

# Ein öffentliches Lob für Doppelverdiener

In Amerika gibt es mehr Frauen in Führungspositionen als in Deutschland – ohne gesetzliche Frauenquote. Das sei keine Frage der Förderung, sondern der gesellschaftlichen Einstellung, sagen Fachleute.

gel. BERLIN, 15. August. Die Klagen in den Vereinigten Staaten klingen ganz ähnlich wie hierzulande: Noch immer seien die Führungsetagen Männerdomänen, noch immer hätten Frauen schlechtere Chancen, bis in die Unternehmensspitze vorzustoßen, und noch immer verdienten Frauen auch in leitenden Positionen weniger als ihre männlichen Kollegen – so die Kritik amerikanischer Lobbyorganisationen wie Catalyst und Center for Work-Life Policy, die für Chancengleichheit von Männern und Frauen kämpfen. Doch verglichen mit der Entwicklung hierzulande, ist es Amerikanerinnen mit größerem Erfolg gelungen, in die Chefetagen vorzudringen, sagen Fachleute wie die Ökonomin Elke Holst vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

In den Vereinigten Staaten beträgt der Anteil der Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der Fortune-500-Unternehmen etwas mehr als 15,2 Prozent. Auch im „Land der unbegrenzten Möglichkeiten“ ist es Frauen also keineswegs gelungen, bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft mit den Männern gleichzuziehen. Zudem gibt es gravierende regionale Unterschiede. In der Metropole New York sind Frauen mit einem Anteil von 17,6 Prozent in den Spitzengremien von Unternehmen vertreten. Im konservativen Südstaat Georgia beträgt der Frauenanteil in den „Boards“ dagegen nur 7,5 Prozent. „Es braucht enorm viel Zeit, bis sich die Dinge wirklich ändern“, fasste die New Yorker Rechtsprofessorin Toni Fine in Berlin jüngst auf einer Veranstaltung der Deutsch-Amerikanischen Juristen-Vereinigung (DAJV) die Situation in den Vereinigten Staaten zusammen.

In Deutschland sieht es noch schlechter aus: Klägliche 2,5 Prozent beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder in den Vorständen der 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor) nach einer aktuellen Studie des DIW. In den deutschen Aufsichtsräten ist die Lage etwas besser, dort besetzen Frauen der DIW-Studie zufolge ein Zehntel aller Sitze. Aber rund drei Viertel der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder haben ihr Mandat aufgrund von Mitbestimmungsregelungen. Einen deutlichen Vorsprung, sagt Holst, hätten die Vereinigten Staaten, wenn man auch Posten unterhalb der höchsten Entscheidungsgremien einbeziehe.

In Amerika existiert schon länger eine Bewegung, die das Bewusstsein von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschärft hat. „Die Bürgerrechtsbewegung, die mit dem Kampf gegen Rassism-



Keine Männerdomäne: In New York ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen vergleichsweise hoch.

Foto Bloomberg

mus begann, hat auch der Frauenbewegung den Weg geebnet“, sagt Rechtsprofessorin Toni Fine, die an der privaten Fordham University in New York lehrt. Einer der wichtigsten Erfolge sei, dass sich „Denkweise und Dialog“ geändert hätten. „Gewisse (frauenfeindliche) Diskussionen und Kommentare gelten als gesellschaftlich unakzeptabel.“ Die gesellschaftliche Grundhaltung spielt auch aus Sicht deutscher Interessensvertreterinnen eine entscheidende Rolle. „In den Vereinigten Staaten wird die Teilhabe von Frauen an Führungsmacht als Anspruch akzeptiert. In Deutschland ist noch immer die Einstellung verbreitet, es handle sich um einen Gnadentakt; man erlaubt den Frauen gönnerhaft, auch mal dabei zu sein“, skizziert Jutta von Falkenhausen, Rechtsanwältin und Vizevorsitzende der Organisation FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte, ihre Erfahrungen. Hinzu komme, dass die Entscheidung eines Paares für einen guten, durch doppeltes Einkommen finanzierten Lebensstandard in den Vereinigten Staaten als legitim und sinnvoll anerkannt werde, „während in Deutschland in vergleichbarer Situation sofort ‚Rabenmutter‘ geschrien wird“.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt deutsche und amerikanische Frauen, die trotz Kinderpause beruflich weiterkommen wollen, jedoch vor ähnliche Probleme. In beiden Ländern ent-

scheiden sich nach einer im Frühjahr veröffentlichten Studie des New Yorker Center for Work-Life Policy etwa ein Drittel hochqualifizierter Frauen für eine Auszeit, vor allem aus familiären Gründen. Zur Überraschung der Forscherinnen kehren deutsche Frauen dann aber trotz großzügiger Schutzregelungen eher in ihren Beruf zurück (nach 1,9 Jahren) als amerikanische Frauen (nach 2,7 Jahren). In beiden Ländern muss ein großer Teil der Frauen die Unterbrechung mit einer niedrigeren Position und schlechteren Aufstiegschancen teuer bezahlen. Die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten hat sich nach den Erfahrungen der Organisation Equal Rights Advocates in San Francisco als eine der erfolgreichsten Strategien erwiesen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Wichtiges Instrument im Kampf gegen Frauendiskriminierung sind in den Vereinigten Staaten Klagen, vor allem die gefürchteten Sammelklagen. Der Schweizer Pharmakonzern Novartis hat sich unlängst in einem Vergleichsverfahren zur Zahlung einer dreistelligen Millionensumme wegen angeblicher Benachteiligung von Frauen bei Beförderungen und der Benachteiligung von Schwangeren bereit erklärt. In der seit Jahren laufenden Sammelklage gegen den Einzelhandelsriesen Wal-Mart stehen angeblich Milliarden

von Dollar auf dem Spiel. „Prozesse wie diese tragen mit dazu bei, Frauen faire Chancen im Wettbewerb um Führungspositionen zu geben“, sagt Arcelia Hurtado, die Geschäftsführerin von Equal Rights Advocates. Eine gesetzliche Frauenquote dagegen wird in den Vereinigten Staaten weithin als typisch europäisches, dem amerikanischen Leistungsdenken widersprechendes Lenkungsinstrument abgelehnt. „Auch „Affirmative-Action-Programme“, also Fördermaßnahmen zugunsten historisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen, würden nach Ansicht von Rechtsprofessorin Fine „mit zunehmendem Argwohn“ betrachtet.

Einig sind sich amerikanische und deutsche Interessensvertreterinnen, dass eines der größten Hindernisse für beruflich ambitionierte Frauen die zusätzliche Belastung durch Kindererziehung, Hausarbeit und zunehmend auch Altenpflege ist. In Deutschland übernehmen nach der Studie des Center for Work-Life Policy rund drei Viertel der Frauen mindestens drei Viertel der Kindererziehung und Hausarbeit. In Amerika stieg die Zahl der Frauen, die für die Kindererziehung eine Auszeit nahmen, von 45 Prozent in 2004 auf 74 Prozent im vergangenen Jahr. „Der Schlüssel für das berufliche Fortkommen hängt zu Hause“, sagt die bekannte amerikanische Philosophin, Autorin und Feministin Linda Hirshman.