drei Frauen realisieren zum Beispiel Männer in Verwaltungsräten, dass Frauen genauso verschieden sind wie sie selber. Befolgt man diesen Grundsatz, hat man so etwas wie eine Quote eingeführt.

Zahlreiche empirische Befunde zeigen, dass Frauen im Durchschnitt den Wettbewerb mit Männern scheuen, nicht aber den mit Frauen. Das liegt nicht an ihren fehlenden Fähigkeiten, sondern am fehlenden Selbstbewusstsein. Deshalb ist die Koedukation für Frauen gar nichts Gutes. So sind Mädchen im Teenageralter in muslimischen Ländern in Mathematik genauso gut wie Buben, nicht aber bei uns. Im Berufsleben kann man Frauen und Männer nicht separieren. Aber wenn man mehr Frauen hat, können Frauen untereinander mehr in Wettbewerb treten.

Frauen haben wie alle Minoritäten eine schlechte Position in Netzwerken. Bei ihnen decken sich die instrumentellen viel weniger mit den affektiven Netzwerkbeziehungen als bei der Majorität. Führungsfrauen haben wenig gleichgestellte Kolleginnen, mit denen sie in eine Freundschaftsbeziehung treten können. Männer haben heutzutage bei freundschaftlichen Beziehungen mit Frauen schnell Angst vor dem Verdacht auf sexuelle Belästigung. Die schlechte Netzwerkposition von Frauen würde sich mit einem höheren Frauenanteil ändern.

Der Eliten-Forscher Michael Hartmann ist der Meinung, dass es einen guten Grund dafür gibt, warum in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern der Anteil der Frauen (und der Menschen aus den ärmeren Schichten) in der Politik viel grösser ist als in der Wirtschaft: Es ist die direkte Demokratie. Sie verhindert, dass sich immer wieder die alten Eliten reproduzieren. Ist die direkte Demokratie in der Wirtschaft eine Alternative zur Quote?

Selbstverständlich sind freiwillige Zielquoten besser als gesetzliche Quoten. Jahrelanges Argumentieren in diese Richtung hat aber wenig bewirkt. Stattdessen muss man in der *Weltwoche* die Mär von den bequemen Frauen lesen. Damit werden negative Stereotype verstärkt. Das schadet der Schweizer Wirtschaft!

Margit Osterloh ist seit 1991 Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Zürich.

## Rechtliche Grundlagen: Menschenrechte / Frauenrechte

### Charta der Vereinten Nationen und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)

aus der Präambel:

Menschenrechte sind das "von allen Völkern und Nationen zu erreichende Ideal, damit jeder einzelne und alle Organe der Gesellschaft sich diese Erklärung stets gegenwärtig halten und sich bemühen, durch Unterricht und Erziehung die Achtung vor diesen Rechten und Freiheiten zu fördern und durch fortschreitende nationale und internationale Maßnahmen ihre allgemeine und tatsächliche Anerkennung und Einhaltung durch die Bevölkerung der Mitgliedstaaten selbst wie auch durch die Bevölkerung der ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Gebiete zu gewährleisten".

#### Gültigkeitsbereich der Menschenrechte: Artikel 2

"Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."

### Deklaration zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (1980)

#### Diskriminierung von Frauen heißt: Artikel 1

"Jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird."

### Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (1949)

#### Artikel 3

"(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden." Recht?

### Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin (Olympe de Gouges, 1791)

#### Artikel I

"Die Frau ist frei geboren und bleibt dem Manne gleich in allen Rechten. Die sozialen Unterschiede können nur im allgemeinen Nutzen begründet sein."

#### Artikel II

"Ziel und Zweck jedes politischen Zusammenschlusses ist der Schutz der natürlichen und unveräußerlichen Rechte sowohl der Frau als auch des Mannes. Diese Rechte sind: Freiheit, Sicherheit, das Recht auf Eigentum und besonders das Recht auf Widerstand gegen Unterdrückung."