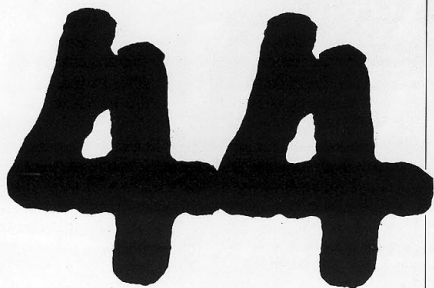


politicum

Josef Krainer Haus  
Schriften

Frauenbild und Männerwelt  
im Umbruch

44



Dezember 1989 / 9. Jahrgang

Noch erhältliche Nummern:

- Heft 38a „Literatur und Politik“
- Heft 40 „38–88“
- Heft 41 „Demokratie und Kontrolle“
- Heft 42 „Pflicht und Gehorsam“
- Heft 42a „Vom Patriarchat zur Partnerschaft“
- Heft 43 „Bewußt Leben“

Herausgeber: Josef-Krainer-Haus  
Bildungszentrum der ÖVP Steiermark

Medieninhaber: ÖVP Steiermark

Ständige Redaktion:  
Herwig Hösele, Ludwig Kapfer,  
Dr. Manfred Prisching

Redaktion und Gestaltung dieses Heftes:  
Mag. Veronika Cortolezis,  
Mag. Eva Maria Fluch,  
Ridi Steibl

Illustrationen: Georg Schmid

Hersteller: Klampfer Ges.m.b.H., 8160 Weiz

Für den Vertrieb verantwortlich:  
Helmut Wolf

Bestellungen an Josef-Krainer-Haus  
Pfeifferhofweg 28, 8045 Graz

## Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirates

Univ.-Prof. Dr. Alfred ABLEITINGER  
Ass.-Prof. Dr. Wolfgang BENEDEK  
Univ.-Prof. Dr. Christian BRÜNNER  
Univ.-Prof. Dr. Anton GRABNER HAIDER  
Prof. Dr. Karl A. KUBINZKY  
Univ.-Prof. Dr. Kurt SALAMUN  
Univ.-Prof. Dr. Norbert PUCKER  
Univ.-Prof. Dr. Reinhard RACK  
Univ.-Prof. Dr. Kurt WEINKE  
Univ.-Prof. Dr. Bernd SCHILCHER  
Univ.-Prof. DDr. Gerald SCHÖPFER  
Univ.-Prof. DDr. Wilfried SKREINER  
Univ.-Prof. DDr. Ota WEINBERGER  
Univ.-Prof. Dr. Kurt WEINKE  
Univ.-Prof. Dr. Franz WOLKINGER  
Univ.-Prof. Dr. Wolfgang ZACH

## Inhalt und Autoren:

### Zur Einleitung

Dr. Gerhard Hirschmann,  
Klubobmann der VP-Fraktion im Steiermärkischen Landtag,  
geschäftsführender Obmann der Steirischen Volkspartei

1

### Der gesellschaftliche Wandel

Dr. Rudolf Bretschneider,  
Politologe, Wien

3

### Veränderungen in der Familienstruktur und im Rollenverständnis der Geschlechter

Dr. Silvia Grossenbacher,  
Soziologin im Bundesamt für Statistik, Abteilung,  
Gesellschaft und Bildung, Zürich, Schweiz

7

### Die berufstätige Frau zur Jahrtausendwende und ihr Einfluß auf die (Bildungs)Politik

Ria Oomen-Ruijten  
Abgeordnete zum Europaparlament, Maasbracht,  
Niederlande

11

### Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft — Neue Wege und Modelle Frauen in deutschen Unternehmen

Diplomvolkswirtin Christine Demmer,  
Publizistin, Hamburg, BRD

15

### Femme complète

Dkfm. Ruth Feldgrill-Zankel,  
Stadträtin, Graz

17

### Aufeinander zugehen

Andrea Nievoll,  
Vorsitzende der Landjugend Österreichs

18

### Der Kampf um die Gleichheit der Geschlechter innerhalb der Volvo-Gruppe

Dr. Kerstin Keen,  
Managing Director von Volvo, Göteborg, Schweden

19

### Wandel im Rollenverständnis der Geschlechter: Wie Levi Strauss darauf reagiert

Dr. Ernst-Günther Kusch,  
Personaldirektor von Levi Strauss Germany GmbH, Heusenstamm, BRD

21

### Taten statt Worte

Dr. Elisabeth Michel-Alder,  
Unternehmensberaterin und Publizistin, Zürich, Schweiz

23

### Schule prägt

Dr. Bernd Schilcher,  
Landesschulratspräsident, Universitätsprofessor für Bürgerliches Recht, Graz

27

### Zehn Thesen

Dr. Helga Stödtér,  
Rechtsanwältin, Präsidentin der Vereinigung für Frauen im Management (FIM), Hamburg, BRD

29

### Zusammenfassung und Zielsetzung

Waltraud Klasnic,  
Wirtschaftslandesrat der Steiermark

31

### Gedanken der Redaktion

Mag. Veronika Cortolezis,  
Assistentin am Institut für Öffentliches Recht und Politikwissenschaft, Universität Graz

32

Mag. Eva Maria Fluch

AHS-Lehrerin

Ridi Steibl,

Frauen- und Familienbeauftragte des Landes Steiermark

Das vorliegende Heft beinhaltet die Referate und Statements des Kongresses der Steirischen Volkspartei am 4. November 1989 zum Thema „Frauenbild und Männerwelt im Umbruch“.

Die Diskussion leitete Dr. Ruth Pauli.

Offenlegung der Richtung im Sinne des Pressegesetzes:  
„politicum“ versteht sich als Plattform der Diskussion im Geiste jener größtmöglichen Offenheit und der tragenden Prinzipien, wie sie im „Modell Steiermark“ vorgegeben sind.

# ZUR EINLEITUNG

Ich begrüße alle Damen sehr herzlich, die gekommen sind, heute aber besonders auch alle jene Männer, die sich nicht vorschnell dem leichtfertigen Irrtum hingaben, es handle sich bei diesem Kongreß um eine sogenannte „Frauenveranstaltung“, zu der Männer keinen Zutritt hätten.

Es freut mich in diesem Zusammenhang besonders, daß gerade auch Landtagspräsident Franz Wégart und Landeshauptmann-Stellvertreter Prof. Kurt Jungwirth heute gekommen sind. Ebenso begrüße ich die dritte Landtagspräsidentin Dr. Lindt Kalnoky und Frau Bundesrat a. D. Edda Egger.

Ich darf mit einem Zitat beginnen:

„Die Frau ist müde geworden, das Ideal des Mannes zu sein, der zur Idealisierung nicht mehr die rechte Kraft hat, und hat es übernommen, sich ihr eigenes Wunschbild auszudenken. Sie will überhaupt kein Ideal mehr sein, sondern Ideale machen. Zu ihrer Bildung beitragen, wie die Männer es tun.“

Im Ausblick ihres Buches „Emanzipation in Österreich. Der lange Marsch in die Sackgasse“ hat Ruth Pauli den Essay „Frau gestern und morgen“ von Robert Musil zitiert und gemeint, zumindest der große Dichter und Denker habe ein Bild gesehen, das die Frau bei ihrer Suche nach einem neuen Standort angeblich vor Augen hatte. Resümee von Ruth Pauli, damals, 1986: „Die Frauen sind auf dem Weg nach oben in einer Sackgasse gelandet!“

Ich begrüße Frau Dr. Ruth Pauli und danke für ihr Kommen, um die anschließende Plenumsdiskussion zu moderieren.

Ebenso herzlich begrüße ich bei dieser Gelegenheit Frau Dr. Silvia Grossenbacher, Soziologin im Bundesamt für Statistik, Abteilung „Gesellschaft und Bildung“, aus der Schweiz, die zum Thema „Veränderungen in der Familienstruktur und im Rollenverständnis der Geschlechter“ sprechen wird.

Verehrte Damen und Herren!

Frauen stellen in Österreich fast zwei Drittel der Landwirte (60% Nebenerwerbsbetriebe), rund ein Drittel der Selbständigen (Handel, Gewerbe) und über 40% der unselbständig Erwerbstätigen.

Nach wie vor sind Frauen in der Arbeitswelt benachteiligt. Weder (ständig geringere) Qualifikationsunterschiede, frauenspezifische Berufs- und Ausbildungswege, Teilzeitschäftigung (17%), noch (familienbedingte) Berufsunterbrechungen rechtfertigen, daß Frauen-Netto-Einkommen von Männer-Netto-Einkommen um fast 50 Prozent übertroffen werden.

Tatsache ist, daß ein Viertel der Arbeiterinnen weniger als S 6.230,— brutto verdienen. Die Steirische Volkspartei hat daher im Modell Steiermark — ebenso wie das Modell Arbeit der steirischen ÖAAB — eine Mindestlohnforderung von S 7.000,— netto erhoben.

Als weitere Maßnahme wird die steirische Landesregierung in einer ihrer nächsten Sitzungen eine steirische Familienbeihilfe für Mehrkinderfamilien und Alleinerzieher als Übergangslösung bis zur endgültigen Regelung auf Bundesebene beschließen. Die Familienbeihilfe wird ab 1. Jänner 1990 zur Auszahlung kommen.

Auch die Aufstiegschancen von Frauen für leitende Positionen sind nach wie vor minimal: Nur etwas über 7 Prozent der Führungspositionen werden von Frauen eingenommen, obwohl unter den 25- bis 35jährigen doppelt so viele Frauen wie Männer Akademien, Hochschulen und Universitäten absolviert haben.

Österreich ist eine repräsentative Demokratie ohne Geschlechterrepräsentativität. Zu Beginn der Ersten Republik lag der Frauenanteil im Parlament knapp unter sechs Prozent. 1973 wurde zum ersten Mal in der Geschichte Österreichs die „Schallgrenze“ der zehn Prozent durchbrochen. Heute stehen einer Parlamentarierin immerhin acht Männer gegenüber. Noch ein paar Beispiele:

- In vier von neun Landesregierungen gibt es keine einzige Frau (Vorarlberg, Tirol, Oberösterreich, Kärnten).

- Im Nationalrat stellt die SPÖ trotz beschlossener 25%-Quotenregelung von 80 Abgeordneten nur 10 Frauen.

Von 77 VP-Abgeordneten sind 9 Frauen, bei der FPÖ 4 von 18 und im grünen Klub sind es 2 von 7.

Ich begrüße an dieser Stelle Frau Ria Oomen, Abgeordnete zum Europaparlament aus den Niederlanden, die zum Thema „Die berufstätige Frau zur Jahrtausendwende und ihr Einfluß auf die (Bildungs-) Politik“ sprechen wird.

Ebenso begrüße ich Herrn Dr. Rudolf Bretschneider, Geschäftsführer des renommierten Fessel-Institutes, Politologe aus Wien, der mit dem Thema „Der gesellschaftliche Wandel“ diesen Kongreß einleiten wird.

Sehr geehrte Damen und Herren!

Eine Veranstaltung wie diese könnte leicht als Alibiveranstaltung mißdeutet, oder, was noch schlimmer wäre, gar als solche augenzwinkernd goutiert werden, daher ein kurzes Wort zur Genesis und zum Ziel dieser Veranstaltung:

Erinnern wir uns: Wer vor nicht allzu langer Zeit engagiert für eine neue Partnerschaft zwischen Mann und Frau eingetreten ist, dem wurde Verrat an der

Frau als Mutter und eine Heroisierung der berufstätigen Frau vorgeworfen; nicht wenige prophezeiten, wegen Forderungen wie:

- Einführung eines bezahlten Karenzurlaubes,

- Wiedereingliederungshilfen für Frauen bei länger dauernder familienbedingter Berufsunterbrechung sowie

- Erziehungsgeld für die ersten drei Lebensjahre eines Kindes, den Zusammenbruch ganzer Wirtschaftszweige und andere hielten das ganze Thema für ohnedies reichlich überflüssig.

Aber eine moderne große Volkspartei muß auch ihr Frauenbild schärfen, korrigieren, bunter malen. Es wäre fatal mit „Bibel und Biologie“ (Die Zeit) ein einstig traditionelles Frauenbild aufrecht erhalten zu wollen, wo wir wissen, daß eben

- eine große Zahl von Frauen Familie und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren will,

- sich die Frauen zurecht immer weniger mit sogenannten Zuverdienerjobs begnügen,

- Frauen keine „konjunkturpolitische Manövriermasse“ (Heiner Geißler) sind, die man in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nach Hause schickt und in Zeiten von Arbeitskräftemangel wieder anheuert.

Unser Landeshauptmann Dr. Josef Krainer hat zuletzt einige markante Signale in der steirischen Politik mit österreichweitem Beispielcharakter auch in dieser Frage gesetzt. Er hat zum ersten Mal mit Waltraud Klasnic eine Frau, eine exzellente Frau, mit den Kompetenzen für das Wirtschaftsressort in die Landesregierung berufen. Frau Landesrat, ich begrüße Dich sehr herzlich.

Die Frauenanzahl im Landtag wurde verdoppelt. Dr. Lindt Kalnoky ist dritte Landtagspräsidentin, im Grazer Stadtsenat agiert mit Ruth Feldgrill-Zankel eine unserer hervorragendsten Persönlichkeiten, ich begrüße sie bei dieser Gelegenheit sehr herzlich. Erste Bezirkshauptfrau ist Frau Dr. Klug-Funovits, das Frauen- und Familienreferat ist mit Ridi Steibl besetzt. Im Arbeiterkammervorstand sind zwei Frauen von insgesamt fünf Vertretern des ÖAAB. Die Abgeordneten Burgstaller und Schützenhöfer setzten hier ein Signal.

Ich gestehe aber, daß selbst in der aufgeschlossenen und reformfreudigen Steirischen Volkspartei, im absolut männerdominierten „Funktionärsbauch“, das Frauenbild ein reichlich renovierungsbedürftiges ist. Daher haben wir in einem Gespräch mit Waltraud Klasnic und Ruth Feldgrill-Zankel drei junge engagierte Frauen gebeten, diese so ausgezeichnet besetzte heutige Veranstaltung vorzubereiten.



reiten, als eine Chance einer notwendigen Basisorientierung im doppelten Sinn des Wortes, nicht einer widerwilligen Einübung ins vielleicht unvermeidliche, sondern auch als Exerzition im Hinblick auf eine Modernisierung und Qualitätssteigerung einer modernen Volkspartei.

Ich danke besonders Veronika Cortolezis-Csoklich, Eva Maria Fluch und Ridi Steibl.

Weiters habe ich noch die angenehme Aufgabe, die restlichen, noch nicht genannten Referenten zu begrüßen:

Frau Christine Demmer, Redakteurin, früher bei der FAZ, dann beim Manager Magazin, Hamburg, derzeit freie Publizistin,

Frau Andrea Nievoll, Vorsitzende der Landjugend Österreichs,

Frau Dr. Kerstin Keen, seit 1989 Managing Director von Volvo, Göteborg, von 1986 bis 1988 Parlamentarierin,

Frau Dr. Elisabeth Michel-Alder, Unternehmensberaterin und Publizistin, Zürich, Gründerin der Initiative „Taten statt Worte“,

Frau Dr. Helga Stödter, Rechtsanwältin, Präsidentin der Vereinigung für Frauen im Management, Hamburg, von 1973 bis 1975 Präsidentin des internationalen Juristenverbandes,

Herrn Dr. Ernst-Günther Kusch, Personaldirektor von Levi Strauss Germany GmbH, Heusenstamm, Bundesrepublik Deutschland und

Herrn Landtagsabgeordneten Dr. Bernd Schilcher, Landesschulratspräsident, Universitätsprofessor für Bürgerliches

Recht, Graz.

Diesem heutigen „Tag der Aufklärung“ möchte ich noch ein Zitat Immanuel Kant's (Beantwortung der Frage: „Was ist Aufklärung?“) voranstellen:

„Daß der bei weitem größte Teil der Menschheit (darunter das ganze schöne Geschlecht) den Schritt zur Mündigkeit, außer dem, daß er beschwerlich ist, auch für sehr gefährlich halte: dafür sorgen schon jene Vormünder, die die Oberaufsicht über sie gütigst auf sich genommen haben.“

Ich danke allen Referenten und Organisatoren dieser Veranstaltung, begrüße abschließend recht herzlich auch die Vertreter der steirischen Medien und bitte Dr. Bretschneider um sein Referat.





# GESELLSCHAFTLICHER WANDEL

**O**bwohl sich — nach einem schönen alten Satz — „über vergangene Dinge am besten wahrsagen läßt“, will ich über den **zukünftigen** „sozialen Wandel“ sprechen. Die jährlichen Veränderungen der Gesellschaft erfolgen ohnedies langsamer als uns die wechselnden Etiketten (Postindustriell-, Dienstleistungs-, Informations-, Kultur-, Risikogesellschaft) suggerieren wollen, die stets nur **einen** Aspekt beleuchten und so tun als ändere sich durch die Beleuchtung auch die Sache selbst.

Natürlich ändert sich auch die Gesellschaft. Aber oft tut sie das weniger rasch als die Interpretationsmoden. Und die längerfristigen Veränderungen fallen uns vielleicht nicht so stark auf, weil wir, die Beobachter, uns mitverändert und adaptiert haben. (Wir brauchen deshalb unsere Nachbarn nicht zu beneiden, die stürmische, tiefgreifende Gesellschaftsveränderungen als Gegenwart erleben. „Glücklich das Volk, dessen Annalen für den Leser langweilig sind“ heißt es bei Montesquieu).

Meine Vermutungen zum zukünftigen sozialen Wandel sind daher Gegenwartsdiagnosen — ein bißchen gestreckt; und weder die Extrapolation einer Stimmung oder Gestimmtheit mit Wissenschaftsanspruch noch eine Auseinanderreihung exakter Modellhochrechnungen, die zum Beispiel aus Geburtsrate und Fruchtbarkeitsziffer den Weg von der Bevölkerungspyramide zum Bevölkerungssarg millimeterpapiergenau vorzeichnen.

Meine Ausführungen zum wahrscheinlichsten Wandel sind datengestützte Vermutungen; Ergebnisse spekulativen Denkens auf der Basis meiner — sozialwissenschaftlichen — Wirklichkeit; gelegentlich mit Schlußfolgerungen verknüpft, die andere anders ziehen werden. Für Unvollständigkeit, vergrößerte Darstellungsweise und „blinde Flecken“ entschuldige ich mich nicht erst lang — all dies ist, durch Zeit- und Geistesgrenzen bedingt, selbstverständlich. Statt dessen beginne ich mit meinen Stichworten zum Wandel.

Zunächst zu einer wichtigen **demographischen** Veränderung, die in vielen modernen und reichen Gesellschaften recht ähnlich verläuft: die Bevölkerungszahlen stagnieren oder nehmen sogar leicht ab. Der Anteil der Kinder geht mittelfristig zurück, die Zahl älterer Menschen steigt relativ und absolut. Die Gesellschaft ergraut. Vornehm spricht die Wirtschaft vom „silvermarket“ und wittert darin eine „untapped goldmine“. Amerika sieht die age-wave auf sich zukommen; die BRD und die östlichen Regionen Österreichs blicken schon mit Erfahrung zurück — und auch voraus.

Manche Politiker denken mit Schaudern an das Verhältnis von berufstätiger Be-

völkerung und Pensionisten, an explodierende Gesundheitsbudgets, an notwendige Seniorenwohnungen mit Pflegeheimservice, an die erforderliche Umpolung der Frühpensions- auf Spätpensionswünsche (die mehr bedarf als einer Hinaufsetzung des Pensionsalters — zum Beispiel einer Neuaufteilung der Lebensarbeitszeit, einer Wahlmöglichkeit bei Pensionsantritt, neuer Kollektivverträge, die Ältere nicht prohibitiv teuer machen — kurz der Phantasie vom **Ziel** und nicht von der Sanierung der gegenwärtigen Systemstruktur her; aber dieser bedarf es überall).

Andere denken an die **Chancen** der Seniorenmärkte, da die „neuen Alten“ ihre „späte Freiheit“ (Rosenmayr) verhältnismäßig gesünder, wohlhabender und agiler genießen werden als die Eltern und Großelterngenerationen. Reise-, Sport- und Kulturveranstalter hoffen ihnen entgegen bzw. haben diese quantitativ und qualitativ interessante Zielgruppe längst entdeckt — und beraten das Vermögen. Das Ergrauen der Bevölkerung könnte (unter rebus **non** sic stantibus-Bedingungen) leicht eine Korrektur erfahren. Offene Grenzen bei gleichzeitiger Attraktivität von Ostösterreich mag recht bald zu Zuwanderung, (Teil-)Niederlassung und Verjüngung führen. Und zu Dynamik durch Mobile und Ehrgeizige, zu mehr Wettbewerb im Handel und im grauen Arbeitsmarkt — und zu Spannungen gleicher Art. Um sich das auszumalen, bedarf es keiner Phantasie, es genügt das Studium der Geschichte und eine Analyse des geistigen Repertoires, mit dem wir Möglichkeiten wie Niederlassungsfreiheit im Rahmen der EG entgegengehen (stehen).

Relativ sicher scheint die Zunahme von Ein-Personen-Haushalten zu sein — mit vielfachen Folgen für Wohnungsmarkt, Wohnungsausstattung und neue Sozialnetzbildung (letztere läßt sich am amerikanischen Beispiel recht gut studieren). Nicht nur die Witwer und Witwen tragen zur Quote der Single-Haushalte bei, sondern auch die Jungen, die einen Heiratstermin (manchmal ausbildungsbedingt) hinausschieben; und die Geschiedenen, die zumindest zeitweise die Haushaltsvermehrung durch Zellsplaltung bewirken.

Es gibt aber eine „Singularisierung“ in einem weiteren Sinn. Immer mehr Kinder werden wachsen als „Einzelkinder“ auf. Ohne Geschwister. Oft mit erhöhter Zuwendung der Eltern, die sich um **das** Kind drehen. Ist das **eine** der Quellen des Narzißmus? — auch so eine einseitige Gesellschaftsdiagnose — oder der Ausgangspunkt für vermehrte Sehnsucht nach der peer-group, nach der frühen Außenorientierung, die einer frühreifenden Jugend das Ende der Kindheit vorverlegt

und die Altersgrenze verlängert — wobei der frühe(re) Aufbruch zur jugendlichen (Teil-)Selbständigkeit für die Eltern ein „Ende der Patronisierung bei Aufrechterhaltung der Alimentierung“ (Rosenmayr) bedeutet.

Zu den anhaltenden Erscheinungen des sozialen Wandels kann man auch die Schul-/Bildungsexplosion rechnen. Der Maturantenanteil in der relevanten Altersgruppe hat sich in den letzten 30 Jahren vervielfacht, der Studentenanteil hat sich — im halben Zeitraum — mehr als verdoppelt. Weniger die quantitative Zunahme wird künftig hier das Problem darstellen als vielmehr die Frage nach den **Ausbildungsinhalten**, den Weiterbildungsrythmen und den Angebotsformen im Bildungssystem. The „great-school-debate“ findet vorläufig nur im Ausland statt. Probleme mit 'literacy', 'cultural literacy' oder 'innumeracy' gelten als amerikanische Phänomene. Aber die Einnahme einer „Lerngesellschaft“ — schon wieder so ein Einfachschlagwort mit hartem Kern — durch einen Club of Rome, die Forderung nach „innovativ Lernen lernen“, nach Lernmotivation erwerben, der Ruf nach lebenslangem Lernen („lebenslanglich“ schallt das schaurige Echo zurück) ist schon in unserer Mitte und hat auch schon seine Teilantworten. Eine lange und schmerzhaftige Bildungsdiskussion jenseits von Schulorganisationsgesetz und Lehrerinteressen bricht aus — zuviel hängt vom Bildungs**grad**, dem Bildungs**willen** und dem vielfältig veranlagten Bildungskapital einer Gesellschaft ab. Diversifikation und Konkurrenz im Bildungssystem wird die (verstärkte) Folge sein.

Vermehrte Frauenberufstätigkeit wird mit steigenden Ansprüchen an flexible Arbeitszeiten Hand in Hand gehen. Zwar mögen sich Geschlechtsrollenklares (im Kopf und in der Normenwelt) aufweichen. Unterschiede im Geschlechtsrollen**verhalten** sind weit resistenter. Männer spielen zwar vermehrt mit den Kindern, aber die Hausarbeit gehört weiter „der Frau“ und ihrem Maschinenpark. Zwar dürfen zeitnormgemäß „Buben weinen und Mädchen raufen“, aber de facto beschränkt sich (so unsere jüngste „Kinderstudie“) das Handarbeiten als Freizeitbeschäftigung auf die Mädchen, das Computerspielen auf die Buben. Aber es gibt immer noch die Hoffnung auf Spätentwickler...

Die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen hat den Zeitdruck für die Haushalts- und Familienarbeit erhöht. Sie — die Frauen — sind aber nicht die einzigen, die in einer angeblichen „Freizeitgesellschaft“ (schon wieder ein gern geklopftes Flachwort) an „Zeitnot“ leiden. Aber sie tun dies **mehr** als die Ma-

nager, die über anderer Menschen Zeit disponieren und sich wortreich über einen Streß beklagen, von dem eine hofführende Bäuerin mit ausgespindeltem Mann und einverleibter Kinderschar nur träumen kann. Der Zeitstreß ist allgegenwärtig und zukünftig. Schulkinder leiden unter ihm, die Berufsaktiven und manche Pensionisten. „Ich habe keine Zeit“ ist ein prototypischer Satz des ausgehenden 20. Jahrhunderts, ein Stilmotiv der westlichen Welt, die zwar mit Verachtung, aber auch mit Neid auf jene blickt, die „on indian time“ leben. Die Folgen von Zeitknappheit sind vielfältig — Einsatz von „Zeitsparern“ (Geräte), Opferung zeitintensiver Tätigkeiten (die oft zum Schönsten gehören), Hunger nach intensiver Zeitnutzung (Zeitvertiefung), Nachfrage nach (flexibler) Zeit, Kleebschee Bildung und Informationsreduktion (fast food im geistigen Bereich), Neigung zu Vorgekauftem und Tiefgefrorenem; ein Leben mit der Mikrowelle. Gesellschaftlich wäre eine Analyse der „Zeitgeber“, die Rhythmus und Zeitverteilung bestimmen, wünschenswert. Die „Zeitauswirkungen“ von Gesetzen und Bauten, Verkehrseinrichtungen und Freizeitangeboten, von Institutionen und Serviceeinrichtungen wäre zu prüfen: Fördern sie Gleichzeitigkeit und Überlastungsstreß oder entflechten sie?

„Zeit“ wird als knappes Gut wichtiger

und kostbarer werden. Zeitverfügbarkeit vielleicht ein deutlicheres Statusmerkmal als bloßes Einkommen und Besitz. Denn viel vom entstandenen Besitz, der den Konsumradius der Menschen in den letzten Jahrzehnten drastisch erweitert hat und ihn weitem wird, bildet die „selbstverständliche Basis“ im Leben der nächsten Generation. Das hat zwar unter anderem zur Erkenntnis geführt, daß gestiegener Wohlstand nicht automatisch glücklicher macht; aber immerhin haben Phänomene der Not abgenommen, solche der Sättigung und des Überflusses (siehe Müll) haben zugenommen. Viele Menschen — bei weitem nicht alle — verfügen über mehr flüssige Mittel, und die vorhandene Kaufkraft wird immer mehr auch aus Vermögenseinkünften (und Erbschaften) stammen. Die Ausgaben für Existenzielles werden relativ sinken, die für den Luxuskonsum beziehungsweise für das, was wir heute dafür halten, werden steigen. Man kann es sich leisten, sich Außertourliches zu leisten.

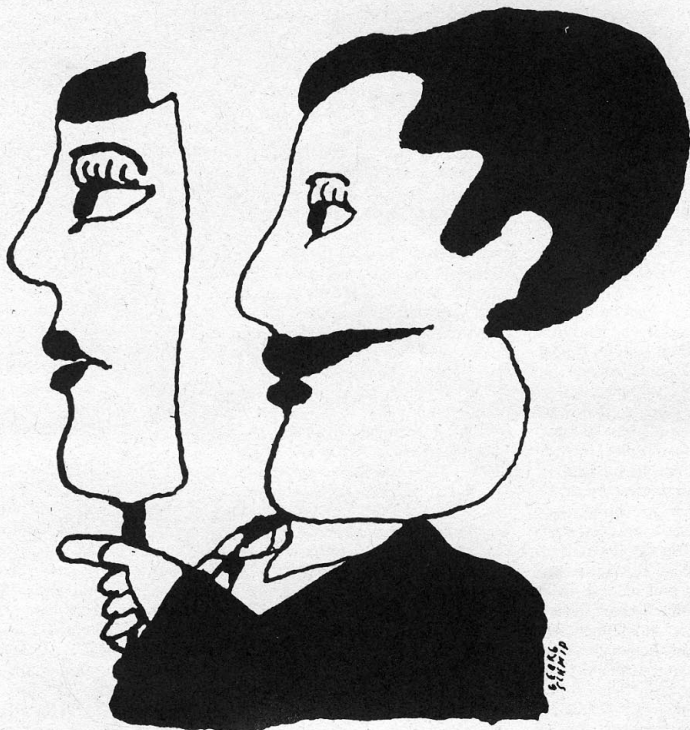
Eine Profilierung und Positionierung via Konsumniveau wird jedoch schwieriger. Demonstrativer Verbrauch und Erwerb von preisbestimmten Statussymbolen wird problematisch. Objekte, die sich (früher) dafür eigneten, verlieren ihre Einzigartigkeit und Symbolkraft. Das liegt nicht an einem etwaigen „Postmater-

rialismus“ — also an einem Wertwandelphänomen, das an eine asketische Kultur denken läßt (fälschlicherweise); das hängt mit dem ökonomischen Nutzen von „Positionsgütern“ zusammen. Die Ersten, die über ein Auto, ein Zweithaus, hohe Bildung oder einen Urlaubsbungalow verfügen, kaufen eine höhere Konsumqualität als die Nachzügler, die bereits verstopfte Straßen, zersiedelte Landschaft, Akademikarbeitslosigkeit oder Umweltverschmutzung am Urlaubsort vorfinden.

Die Konsumqualität des einzelnen hängt vom Konsum der anderen ab. Wenn einer im Theater aufsteht, sieht er mehr. Wenn alle aufstehen, sehen sie genauso viel wie wenn sie sitzengelieben wären.

Das Aufstehen und der Aufstieg als Statusdifferenzierung funktioniert also nur mehr bedingt. Der Konsum als „Selbstzweck“ (und als Prestigeerwerb durch Kaufvolumen) gehört in die Phase der materiellen „Ankunfts-Euphorie“. Statusdifferenzierung ist vielfach nicht mehr über Produktbesitz herstellbar (obwohl sich neue Statusträger im Bereich der „Haushaltsinformatik“ abzeichnen), sondern über Qualität (Marken) oder Lebensstil, der die Zugehörigkeit zu einer von vielen Gruppen dokumentiert.

Die Gruppenzugehörigkeit, die Wahl der Bezugsgruppe wird immer weniger lebenslang vorgegeben; sie wird variabler,



freier, instabiler. Rollenwechsel werden „normaler“; immer mehr Menschen sind „ex“. Ex-Gatten, Ex-Lehrer, Ex-Landwirte oder -Industriearbeiter, Ex-Hausfrauen; Ex-CV'ler oder Ex-Sozialisten; neuerdings gibt es sogar vermehrt Ex-Politiker **nicht** im Ruhestand, aber trotzdem a. D.

Aber das ist nur **ein** Symptom einer säkularisierten Gesellschaft, in der nicht mehr jeder wie im großen Welttheater an seinen Platz gestellt ist oder gestellt wurde, und dort stehenbleiben muß. Weder Kirche noch weltliche Ideologien können diese Platzanweiserrolle glaubhaft spielen. Zu viele Menschen verschiedener Welten und verschiedener Zeitalter leben heute nebeneinander und oft sind sie sogar gleich alt. Religiöse Weltanschauungsbilder leben neben „wissenschaftlichen oder Ideologiederivaten“, Fortschrittsgläubige neben Biologen, Freunde des 21. Jahrhunderts (den Ausdruck habe ich Wolfgang Schüssel entliehen) neben Gegenwartsmenschen mit einer einzigen Leidenschaft: Jener zur Ruhe.

Man „erklärt“ heute gerne viele Phänomene mit Rückgriff auf den Wertewandel. Aber das Wort erklärt nicht, sondern ist nur die verbale Umschreibung vieler Erscheinungen, die ihrerseits ein Ursachengeflecht als Myzel haben, auf dem die Schwammerln der Modernität sprießen: Arbeitsteiligkeit, Spezialisierungsnotwendigkeit der Wirtschaft, Ausbildungsdauer, Technik und Bürokratie, Wissenschaft und Kultur als Teilsysteme mit mehr und mehr Eigenleben, Globalisierung von Problemen und Informationsflut auf Abruf sind Fäden in diesem Myzel. Die Beschreibung der Wertewandelphänomene selbst ist je mehr sie der Gegenwart und näheren Zukunft gilt, vielfältig. Max Weber beschreibt noch recht bestimmt den Aufstieg des Kapitalismus — fußend auf proletarischer Ethik — den unaufhaltsamen Fortschritt von Rationalität. Daniel Bell diagnostiziert die Untergrabung des Kapitalismus und seiner Früchte durch einen Hedonismus, der für die „postindustrielle Gesellschaft“ typisch sei. Peter Berger sieht mit dem Unbehagen an der Modernität (bestimmt durch Bürokratisierung und technische Struktur) die Gefahr von Ent- und Gegenmodernisierungstendenzen heraufdämmern, die in neuen überstürzten Fundamentalismen etc. münden können.

Bescheidenere nehmen sich da die diagnostischen Versuche empirisch arbeitender Sozialwissenschaftler aus (leider auch weniger faszinierend und großartig). Ronald Inglehardt glaubt die Entwicklungstendenz im Aufkommen des sogenannten „Postmaterialismus“ gefunden zu haben, der eine „stille Revolution“ darstelle. Auf der Basis materiellen Wohlstands entwickeln sich vermehrt — vor allem bei der Jugend — immaterielle Ansprüche; nach Schönheit, Mitbestimmung, gesunder Umwelt etc. Es ist ein recht eindimensionales Konzept, das eine

einsinnige Entwicklung annimmt und die Widersprüchlichkeit der Wertmuster offensichtlich übersieht. Nichtsdestoweniger — oder vielleicht eben deshalb — erfreut er sich großer publizistischer Beliebtheit: „Postmaterialismus“ als Schlag- und Flachwort.

Kompliziert ist da schon Helmut Klages, er beschreibt die „Wertorientierungen im Wandel“ für die BRD. Er hebt hervor, daß zwei Wertkomplexe miteinander in Streit lägen: auf der einen Seite befänden sich Ziele wie Selbstverwirklichung, Mitbestimmung, Selbstausdruck, Wunsch nach Veränderung, Nonkonformismus, Nicht-Kontrolle — kurz: non-con-Werte, wie er sie nennt.

Auf der anderen Seite Ziele wie: Pflichterfüllung, gelungene Anpassung, materielle Daseinssicherung, Konformität und Kontrolle (über sich und die Lage): con-Werte.

Es gäbe freilich nicht nur Vertreter der einen oder der anderen Richtung, sondern der Konflikt gehe auch oft durch die Brust des Individuums, das spontan sein will und doch kontrolliert, das nach Sicherheit verlangt und doch nach dem Abenteuer der Freiheit usw.

In summa glaubt er, ein Absinken in der Verbreitung der Pflicht- und Akzeptanzwerte (der con-Werte) und ein Ansteigen der Selbstentfaltungswerte feststellen zu können; dies sei freilich nicht unproblematisch, weil diese „neuen“ Selbstentfaltungswerte ihrerseits (kollektiv? institutionell? kulturell?) formierungs- und kultivierungsbedürftig sind. Für Menschen, die sich — als ratlose Konsumenten in einem Wertpluralismussupermarkt — nur auf ihre individuellen temporären Präferenzen verlassen wollen, besteht die Gefahr, in ein „Werteloch“ zu fallen. „Der Mensch, der aus jedem Werteverband entlassen, zum ausschließlichen Träger des Individualwertes geworden ist, der metaphysisch „ausgestoßene“ Mensch, ausgestoßen, weil sich der Verband zu Individuen aufgelöst und zerstäubt hat, ist wertfrei, stillfrei, und nur noch vom Irrationalen her bestimmbar“ (H. Broch). Eben weil ein vielfacher Säkularisierungsprozeß stattgefunden hat, viele Institutionen an Überzeugungskraft verloren haben, viele weltanschauliche Bewegungen Bewegung vermissen lassen, viele Ideologien in ihrer Realisierung Mißtrauen geweckt haben, entsteht unter Umständen ein Werteloch und eine „unruhige Gesellschaft“, voll von Individuen auf der Suche nach sich selber und nach Sinn. Die oft zitierte „Sinnkrise“ ist ein Symptom, **ein** Ausdruck dieser veränderten Bedingungen. Und sie wird noch verschärft durch den Umstand, daß man auf die Frage nach dem Sinn etwas Eindeutiges erwartet; etwas, das mitgeteilt werden kann und dann Lebensgrund gibt. Vielleicht ist es die Erwartung einer „sensationalen Sinnantwort“ (Rupert Lay) die Enttäuschungen bedingt. Sinn ergibt sich aber eben nicht aus theoretischen Mitteilungen, sondern aus Tun. Er kann kaum

trocken definiert und eingekauft werden wie ein Konsument — er stellt sich ein. Wie heißt es so schön bei L. Wittgenstein: „Die Lösung des Problems merkt man am Verschwinden des Problems. Ist nicht dies der Grund, warum Menschen, denen der Sinn des Lebens nach langen Zweifeln klar wurde, diese dann nicht sagen können, worin dieser Sinn bestand“. Das verbale Aufwerfen der Sinnfrage fällt meist antwortlos herunter. Und bringt genausoviel wie die Beschwörung von „Werten“ in Politikerreden. Werte sind abstrakt. Die Preise von **Handlungen** sind konkret.

Ein Absinken von Pflicht- oder „con-Werten“, das Bewußtsein der Relativität von Glaubens- und Ideologiepositionen hat nicht nur Folgen für politische Parteien (etwa wenn sie Gefolgschaft verlangen, weil andernfalls das Chaos drohe), es betrifft und trifft auch viele andere Institutionen. Die Kirche, die mit vielen Formen von Religiosität zu tun hat und nicht auf ein neues Pfingstwunder warten kann, um mit **vielen** Zungen **eine** Botschaft zu verkünden; die Universitäten und alle hohen Schulen, die nur mehr dann ehrerbietig behandelt werden, wenn sie Effizienz nachweisen können; die Militärs, die sich teilweise neuen Bedrohungsszenarien stellen müssen, denen mit alten Mitteln nicht beizukommen ist.

Zu den neuen Bedrohungsebenen, die grenzüberschreitend sind und nationalstaatliche Reaktionsmuster oft obsolet werden lassen, zählt ganz wesentlich die Angst vor ökologischen Katastrophen.

Eines der gravierendsten Phänomene der siebziger und achtziger Jahre ist zweifellos das starke Zunehmen des Umweltbewußtseins beziehungsweise der Sorge um die Welt. Es ist dies — entgegen anderslautenden Diagnosen — keine (Luxus-) Modeerscheinung, die unter dem Druck harter wirtschaftlicher Realitäten wieder verschwindet — wie das manche „harte“ Wirtschaftspolitiker angenommen haben. Auch während der Rezessionsphase der beginnenden Achtzigerjahre rückte das Umweltthema immer weiter vor. In der Liste der von der Politik vordringlich zu behandelnden Themen nahm es seit dem Jahr 1984 laut Repräsentativumfragen unseres Institutes den Spitzenplatz (neben dem Arbeitsplatzthema) ein. Es wird — so wage ich zu behaupten — bleiben, solange die Probleme bleiben.

Die damit verbundenen Sorgen haben sich vervielfacht und konkretisiert: Es ist keine abstrakte — durch Medien hochgespielt — Besorgnis, sondern man erlebt die Endlichkeit, ja Knappheit einstmals unendlich erscheinender öffentlicher Güter wie die „reinen Wassers“ und „reiner Luft“; man erlebt die Bedrohtheit des Waldes, der Böden; viele Menschen erkennen auch die individuellen Konsequenzen dieser neuen Knappheiten.

„Ökologia“ ist nicht nur eine Messe wert. So gut es geht reagieren viele auch im Markt — bei hohen Informationskosten. Und ökologisches Marketing ist nicht nur



neuer Lehrbuchtitel, sondern auch Konzept in Vorstandsetagen.

Man hat in politischen Kreisen im Zusammenhang mit der Umweltbewegung vom Aufkommen eines neuen (gefährlichen) Fundamentalismus gesprochen, dessen Proponenten und Anhänger im Besitz der Wahrheit zu sein glauben, die das „Ganze“ umfaßt.

Nun, tatsächlich kommt im Gedankengut eines „Umweltbewegten“ die Sehnsucht nach einer ganzheitlichen Betrachtung des Netzwerkes „Leben“ zum Ausdruck. Aber ist das so unverständlich und gefährlich angesichts der gefährlichen Erscheinungen der Risikogesellschaft? Ist der Wunsch nach Erneuerung unseres Lebensstils, nach „renovatio“, tatsächlich so bedrohlich? Und ein Denken in Kategorien wie in jener vom „Raumschiff Erde“ tatsächlich unangebracht? Vorausgesetzt, man schafft den oft riesigen Sprung von der globalen Problemsicht zum gemeinsamen und individuellen Handeln, von den Ideen zu den Taten, von den Substantiva wie „Naturbewahrung, Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen“ zu den Tätigkeitsworten. Aber das war auch schon bei Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit das Problem.

Ich habe viele Phänomene des Wandels, an die ich glaube, nicht berührt: Nicht das Sicherheitsstreben, nicht die — wie ich glaube vergrößerte — Aggressionsbereitschaft (infolge mehr Enttäuschungen oder Abbau von Aggressionsangst?), nicht die Folgen von Informationsdichte, die nicht unbedingt auf Wissensmehrung hinausläuft, nicht den Wandel, der mit Weltüberbevölkerung und Nord-Süd-Gefälle auch für uns **fühlbar** ist, wenn wir auch oft nicht **hören** wollen. Leben mit der Atomgefahr, viele Kriege, die gefährdete Natur, neue Krankheiten sind weitere Bedingungen des Lebens am Beginn des 21. Jahrhunderts, denen wir uns stellen müssen und/oder die uns stellen werden.

Die Handlungsmöglichkeiten des einzelnen mögen angesichts dieser globalen Probleme sehr begrenzt sein — und das Ohnmachtsgefühl eine Folge der Diskrepanz von Wahrnehmung und Reaktionschance; aber ohne Beachtung der globalen Szenerie haben Zukunftsplanungen etwas Idyllisch-Naives und verstrahlen Optimismus als Ergebnis geglückerter Apperzeptionsverweigerung. Heute mahnen nicht nur Systemanalytiker wie vormals Dichter vor der Erde als „Müllhaufen“ (Büchner im Woyzek); auch Erzbischöfe rufen zu ehrfürchtigerem Umgang mit Gottes Schöpfung und verweisen auf „die grenzenlose Verantwortung allem Lebendigem gegenüber“, wie sie ein Albert Schweitzer erdacht hat.

Die Zukunft — und damit möchte ich schließen — ist kein bloßes Ding, das in Form einer Metamorphose der Gegenwart auf uns zukommt wie ein Ding, das bestimmte Merkmale hat, etwas, auf das man sich einstellen muß, damit man es „bewältigen“ kann. Zukunft ist etwas,

was wir mitmachen (im mehrfachen Wortsinn). Es gibt Zukünfte, die wir unter uns entwickeln; und „die da oben“ sind nicht die einzigen Lenker und Lenkerinnen — auch wenn ihnen eine wichtige Funktion bei der Steuerung zukommt (nach gewissenhafter Standortbestimmung und möglichst nach Absprache mit der Mannschaft).

Zukunftsentwürfe, Beschreibungen von Wandlungstendenzen sind heute nicht primär: Utopie oder Vision (wie bei Marx, Bellamy oder Wells); es sind oft Prognosen, die Gegen- oder Steuerungsmaßnahmen erleichtern sollen, plausible Szenarien, die Gefahren und Chancen verdeutlichen und zum zielstrebigem Handeln ermuntern können.

Wir werden, jährlich ein bißchen mehr, eine „unruhige Gesellschaft“, ohne sicheres Vertrauen in den Fortschritt, der einst das Kennzeichen einer Epoche war. Wir hätten zwar gern jemanden, dem wir zuhören können, er würde uns die Welt erklären, aber wir sehen ein, daß es Vranitzky nicht kann und Kreisky nur verklärte. Der Bundespräsident, oder kirchliche oder wissenschaftliche Würdenträger sind als Autoritäten für weite Bevölkerungskreise (aus ganz unterschiedlichen Gründen) keine moralischen oder intellektuellen Autoritäten. Man lernt auch „ohne“ zu leben. Mit gelegentlichen Entzugeserscheinungen.

Vielleicht reift, unmeßbar, die Erkenntnis oder die Ahnung, daß die Demokratie kein fertiges Produkt ist, kein Ergebnis, keine einmal konstruierte Maschine, sondern ein „work in progress“; immer unvollendet, abhängig von der politischen

Wachheit der Staatsbürger, die ihre Rolle lernen müssen, wenn sie nicht als Statisten enden wollen; immer verbesserungsbedürftig en detail und en gros; Gegenstand einer permanenten (Selbst-)Erziehung, die mit kritischem Medienkonsum beginnt und nicht bei der Schlagzeilenlektüre verenden darf.

Was die nächsten Jahre politischen Bildung bringen hängt nicht nur von den politischen „Vorturnern“, sondern auch vom Sportsgeist der Aktiven ab, die beobachten, analysieren, mitdenken und mitsprechen. Die politische Kultur passiert nicht, die politische Kultur machen wir alle. Durch unsere Einfälle, unsere Kritik, durch das klärende Gespräch mit Kindern (bei dem wir oft Erklärungsschwierigkeiten haben), durch das Suchen von „Wegen in der Gefahr“, und durch Immunisierung gegen die Barbarei, die in schlechteren Zeiten wiederkehren könnte. „Es ist ein entscheidender Unterschied“, heißt es in Hofmannsthal's „Buch der Freunde“, „ob Menschen sich zu anderen als Zuschauer verhalten oder ob sie immer Mitleidende, Mitfreudige, Mitschuldige sind: diese sind die eigentlichen Lebenden“.

Ich möchte gern glauben, daß wir immer lebendiger werden. Und nicht nur der mobilisierbare Altruismus, die Spendenbereitschaft und die gelegentliche Opferfreude sind hier Glaubensstützen: bestätigend wirken auch Klischeezerberöselung, Ideologieverfall und Liberalität (die freilich auch oft als gedankliche Wurschtigkeit dahinglebt). Daß wir unruhig sind, stimmt letztlich zuversichtlich.



# VERÄNDERUNGEN IN DER FAMILIENSTRUKTUR UND IM ROLLENVERSTÄNDNIS DER GESCHLECHTER

**S**ozialer Wandel kann nicht verstanden werden als eine Abfolge säuberlich voneinander isolierbarer Erscheinungen, die wie Ursache und Wirkung miteinander verknüpft werden. Im sozialen Prozeß sind die Übergänge fließend, alte Formen existieren neben neuen weiter, neue Formen tragen die alten immer ein Stück weit noch in sich.

Der Prozeß der Modernisierung, wie wir die Herausbildung hochentwickelter Industrienationen nennen, ist auf der sozialen Ebene gekennzeichnet durch Individualisierung. Individualisierung bedeutet die Herauslösung des einzelnen Menschen aus gewachsenen Bindungen, Glaubenssystemen, Sozialbeziehungen, Gemeinschaften, traditionellen Denk- und Verhaltensmustern. Dieses Herauslösen ist einerseits natürlich eine Entgrenzung; ein Gewinn an Freiheit, Vielfalt, Gestaltbarkeit; andererseits bedeutet er auch Verlust an Sicherheit, an Verankerung, an innerer Stabilität.

Aus einer Standesgesellschaft, in der der soziale Ort der Geburt weitgehend über den Lebenslauf des einzelnen Menschen bestimmte, wurde allmählich die Leistungsgesellschaft, in der dem Menschen sowohl die Freiheit zusteht, wie auch der Zwang obliegt, sein eigenes Leben nach eigenen Maßstäben und aus eigener Kraft zu gestalten. Dieser allgemeine Prozeß der Individualisierung soll den Hintergrund bieten, vor dem ich versuchen werde, Veränderungen in Familienstruktur und Geschlechterverhältnis zu skizzieren.

**Bäuerliche und handwerkliche Produktion bildeten Jahrhundertlang die Lebensgrundlage unserer Gesellschaft. Die dieser Produktionsweise entsprechende Lebensform war das sogenannte „Ganze Haus“, der bäuerliche Hof, der Handwerks Haushalt, die primär eine Wirtschaftsgemeinschaft bildeten. Die Menschen waren eingebunden in diese Haushaltsgemeinschaft, die Dorfgemeinschaft, den Stand, das Geschlecht. Tradition bestimmte das Leben, deren Werte und Normen dem Verhalten einen festen Rahmen gaben.**

In der Wirtschaftsgemeinschaft drehte sich alles um die tägliche Existenzsicherung. Das Ehepaar bildete eine Arbeitsgemeinschaft, Kinder waren willkommen Arbeitskräfte, solange der Hof sie er-

nähren konnte, Kinder waren auch die Altersversicherung ihrer Eltern. Die Partnerwahl war ein von sachlichen Überlegungen (nicht von Liebe) geleitetes Unterfangen. Zeit für die Betreuung der Kinder war wenig da, das Verhältnis zu ihnen kaum gefühlsbetont, Erziehung in unserem Sinne unbekannt.

Geheiratet wurde relativ spät und berechtigt zur Ehe war ohnehin nur, wer eine sichere Existenzgrundlage vorweisen konnte. Die Zahl der Unverheirateten blieb demnach hoch.

**Männerarbeit und Frauenarbeit waren gleichermaßen auf die Produktionseinheit ausgerichtet und unverzichtbar miteinander verknüpft. Die Geschlechter standen in einem durch die Tradition legitimierten patriarchalischen Verhältnis zueinander, das dem Mann die Vormundschaft über Frau und Kinder zwies.**

**Den entscheidenden Umbruch brachte die Industrialisierung mit sich. Die Einheit von Arbeit und Leben zerbrach, die Familie büßte ihren Charakter als Wirtschaftsgemeinschaft ein. Die Männer gingen in zunehmendem Maße einer Arbeit außer Haus nach, verrichteten Lohnarbeit in eigens dafür gestalteten Produktionsstätten. Gleichzeitig entstand im erstarkenden Bürgertum ein Leitbild für das Leben der Frauen, das nach und nach auch in den anderen sozialen Schichten wirksam werden sollte. Charakteristisch für dieses Leitbild war die Ausrichtung der Frauen auf das Haus, den Haushalt, die Familie. Die häuslichen Belange veränderten sich im Laufe der Zeit. Im frühbürgerlichen Haushalt leitete die Frau eine umfangreiche häusliche Produktion (Garten, Vorratshaltung, Kleiderherstellung usw.). Im großbürgerlichen Haushalt stand sie einer Schar von Dienstboten vor und kam zahlreichen Repräsentationspflichten nach. Später verengte sich der bürgerliche Haushalt auf die Kernfamilie, die Hausarbeit wurde rationalisiert, die Produktion und Vorratshaltung machte dem Einkauf, der Umsetzung und dem Konsum fertiger Waren Platz. Im Gegenzug zu dieser Reduktion der Hausarbeit nahmen jedoch die erzieherischen und emotionalen Aufgaben zu. Der greifbare Beitrag zur täglichen Existenzsicherung wandelte sich in ein permanentes, aber wenig sichtbares „Dasein**

für die Familie“. Hausarbeit geriet in den Schatten der außerhäuslichen Produktion, die wuchs und wuchs und schließlich die alleinige Wertschätzung als Arbeit für sich beanspruchte.

**Mit der Industrialisierung ergab sich ein neues Muster der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau. Der Mann wurde herausgelöst aus der häuslichen Einheit, die männliche Tätigkeit drehte sich um die Außenwelt, den Beruf, die Öffentlichkeit; die weibliche Aktivität orientierte sich an Heim, Hausarbeit, Familie.**

Nehmen wir nun noch einmal Bezug auf die eingangs gemachten Aussagen zur Modernisierung, wonach der einzelne Mensch herausgelöst wurde aus traditionellen Bindungen, dann sehen wir, daß diese Aussage vorerst nur halb richtig ist, weil sie nur für Männer zutrifft. Die Frauen wurden im Dienste der neuen Arbeitsteilung fester ans Haus gebunden. Abgestützt wurde dieses Arbeitsteilungsmuster in den sogenannten Geschlechtscharakteren, einer Konzeption, die Männlichkeit und Weiblichkeit definierte. Danach waren die Männer hart, durchsetzungsfähig, sachbezogen, vernunftgeleitet und weltorientiert; Frauen dagegen galten als weich, anpassungsfähig, personenbezogen, gefühlsgeleitet und familienorientiert.

Obwohl die bürgerliche Ideologie Gleichheit aller Menschen postulierte, war mit der Andersartigkeit von Mann und Frau eine Abwertung des Weiblichen verbunden und zwar als Folge des Gewichts, das die männliche Außenwelt gegenüber dem weiblich definierten Innenraum Familie gewann.

Die Geschlechtscharaktere wurden begründet mit der unterschiedlichen Natur, unterschiedlichen physischen und psychischen Strukturen von Frau und Mann. Neu entstehende wissenschaftliche Disziplinen wie die Psychologie hatten alle Hände voll zu tun, um diese Geschlechterkonzeption zu legitimieren, ihre Natürlichkeit zu beweisen. Die Psychologen fanden rege Unterstützung bei Philosophen, Medizinern, Pädagogen und auch die Frauen, die etwas zu sagen hatten, Denkerinnen und Dichterinnen, halfen wacker mit, das Rollenbild fest in der Vorstellungswelt der Menschen ihrer Zeit zu verankern. Und es blieb keineswegs

auf die geistige Welt beschränkt. Es konzentrierte im Recht, wo die sich ergänzenden Rollen — des Mannes als Ernährer und der Frau als Vorsteherin des Hauses — festgeschrieben wurden. Die Geschlechterkonzeption floß ein in unterschiedliche Bildungspläne für Mädchen und Jungen, in die Gestaltung von Männerberufen und Frauenberufen usw. Die Konzeption gefror schließlich zu Stein und Beton in unseren Städten und Vorstädten, wo jeder Hausfrau ihr eigenes kleines Reich mit Kühlschrank und (Bauknecht-weiß-was-Frauen-wünschen) Kochherd errichtet wurde.

Das Verbindungsstück zwischen den so herbeigeredeten aufeinander bezogenen Geschlechterhälften bildete die Liebe. Zielperspektive dieser Liebe wiederum war die Ehe, in der die männliche mit der weiblichen Hälfte verschmelzen und ein Ganzes bilden sollte. Für die Gesellschaft war diese Konzeption funktional. Sie erlaubte die „Säuberung“ des Erwerbsbereichs von allem Naturwüchsigem, Irrationalen, Verspielten, Unplanbaren, Pflegebedürftigen und die Verweisung dieser Aspekte auf den Privatbereich Familie. Dort waren diese Aspekte und ihr lebendiger Ausdruck, die Kinder, unter der Obhut von Frauen bestens aufgehoben.

Wie bereits erwähnt, ist die Betreuung und Erziehung von Kindern im uns geläufigen Sinne eine neuere Erscheinung. Sie wurde zeitlich parallel und auch am gleichen sozialen Ort — nämlich im Bürgertum — entwickelt wie die komplementäre Geschlechterkonzeption. Die Entdeckung der Kindheit gehörte zur Ausgestaltung des neuen Frauenleitbildes als fester Bestandteil hinzu. Die Bedürfnisse der frühen Kindheit, die Wichtigkeit der ersten Lebensjahre und die Notwendigkeit der „richtigen“ Betreuung in dieser Phase wurden untersucht und betont und knüpfelst gebunden an die ungeteilte Aufmerksamkeit und uneingeschränkte Anwesenheit der leiblichen Mutter oder schlimmstenfalls einer weiblichen Ersatzperson. Mutter und Kind wurden zur Dyade gemacht und diese wiederum belegt mit allerlei „natürlichen“ Parallelen. Was gesellschaftlich zur Kinderbetreuung angeboten wurde, hatte lediglich Ersatz oder Ergänzungsfunktion.

Für die Kinder war die Familie ein lebensnotwendiger Schonraum des Aufwachsens und Hineinfindens in eine komplexer werdende Welt. Für die Männer war die auf der Liebesache basierende Familie der Hort des Rückzugs aus dem Konkurrenzkampf, der Sinnbezug des täglichen, mühseligen, disziplinierten Gerangels im Leistungssystem, aber auch der Ankerplatz einer neuen personenbezogenen Stabilität als Ersatz für die verlorene Eingebundenheit in traditionelle Bezüge.

Und Frauen nahmen die Verpflichtung an, sie machten sie sich so zu eigen, daß sie sogar so etwas wie die „geistige Mütterlichkeit“ erfanden, ein Einstellungsmuster, das in allen Frauen — auch den

Nicht-Müttern — jene Bereitschaft wecken sollte, gesellschaftlich notwendig, aber nicht honorierter Arbeit zu leisten. Frauen nahmen ihre Verpflichtung gegenüber dem Privatbereich so ernst, daß sie ihn sogar verließen, wenn Not am Manne war, sei dies als Mitverdienerin zur Existenzsicherung der Familie, sei dies als Zusatzverdienerin in Krisenzeiten, sei es als Arbeitskraftersatz in Kriegszeiten, sei es als Trümmerfrau oder vielfältige „Organisatorin“ in den Wirren des Zusammenbruchs. Die Familie wurde zu einer Art Gegenstruktur in einer von Krise und Aufschwung, Krieg und Wiederaufbau geschüttelten Epoche. Ehe und Familie wurden ungeheuer attraktiv. Das Heiratsalter sank, die Heiratshäufigkeit stieg. Heiraten war für über 90% der Frauen und Männer normal, bis Anfangs der 70er Jahre der Trend brach. Als dann auch noch der „Pillenknick“ dem Babyboom ein jähes Ende setzte und die Scheidungsziffern immer mehr anstiegen, war die Zeit gekommen, die **Krise der Familie auszurufen**. Betrachten wir uns aber die Gründe für die eben genannten Krisenanzeichen etwas genauer.

Mit der Auflösung der Familie als Wirtschaftsgemeinschaft muß die Existenz auf andere Weise in anderen Zusammenhängen gesichert werden. Dies geschieht in Arbeitsformen, die über den Arbeitsmarkt vermittelt sind und sich auf eine Einzelperson beziehen, ohne Rücksicht auf deren private Bindungen und Situatio-

nen. Die Gesetze des Erwerbsbereiches bestimmen das Leben des einzelnen. Der Einzelne muß — will er nicht Karriere und Einkommen riskieren — sein Leben nach diesen Gesetzen ausrichten, von der Ausbildung über die Berufswahl bis zur Karriereplanung. Vorgaben für diese Ausrichtung gibt es immer weniger, auch wenn die Leitplanken von sozialer Herkunft und Geschlecht das Spektrum der Wahlmöglichkeiten nach wie vor eingrenzen. Horizont dieser Ausrichtung bildet zunächst die individuelle Existenzsicherung, die individuelle Identitätsfindung, die Selbstverwirklichung.

Und in diesem Selbstentwurf mit seinen Ecken und Kanten wird Partnerschaft — Ehe und Familie — zum Problem. Das Problem wird so lange nicht sehr akut, als Frauen noch bereit sind, ihre Lebensplanung an der Familie zu orientieren, Berufstätigkeit nur als Nebenverdienstmöglichkeit aufzufassen oder „Selbstverwirklichung“ ausschließlich im Dasein für Mann und Kinder zu sehen. Doch auch unter diesen erleichternden Voraussetzungen sind viele Fragen offen. Ob geheiratet werden soll oder nicht, ob man Kinder haben will oder nicht und wie sie erzogen werden sollen, ob die Frau weiterarbeiten soll oder nicht oder nur halbtags, ob der Mann im Haushalt mithilft, wieviel und ob er dafür Abstriche im Beruf in Kauf nimmt; das alles sind Fragen, die eine Menge Zündstoff für Konflikte in sich bergen.





Diese Konflikte können nicht immer friedlich beigelegt werden. Sie führen vielfach dazu, daß gar nicht erst geheiratet wird, keine oder wenige Kinder geboren werden, oder die Ehe vorzeitig aufgelöst wird.

Mittlerweile ist nämlich die gesetzliche Verankerung der weiblichen Unterordnung auch im diesbezüglich rückständigen Land — der Schweiz — aufgehoben worden. Und die individuelle Bereitschaft der Frauen zu Verzicht und Anpassung ist längst am Nachlassen. Das ist allerdings — ich möchte fast sagen leider — nicht auf das Konto der feministischen Bewegung zu buchen.

Vielmehr hat das ökonomische Wachstum seit dem 2. Weltkrieg Frauenarbeitsplätze massenhaft geschaffen. Im Bildungsbereich haben die Frauen u.a. dank Bildungsexpansion der 60er Jahre, entscheidend aufgeholt. Die Lebenserwartung ist gestiegen, die Geburtenzahlen sind gesunken und damit hat sich die potentielle Kinderphase im Leben der Frauen verkürzt. Frauenerwerbstätigkeit, die immer schon zur Industriegesellschaft gehörte, wird auch für verheiratete Frauen der mittleren und oberen sozialen Schicht zur Selbstverständlichkeit, die nur noch — wenn überhaupt — für die Erziehung der Kleinkinder unterbrochen wird.

**Frauen werden so — mit einiger zeitlicher Verschiebung — durch Entwicklungen im Erwerbsbereich, im Bildungswesen, in den demografischen Verläufen, in den Rechtsnormen teilweise herausgelöst aus der Familienbindung. Auch für Frauen wird die Ausrichtung auf Selbstversorgung und Selbständigkeit zur Existenzfrage.** Die Versorgung der Frau durch den Mann wird unsicher (Scheidungs zahlen!) oder beschränkt sich auf eine kurze Zeit in ihrem Leben.

Mit der besseren Bildung und Ausbildung, mit den langsam sich auch für Frauen öffnenden Karrieremöglichkeiten im Beruf, in der Politik oder im Kulturbetrieb, mit den wachsenden Ansprüchen der Frauen an ihre Lebensqualität wird das „Dasein für andere“ immer unattraktiver. Und dieser Prozeß, der eigentlich nur ein Nachholen der Frauen in der allgemeinen Modernisierung und Individualisierung ist, dieser Prozeß ist weder umkehrbar noch aufzuhalten.

Im zweiten Teil meines Referates werde ich noch auf einige aktuelle Entwicklungen in und um Familie etwas konkreter eingehen.

**Was in der jüngsten Vergangenheit als „Krise der Familie“ thematisiert wurde, ist eigentlich ein Bedeutungsverlust von Ehe und Familie. Zudem betreffen die Veränderungen eher die Bedeutung der Ehe als diejenige der Familie.**

Befragen wir nämlich die Bevölkerung, erhalten wir bei Alten und bei Jungen die gleiche Antwort: die Familie steht neben Beruf und Freizeit im Zentrum des Interesses. Auch ganz junge Leute wünschen

sich für ihre Zukunft eine befriedigende Zweisamkeit und Kinder. Nur gerade 6% sagten in einer Befragung zwanzigjähriger Frauen in Zürich, daß sie kinderlos bleiben möchten.

Ob die Zweisamkeit staatlich abgesegnet ist, verliert allerdings an Bedeutung.

**Bei den jüngeren Leuten ist das Konkubinats fast ebenso populär wie die Ehe.** Es wird zwar oft gesagt, das Konkubinat sei lediglich eine Art Vorstufe zur Ehe, eine Probeehe. Diesen Schluß läßt die Tatsache zu, daß viele nichtehelichen Lebensgemeinschaften schließlich doch in eine Ehe übergeführt werden oder auch die Tatsache, daß in der Schweiz über 70% der heiratenden Frauen bereits mit ihrem Partner zusammengelebt haben. Eine Untersuchung des BMJFG (1985) ergab jedoch, daß nur 33% der nichtehelich zusammenlebenden Partner oder Partnerin u.U. heiraten möchten, 28% lehnen dies ab und 38% sind sich hierüber unklar. So gesehen hat das Konkubinat durchaus seinen eigenen Wert als eigenständige Lebensform.

Allerdings, in nichtehelichen Lebensgemeinschaften werden weniger Kinder geboren. **Die Realisierung des Kinderwunsches ist offenbar immer noch ein starker Grund zur Eheschließung.** Andere Gründe, das Zusammenleben wollen die sexuelle Beziehung, führen nicht mehr zwingend zur Ehe. Alternativen sind gegeben, werden auch zunehmend gesellschaftlich anerkannt vom Konkubinat bis zum Single-Dasein und können ohne Nachteile gelebt werden.

**Wenn die Ehe nicht mehr zwingende Form und einzig anerkannter Rahmen des Zusammenlebens von Mann und Frau ist, dann wird auch ihre Auflösung einfacher.** Sie wird zusätzlich einfacher, wenn Frauen sich (und ihre Kinder) durch eigene Erwerbstätigkeit zu ernähren fähig, ja gewohnt sind. Wenn das Fundament, auf dem die Ehe basiert, die Liebe, vorbei ist, gibt es kaum mehr Gründe, eine leer gewordene Ehe aufrechtzuerhalten. Ein Drittel aller Ehen endet heute mit Scheidung. **Was bestehen bleibt sind aber Familien, denn gekündigt wird mit der Scheidung nur der Ehevertrag.** Die Familien, sofern solche betroffen sind, bleiben bestehen, sie bilden nicht einfach — wie diskriminierende Bezeichnungen unterstellen — einen „unvollständigen Rest“ eines ehemals Ganzen, sondern sie stellen eine neue Form mit eigenem Wert dar. Die Scheidungshäufigkeit ist damit auch kein taugliches Argument zur Begründung eines Niedergangs der Familie.

Ebenso wenig kann der Rückgang der Geburten als Absage an die Familie interpretiert werden. Vielmehr hat sich eine bestimmte Familiengröße als ideal durchgesetzt. **Zwei Kinder sind heute die Norm, kinderreiche Familien sind selten geworden, eher setzt sich der Trend in Richtung Ein-Kind-Familie oder selbstgewählte Kinderlosigkeit fort.**

Die Zwei-Kinder-Familie steht hoch im

Kurs, sowohl was die gewünschte als auch was die realisierte Kinderzahl anbelangt. Als Grund für diese Norm der kleinen Familie wird oft die Erwerbstätigkeit der Frauen angeführt. Dazu ist zu sagen, daß der Kinderwunsch von verschiedensten Faktoren abhängt, daß aber bei einer starken Berufsorientierung der Frauen die Kinderzahl tatsächlich reduziert wird, insbesondere wenn die strukturellen Gegebenheiten eine Vereinbarung von Familie und Beruf erschweren. Kinderlosigkeit ist eine extreme Entscheidung um das Dilemma Beruf — Familie zu lösen und sie wird offenbar v.a. von Frauen der unteren sozialen Schichten gewählt. Frauen höherer Schichten haben andere Möglichkeiten, das Problem zu lösen.

Was nun das Verhältnis zwischen den Geschlechtern anbelangt, können wir sagen, daß sich seit den Zeiten absoluter väterlicher Entscheidungsgewalt über alles und jedes, viel geändert hat. **Partnerschaft ist als Leitbild, an dem sich die Vorstellungen orientieren (bei Frauen eher als bei Männern, bei Jüngeren eher als bei Älteren).** Partnerschaft bestimmt die Entscheidungen sowohl im Verhältnis der Geschlechter, wie der Generationen. Allerdings — durchgesetzt hat sich Partnerschaft erst auf der Einstellungsebene. Auf der Handlungsebene, dort wo es um die Teilung der täglich anfallenden Arbeit geht, sieht's anders aus. Putzen, Waschen, Kochen, Kinderversorgen, dafür zeichnet weiterhin vor allem die Frau verantwortlich. Zwar helfen Männer heute vermehrt im Haushalt mit, aber zwischen Handreichungen und tatsächlicher Übernahme der Hälfte der Lasten besteht halt doch ein Unterschied. Auch Konkubinatspaare bleiben von dieser Tradition nicht verschont. Männer, die Kochen, Putzen, Waschen überhaupt gelernt und als Junggesellen sogar manchmal praktiziert haben, delegieren diese Jobs an die Freundin, sobald sie den gleichen Haushalt (eben nicht teilen, sondern) bewohnen.

Wenn Männer sich in der ersten Zeit des Zusammenlebens noch einigermaßen bemühen, ändert sich das sobald ein Kind hinzukommt und mit jedem weiteren Kind werden die Verhältnisse schlimmer, ob die Frau nun erwerbstätig ist oder nicht. So ist es denn immer noch in den allermeisten Fällen die Frau, die ihren Beruf aufgibt oder reduziert, die ihre Erwerbstätigkeit so flexibilisiert, daß sie die Erfüllung der Familienpflichten erlaubt. Ober aber die Frau nimmt Doppel- und Dreifachbelastung auf sich. Tut sie das so freiwillig wie es aussieht? Je länger desto weniger! **Frauen möchten lieber Beruf und Familie leben können, als entscheiden und verzichten oder komplizierte Doppellarrangements treffen zu müssen.** Aber sie sind im Kampf um die Durchsetzung ihrer Wünsche mit kürzeren Speißen ausgerüstet. Sie verdienen oft weniger, haben die schlechteren Jobs und ohnehin weniger Karriereaussichten als die Männer, können eher teilzeit oder

stundenweise arbeiten (weil es solche Stellen fast nur für Frauen gibt) und zudem benachteiligen gängige Sozialversicherungsregelungen wirklich partnerschaftliche Arbeitsteilungsmuster. Trotzdem: Frauen befürworten die Ausdehnung des Partnerschaftsleitbildes von der Einstellungs- auf die Handlungsebene. Wenn sie „Kinderhaben“ und „kontinuierliche Erwerbsarbeit“ als Lebensperspektiven nennen (und immer mehr Frauen tun das), sehen sie die Koppelung am ehesten in einer gleichberechtigten Beziehung mit Gleichverteilung von Erwerbs- und Hausarbeit als realisierbar an.

Wir haben festgestellt, daß unter den Bedingungen der Modernisierung, der damit verbundenen Individualisierung Ehe und Familie zunächst zum Ankerpunkt einer neuen personenbezogenen Stabilität werden. Wir haben aber auch gesehen, daß die Durchsetzung der Moderne und die Freisetzung auch der Frauen aus traditionellen Bindungen Ehe und Familie zu einer schwierigen Sache machen. Die Ehe hat Konkurrenz erhalten, sei's im Single-Dasein, der Wohngemeinschaft oder dem Konkubinat. Selbst wenn die Ehe als Lebensform gewählt wird, ist sie

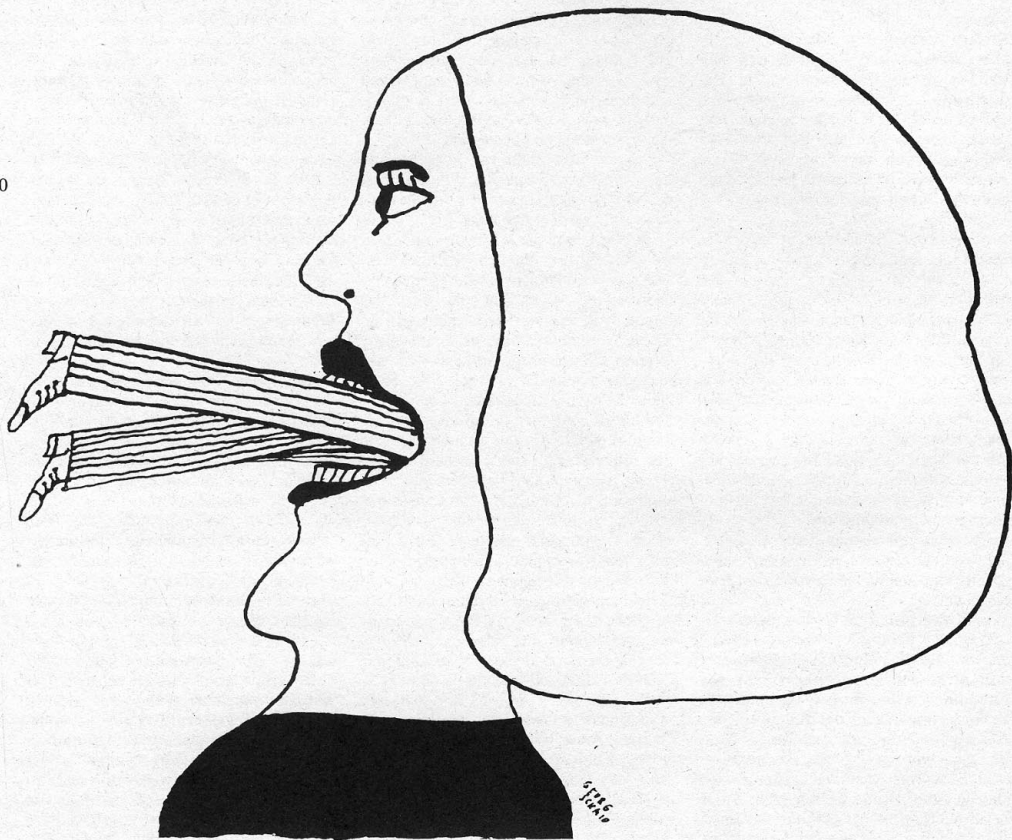
nicht mehr lebenslang stabil. Ihre Auflösung führt, solange nicht nur ein Ehepaar sondern auch Kinder betroffen sind, zu neuen vielfältigen Formen familialen Zusammenlebens. Und auch die Familie ohne Trauschein, alleinerziehende Mütter, Väter, nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern und Wohngemeinschaften mit Kindern werden als Lebensform gewählt. Und damit komme ich zum Schluß:

Was als „Krise der Familie“ thematisiert wurde, entpuppt sich als zunehmende Vielfalt und Variationsbreite sozialen Zusammenlebens. Diese Vielfalt ist nur zu begrüßen, denn sie zeigt im Grunde nichts anderes als die Vitalität dessen, was der Familie als Idee zugrunde liegt. Wenn wir versuchen, dieser Vielfalt einen engen Raster überzustülpen, wenn wir Familie restriktiv definieren, in der Hoffnung, sie vor dem Untergang zu bewahren, laufen wir Gefahr, all diese vitalen neuen Zweige, die da in alle Richtungen auseinanderwachsen, abzuhacken und die so als „Nicht-Familie“ definierten Lebensformen in die Diskriminierung abzuschieben. Eine Familienpolitik der Zukunft, soll sie wirklich im Interesse der

Familie und der Familienmitglieder stehen, tut deshalb gut daran, wenn sie die Ermöglichung eben jener Vielfalt zuoberst auf ihr Pflichtenheft setzt.

#### Liste der verwendeten Literatur:

- Beck, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M. 1986.
- Beck-Gernsheim, E.: Von der Liebe zur Beziehung? Veränderungen im Verhältnis von Mann und Frau in der individualisierten Gesellschaft. In: Soziale Welt, Sonderband 4. Göttingen 1986.
- Borkowsky, A. u.a.: Zwei Welten — ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf. Zürich 1985.
- Gerhardt, U./Schütze, Y. (Hrsg.): Frauensituation. Veränderungen in den letzten 20 Jahren. Frankfurt a. M. 1988.
- Grossenbacher, S.: Familienpolitik und Frauenfrage in der Schweiz. Grusch 1987.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. u.a.: Planspiel Familie. Familie, Kinderwunsch und Familienplanung in der Schweiz. Diesenhofen 1984.
- Höpflinger, F.: Wandel der Familienbildung in Westeuropa. Frankfurt/New York 1987.
- Lüscher, K. u.a. (Hrsg.): Die postmoderne Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. Konstanz 1988.
- Müller, U./Schmidt-Waldherr, H. (Hrsg.): Frauensozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld 1989.
- Nave-Herz, R. (Hrsg.): Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart 1988.
- Ostner, I./Pieper, B. (Hrsg.): Arbeitsbereich Familie. Umrisse einer Theorie der Privatheit. Frankfurt a. M. 1980.
- Ryfel-Gericke, Ch.: Männer in Familie und Beruf. Diesenhofen 1983.
- Schenk, H.: Freie Liebe — Wilde Ehe. Über die allmähliche Auflösung der Ehe durch die Liebe. München 1987.



# DIE BERUFSTÄTIGE FRAU ZUR JAHRTAUSENDWENDE UND IHR EINFLUSS AUF DIE (BILDUNGS)POLITIK

Es ist eine sehr gute Initiative, daß Sie heute einen Kongreß über die veränderte Position der Frauen in der Gesellschaft abhalten. In meiner Partei, dem CDA, haben wir darüber auch intensiv diskutiert. Dieses Thema ist sicherlich von einer schwierigen Debatte bestimmt. Wir unterscheiden uns in bezug auf die Betrachtungsweise des Menschen ja von Liberalen und Sozialisten, die beide eine völlig andere Sicht des Individuums haben. In unserer Betrachtungsweise bedeutet Emanzipation — und wir nennen heute im gleichen Atemzug die positive Aktion — daß Menschen, also Männer und Frauen, alle Möglichkeiten haben müssen, ein vollwertiger Teil der Gesellschaft zu sein. Denn eine Gesellschaft, die eine bestimmte Kategorie von Menschen ausschließt, schwächt sich selbst. Eine Gesellschaft, die nur noch aus Individuen besteht, ist sicherlich nicht die unsere. Wir wollen schließlich die Verantwortung von Menschen füreinander auf familiärer und gesellschaftlicher Ebene gänzlich zu ihrem Recht kommen lassen.

Voriges Jahr haben wir eine parteipolitische Diskussion geführt, die ich hier anspreche, weil sie auch zum Thema des heutigen Tages paßt. Es handelt sich nämlich um eine neue Strategie, die auf das Jahr 2000 abgestimmt ist, ein neues Konzept, das wir „Die verantwortungsvolle Gesellschaft“ genannt haben. Eine Gesellschaft mit weniger Staat und mehr Verantwortung für den Bürger. Eine Gesellschaft, die von der Gleichwertigkeit aller Menschen ausgeht und die Anreize zum Teilen von Verantwortung, insbesondere auch zwischen Männern und Frauen, bietet. Wenn ich so direkt auf das Thema der Rollenveränderung eingehe, so tue ich das auf der Grundlage des Konzepts der verantwortungsvollen Gesellschaft, mit dem ich mich so verbunden fühle.

Seien Sie übrigens beruhigt, ein endgültiges Konzept für die Politik auf dem Wege ins Jahr 2000 — einschließlich der Frauenpolitik — haben wir auch im eigenen Land noch nicht festlegen können. Ich nehme an, daß es bei Ihnen wohl genauso geht wie bei uns: Auf dem Papier kann die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die positive Aktion hervorgerufen ausgearbeitet werden — die an-

schließende praktische Umsetzung führt aber oft zu Problemen. Ich will ein kleines Beispiel anführen: Im Rahmen der positiven Aktion meinen wir, daß sicher auch die Teilnahme von Frauen an der Politik, und zwar als Volksvertreter auf lokaler, provinzieller und nationaler Ebene in Parlament und Regierung verbessert werden muß. Wir haben uns in der Partei deshalb auf eine Frauenquote von einem Drittel als Wachstumsmodell festgelegt. Aber wie sollen wir damit umgehen, wer soll Platz machen? Zweifellos können Sie sich vorstellen, wie faszinierend und zugleich auch heikel diese Diskussion ist.

Meine Damen und Herren, ich habe diese Standortbestimmung vorgenommen, weil sie deutlich macht, daß das Streben von Frauen nach gleichen Rechten, mehr Chancen und Möglichkeiten und die Aufhebung jeglicher Diskriminierung auch im indirekten Sinne, gerade auch ein Thema für Christdemokraten sein muß.

Die Emanzipationsfrage hat sich in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren auch wesentlich gewandelt. Ende der sechziger Jahre hatten wir die Feminisierungswelle mit der Bewußtseinserschaffung, die vor allem eingeleitet wurde von der, wie wir sie nennen, neuen (also nicht-traditionellen) Frauenbewegung. Ab Mitte der siebziger Jahre hat das Emanzipationsstreben breitere Anerkennung gefunden. Es ist eine allmähliche, aber doch beachtliche Veränderung in den Ansichten von Männern und Frauen aufgetreten, was ihre Beziehungen untereinander und ihre jeweilige gesellschaftliche Partizipation betrifft. Die gleichwertige Position ist anerkannt, an der Aufhebung der sozialen Defizite wird gearbeitet und die gesellschaftliche Partizipation von Frauen ist verbessert worden. Trotzdem gibt es noch einen großen Rückstand; auf einer ganzen Reihe von Gebieten haben wir noch einen großen Nachholbedarf.

Was uns in nächster Zeit **außerdem** beschäftigen wird, und zwar noch stärker als in der Vergangenheit, ist die Verteilungsfrage: Männer und Frauen werden teilen müssen: ihre Macht, wichtige Positionen, Einkommen, soziale Sicherheit, aber auch — was für Christdemokraten wichtig ist — die Erfüllung der elterlichen Sorge.

Über einen kurzen Rückblick in die Ver-

gangenheit möchte ich Sie in die Zukunft mitnehmen.

Die Ideale der um die Jahrhundertwende gegründeten Arbeiterbewegung zeigten Parallelen zur christlich-sozialen Bewegung, die für eine Abschaffung der Kinderarbeit und die Verwirklichung des großen Ideals kämpfte: Der Hauptverdiener soll genug verdienen, um die ganze Familie ernähren zu können. Die Mutter und die Kinder gehören ins Haus, genau wie bei den Reichen.

Wir haben dieses alte Ideal erreicht; in unserem Land gibt es übrigens schon seit ungefähr vierzig Jahren ein Mindesteinkommen und eine daran gekoppelte staatliche Mindestunterstützung, die der Bedarfsnorm von Mann, Frau und zwei Kindern entspricht. Diese Norm ist immer noch in Gebrauch; sie wird übrigens auch in unserem Sozialsystem benutzt.

Noch bis in die siebziger Jahre hinein war es in einer Reihe von staatlichen Einrichtungen in unserem Land normal, daß eine Beamtin oder eine Lehrerin bei der **Eheschließung** ihre Kündigung einreichte, sogar einreichen mußte. Eine Entbindung von der Fortsetzung des Dienstverhältnisses war eine Gunst, die gewährt wurde. Der Anteil der berufstätigen Frauen auf dem Arbeitsmarkt war bis vor kurzem in den Niederlanden, nach Irland, auch der niedrigste in Europa. Wenn ich die niederländischen und österreichischen Zahlen miteinander vergleiche, dann beträgt der Anteil der berufstätigen Frauen bei uns ca. 41%, bei Ihnen liegt er bei 52%.

Wenn ich darüber hinaus den in den letzten Jahren stark gestiegenen Prozentsatz der teilzeitarbeitenden Frauen berücksichtigt, dann weicht, wenn man die Teilzeit- in Vollzeitarbeit umrechnet, der Anteil der Frauen am niederländischen Arbeitsmarkt noch stärker nach unten ab. Wenn man sich als Ziel setzt, den Rückstand von Frauen auf allen gesellschaftlichen Sektoren aufzuholen, dann beginnt man mit einem großen Handicap, das heißt, mit einem doch bereits schwierigen Auftrag. Aus dem Kabinett Van Agt, das 1977 aus einer Koalition von Christdemokraten und Liberalen gebildet wurde, ging der erste Staatssekretär für Emanzipationspolitik hervor, ein Christdemokrat. Die Politik fiel unter den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Kultur, Erholung und Gesellschaftsarbeit, dem heutigen Ministerium für Wohlfahrt. 1981



wurde das Gebiet dem Ministerium für Soziales und Arbeit übertragen. 1986 wurde der Sozialminister, der Christdemokrat Jan de Koning mit der Emanzipationsfrage beauftragt. Der Wechsel vom Ministerium für Wohlfahrt zum Ministerium für Soziales und Arbeit stand im Zusammenhang mit der Erkenntnis, daß zur Erreichung einer gleichgestellten Position von Frauen eine enge Verbindung mit demjenigen Gebiet am effektivsten ist, auf dem der größte Rückstand zu verzeichnen ist, nämlich bei der Teilnahme am Arbeitsprozeß.

Die Anstrengungen, die insbesondere der Minister für Soziales und Emanzipation unternommen hat, fanden überall großen Anklang.

Es wurde versucht, neben der Aufarbeitung von Defiziten auch anstehende Entwicklungen vorwegzunehmen, wie:

- die Überalterung der Bevölkerung
- der Einfluß der Technik auf unsere Gesellschaft
- die veränderten Kulturmodelle, und zwar auch unter dem Einfluß der abnehmenden Religiosität

Ich möchte dies im folgenden näher erläutern.

Überall in Europa ist die Zahl der Geburten in den letzten Jahren stark zurückgegangen. Um das Jahr 2010 wird unser Nachkriegs-Babyboom im Rentenalter sein. Darüber hinaus ist die Zahl der alten Leute in der Gesellschaft, die ein hohes Alter erreicht haben und von daher auch mehr Pflege benötigen, viel größer geworden. Die Pflege, aber auch deren Finanzierung muß von einer ab 1995 stark abnehmenden Berufsbevölkerung bestritten werden. Wenn wir weiterhin eine Hälfte der Gesellschaft unbeachtet lassen, dann fahren wir uns fest.

Die Ausstattung unserer Gesellschaft mit Computern geht sehr schnell voran. Futurologen wie Toffler und in unserem eigenen Land Polak sagten enorme soziale Umwälzungen unter dem Einfluß der technischen Möglichkeiten voraus.

Dies hat radikale Veränderungen am Arbeitsplatz, aber auch im Haushalt zur Folge. Auf dem Sektor der Informationstechnologie wird noch in den nächsten Jahrzehnten große Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften bestehen.

Als dritten Punkt habe ich die Änderung von sozialen Strukturen auch aufgrund der abnehmenden Religiosität genannt. Umfragen unter Jugendlichen haben zwar ergeben, daß eine große Mehrheit immer noch traditionelle Ideale hegt und sich für die Gründung einer Familie entscheidet, doch die Zahlen belegen, daß Ehe und Familie häufiger zerbrechen.

Die Zahl der Ehescheidungen steigt immer noch. Das bedeutet auch, daß die Ehe immer weniger als Zukunftsperspektive für Frauen gesehen werden kann als lebenslange Versorgung durch das Einkommen des Partners. Dies unterstreicht, daß es für Frauen notwendig ist, eine arbeitsmarktrelevante Qualifikation zu erlangen.

Meine Damen und Herren, bis jetzt habe ich angegeben, warum es aus christdemokratischer Sicht wichtig ist, daß Frauen einen vollwertigen Platz in der Gesellschaft erhalten. Außerdem habe ich eine Reihe von Aspekten angesprochen, die es mit Blick auf die Zukunft in noch größerem Maße erfordern, daß eine effektive Politik geführt wird mit dem Ziel, Frauen in den Arbeitsprozeß einzugliedern. Ich habe bereits kurz die enorme Aufgabe angesprochen, die uns in den Niederlanden auf diesem Gebiet erwartet. Ich will anhand von mehr Fakten aus den verschiedenen gesellschaftlichen Gebieten angeben, wie die Politik aussieht, die wir in den Niederlanden führen möchten.

An allererster Stelle steht der Arbeitsmarkt. Ich stelle fest, daß Frauen in meinem Land vor allem auf dem Dienstleistungssektor tätig sind. Der Beruf besteht größtenteils aus Aufgaben, die als Fertigkeiten der Hausfrau gesehen werden. Der größte Teil der Frauen arbeitet im Einzelhandel, im Gastgewerbe, in sozialen Diensten oder in den restlichen Sparten der Dienstleistung. Mit den 83% Frauen, die auf dem Dienstleistungssektor tätig sind, stehen wir in Europa an der Spitze. Außer der Tatsache, daß Frauen vor allem in den traditionellen Berufen des Dienstleistungssektors arbeiten, zeigt eine kürzlich durchgeführte Studie mit dem Namen „Überwechsels ins Betriebsleben“, daß Frauen vielfach auf niedrigeren Ebenen tätig sind.

Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sind für Frauen geringer. Weil es noch zu wenig Frauen in Spitzenpositionen gibt, gibt es auch noch zu wenig Leitbilder. Was das Arbeitsmodell betrifft, so ist in den letzten Jahren die Zahl der Teilzeitarbeitnehmer stark gestiegen. Es geht genau gesagt um Teilzeitarbeit von Frauen. Wir sind auf diesem Gebiet sehr stark. 54% aller Stellen sind Teilzeitzellen. Die Förderung von Teilzeitarbeit haben wir in den letzten Jahren stark propagiert, denn dadurch werden die Möglichkeiten für Männer und Frauen vergrößert, Arbeit in der Familie mit bezahlter Arbeit zu kombinieren. Was wir nicht vorhergesehen haben, ist, daß die Zunahme der Teilzeitarbeit praktisch nur von Frauen realisiert wurde. Nur einer von zehn Teilzeitarbeitnehmer gehört dem männlichen Geschlecht an. Frauen sind außer in der Teilzeitarbeit auch in Arbeitsmodellen wie der Arbeit mit zeitlich befristetem Dienstverhältnis, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf und Heimarbeit überrepräsentiert. In der Regel sind diese Arbeitsverhältnisse durch eine schlechtere Rechtsposition gekennzeichnet. Das Einkommen von Frauen und vor allen Dingen von jungen Frauen mit Vollzeitbeschäftigung ist in der Altersgruppe der zwanzig- bis vierundzwanzigjährigen monatlich um 250 Gulden, das sind ungefähr 1500 Schillinge, geringer.

Weil wir die Position der Frauen in der Gesellschaft verbessern wollen, haben wir dem Unterricht in den letzten Jahren

sehr große Aufmerksamkeit geschenkt. Wir meinen nämlich, daß gerade der Unterricht dazu geeignet ist, einen aktiven Beitrag zur Verringerung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu leisten, was die Teilnahme an Ausbildungsgängen, die Zukunftserwartungen und das Bild, das Mädchen und Jungen von sich selbst haben, betrifft.

Die Bereitschaft von Arbeitsorganisationen, aber auch von Schulungs- und Arbeitsvermittlungsinstanzen, um Mädchen und Frauen den Weg in traditionelle Männerberufe zu ebnet, ist noch zu sehr gering.

Kürzliche Forschungsergebnisse zeigen jedoch, daß Mädchen nach Heirat oder Mutterschaft wesentlich seltener ihr Arbeitsverhältnis lösen als gemeinhin angenommen wird. In der Altersgruppe unter 35 Jahren sind in 65% der Fälle beide Partner erwerbstätig. 1975 waren nur 12% der verheirateten Frauen mit einem Kind im Alter von 0 bis 3 Jahren berufstätig, heute sind es schon 25%.

Wenn wir die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrachten, sehen wir, daß durch die fortschreitende Automatisierung und Technologisierung Arbeitsplätze im traditionellen Dienstleistungssektor wegfallen. Selbst der Bankverkehr wird automatisiert, die Schalterhandlungen werden vereinfacht oder fallen ganz weg, die Kassiererin wird durch einen Automaten mit Laserprinter ersetzt. Auf die Verpackerin kann wegen des Robotersatzes verzichtet werden. Die Diätassistentin wird von einem menünormenden Computer ersetzt. Arbeitsplatzzuwachs wird in der Technik- und in der Automatisierungsbranche erwartet. Bereiche in denen heute und wahrscheinlich auch noch morgen nur Männer einen Arbeitsplatz finden.

Zahlreiche Untersuchungen über den tatsächlichen Stand der Dinge erbrachten verblüffende Ergebnisse. In den ersten Jahren der Grundschule, die die Kinder bei uns bis zum dreizehnten Lebensjahr durchlaufen, kann man im allgemeinen keine Unterschiede in Lern- und Rechenergebnissen feststellen. Auffallend ist, daß Mädchen während ihrer Schullaufbahn weniger häufig eine Klasse wiederholen als Jungen.

Mit steigendem Alter nehmen die Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen zu. Einen Rückstand der Mädchen kann man unter anderem ablesen an den durchschnittlich etwas niedrigeren Abschlüssen im Sekundarbereich. An weiterführenden Schulen zeigt sich, daß Jungen eine vollkommen andere Zukunftsperspektive haben als Mädchen. Jungen lernen für eine Position auf dem Arbeitsmarkt, Mädchen hingegen scheinen eine doppelte Perspektive zu haben: Ehe und Haushalt neben einer eventuellen beruflichen Laufbahn.

Übrigens sind heute die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sehr viel kleiner als noch vor zwanzig Jahren. Die

Anzahl der Frauen mit Hochschulreife ist stark gestiegen. Momentan sind ein Drittel der Hochschulabsolventen Frauen. Eine Entwicklung, die sich noch weiter fortsetzen wird. Die größte Zuwachsrate an Frauen auf Hochschul- und Fachhochschulebene konnte in Bereichen verzeichnet werden, in denen der Frauenanteil vorher auch schon groß war, wie z. B. in den Bereichen Philologie und Sozialwissenschaften. Aus allen Zahlen kann man ersehen, daß Mädchen ihren Ausbildungsrückstand aufholen. Von einer wirklichen Durchbrechung herkömmlicher Bildungsmuster kann allerdings noch lange nicht die Rede sein. Mädchen wählen weniger häufig naturwissenschaftliche Fächer als Jungen. Warum dies so ist, weiß man nicht. Auffallend ist wohl, daß auf Mädchenschulen die Gruppe der Schülerinnen vornehmlich mit naturwissenschaftlichen Fächern im Abitur größer ist als auf koedukativen Schulen. Forscher stellen fest, daß eine Art heimlicher Lehrplan für Mädchen existiert. Lehrkräfte scheinen über die Unterrichtsweisen für Mädchen andere Auffassungen zu haben als über die für Jungen. Dementsprechend verhalten sie sich Mädchen gegenüber anders als Jungen gegenüber. Der Mehrheit der Lehrkräfte zufolge sind Mädchen zwar fleißiger und folgsamer, aber auch verletzbarer und dümmere. Mängel an Begabung werden demnach angeblich bei Mädchen durch größeren Fleiß wettgemacht. Angesichts dieser Ergebnisse wurde eine Bildungs-Emanzipationspolitik entwickelt, deren Ziel es ist, durch die Schule Instrumente zu schaffen, um die Situation der Mädchen in der Zukunft zu verbessern. Ich möchte Ihnen einen kurzen Überblick über diese Politik verschaffen:

- Unterrichtsmaterial wird auf die traditionelle Rollenverteilung hin untersucht
- Lehrkräfte werden auf überkommene Unterrichtsmuster hingewiesen und gleichzeitig angeregt, sie zu durchbrechen
- staatliche Kampagnen, wie zum Beispiel „Wähle naturwissenschaftlich“ und „Gretchen wird schlauer“ wenden sich an Mädchen, Eltern und Schulen
- das Fach Mathematik wurde in einen sogenannten A- und B-Teil unterteilt. Der Grund hierfür ist, daß Studien erwiesen haben, daß Mädchen mehr durch eine praxisbezogenere, sogenannte kontextreichere Mathematik angeregt werden. Als Sprungbrett zu einem abstrakten Fach bringt die neue A-Mathematik bei Mädchen bessere Ergebnisse
- in dem sogenannten MENT-Projekt (die Buchstaben stehen im Niederländischen für Mädchen, Physik und Technik) wird Unterrichtsmaterial an mehr gesellschaftliche Aspekte und Anwendungen der Physik angepaßt. Übrigens sind die ersten Ergebnisse mit dem neu entwickelten Unterrichtsmaterial äußerst ermutigend. Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen im Erfahren des Fachs Physik sind deutlich kleiner geworden.

Wir gehen davon aus, daß mit diesen auf den Abbau der herkömmlichen Rollenverteilung gerichteten Maßnahmen die Chancen für Mädchen und Frauen in aussichtsreichen Sektoren des Arbeitsmarktes steigen. Darüber hinaus sollte gesagt werden, daß das Arbeitsmarktinstrumentarium, zu dem die Finanzierungs- und Förderungsregelungen für Frauen und Mädchen gehören, zu einem bestimmten Teil für die Umschulung und Fortbildung in aussichtsreiche Bereiche des Arbeitsmarktes verwendet wird.

Das Ministerium für soziale Angelegenheiten finanziert z. B. auch Projekte der Wirtschaft, bei denen Mädchen und Frauen, die ihren Beruf wieder aufnehmen und dazu für sogenannte „Männerberufe“ ausgebildet werden wollen.

Meine Damen und Herren, Ausbildung und Arbeitsmarkt, darüber könnte noch viel gesagt werden. Doch ich möchte dieses Thema abschließen und zur sogenannten 1990-Maßnahme überleiten.

Wie bereits zu Beginn meiner Rede erwähnt, ist das Mindesteinkommen in den Niederlanden so berechnet, daß man davon eine Familie mit zwei Kindern versorgen kann. Staatliche Zuwendungen sind daran gekoppelt. Das bedeutet, daß eine Alleinstehende, beispielsweise eine geschiedene Frau mit Kindern, 90% des Netto-Mindesteinkommens in Form von Sozialhilfe empfängt. Eine alleinstehende Frau bekommt 70%. Unter dem Druck der europäischen Gesetzgebung in bezug auf gleiche Behandlung in dem sozialen Sicherheitssystem und auch aufgrund der Tatsache, daß das Finanzieren des sozialen Sicherheitssystems immer schwieriger wurde, wurden auf diesem Gebiet Veränderungen eingeleitet. Die kollektive Belastung ist in den Niederlanden enorm groß. Wir genießen die zweifelhafte Ehre, weltweit auf diesem Gebiet zu sein, die kollektive Belastung ist sogar größer als in Schweden.

Die Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre herrschende Wirtschaftskrise führte zu großen Arbeitsplatzverlusten und zu einem drastischen Ansteigen der Zahl der Sozialhilfeempfänger. Auf einen Berufstätigen kamen zwei Sozialhilfeempfänger. Diese Situation verlangte immer höhere Sozialabgaben von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die zwei Regierungszeiten mit der christlich-demokratischen Partei CDA haben diese Entwicklung gestoppt.

Die Politik wurde geprägt von Einkommensmäßigung und Senkung der staatlichen Unterstützung. Bei Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit wird heute bis zu 70% des letzten Einkommens gezahlt. Der Betrag lag früher bei 80%, doch stellte sich heraus, daß ein Nichterwerbstätiger, der keine sozialen Abgaben zu entrichten brauchte, fast 100% seines letzten Netto-Einkommens erhielt. Heute sind diese Mängel der sozialen Sicherheitssystematik behoben.

Das Prinzip der Gleichstellung von Mann und Frau führte dazu, daß nach der sozia-

len Sicherheitsgesetzgebung Frauen die gleichen Rechte auf staatliche Unterstützung bekommen wie Männer. Deadline für die Ausführung der betreffenden EG-Richtlinien wäre der 20. Dezember 1985 gewesen. Die Verwirklichung dieses Prinzips, bei einem hohen Niveau der staatlichen Unterstützung gekoppelt an ein hohes Mindesteinkommen, wäre einem Bankrott der Staatskasse gleichgekommen.

Das System der Gleichstellung von Mann und Frau haben wir damals durch die Zuerkennung gleicher Rechte eingeführt. Das Recht auf Unterstützung war jedoch der Situation angepaßt. Seit dem Dezember 1985 haben Frauen Recht auf Arbeitslosengeld und Erwerbsunfähigkeitsrente. Allerdings gilt auch für sie, daß nicht mehr der ganze Betrag, sondern 70% ausbezahlt werden. Das Gleiche gilt natürlich auch für Männer. Damit ist faktisch das Fürsorgeprinzip aus der Gesetzgebung verschwunden. Jeder hat Recht auf staatliche Unterstützung.

Hat ein Mann oder eine Frau Familie zu versorgen, dann könnte jedoch dieses Einkommen nicht mehr ausreichen, mit der Folge, daß der andere Partner sich auf dem Arbeitsmarkt umsehen muß. Dieser Punkt war in Diskussionen mit Sozialisten und Liberalen heftig umstritten. Mit den Sozialisten konnte eine Einigung erzielt werden über eine Erhöhung der staatlichen Beihilfen, damit der Fürsorgepflicht nachgekommen werden kann.

Dies ist finanziell allerdings untragbar. Daraufhin wurde ein System entwickelt, bei dem eine Zulage bis zu 30% gewährt wird, wenn der Mann oder die Frau Sozialhilfeempfänger sind und der andere Partner kein Einkommen hat.

Dieses Zulagensystem neigt sich dem Ende zu. Vom 1. Januar 1990 an werden Mädchen und Jungen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, kein Recht mehr auf eine Zulage haben.

Damit wird faktisch die Möglichkeit ausgeschlossen, daß einer der Partner betreuenden Aufgaben, wie der Kindererziehung, weiterhin nachgeht, wenn der andere Partner auf eine staatliche Unterstützung angewiesen ist. Für die 1990-Generation herrscht also faktisch eine verkappte Arbeitspflicht, womit wir uns noch schwer tun. Es stellt sich nämlich die Frage, ob die Gesellschaft und vor allen Dingen die Mädchen beruflich gut genug auf die veränderte Situation vorbereitet sind.

Gesagt werden sollte, daß die Arbeitspflicht nicht für Männer und Frauen gilt, die für Kinder unter zwölf Jahren zu sorgen haben. In diesem Fall gilt das frühere Zulagensystem.

Vor allem in feministischen Kreisen, die mit sozialistischen und liberalen Parteien sympathisieren, wird diese Ausnahmeregelung kritisiert. Ihrer Meinung nach nimmt diese Regelung den Frauen den Anreiz, sich auf dem Arbeitsmarkt zu profilieren.

Wir meinen jedoch, daß die zwölfjährige

Erziehungszeit ein Minimum ist. Das Problem, daß Frauen, wenn die Kinder größer sind, doch noch, und zudem mit veralteten Kenntnissen auf dem Arbeitsmarkt kommen, ist unserer Meinung nach zu lösen durch gute Wiedereingliederungsprogramme, in denen die Kenntnisse aufgefrischt werden sollen. Wenn nötig, soll eine vollkommene Umschulung stattfinden; so müßte es möglich sein, Frauen auch im Alter von über vierzig Jahren eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Meine Damen und Herren, wir sind in den Niederlanden mit 54 von 150 Sitzen die stärkste politische Partei. Wir haben aber keine absolute Mehrheit und stehen, wenn es um Fragen der Ehe und Familie geht, häufig allein, mit wenig anderen Parteien.

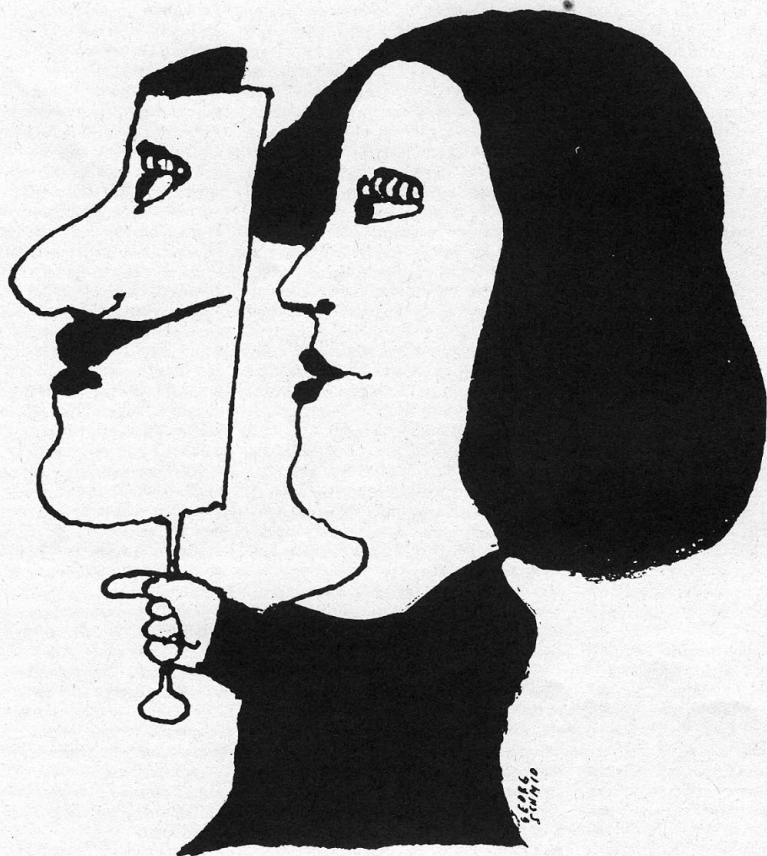
Die politische Diskussion zwischen den einzelnen Fraktionen dreht sich um die immer wieder aufkommende Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dahinter verbirgt sich eigentlich die Frage nach dem Stellenwert, den man der Familie beimißt. Ist die Familie ein störender Faktor nach dem Streben nach ei-

ner lebenslangen Erwerbstätigkeit oder ist sie bestenfalls ein Selbstverwirklichungsfaktor oder bietet sie die Möglichkeit zu einer erfüllenden Lebensaufgabe? Als Christdemokraten möchten wir allen Frauen und hoffentlich in Zukunft auch mehr Männern die Möglichkeit bieten, über die Gestaltung ihres Lebens selbst zu entscheiden.

Es kann und darf nicht so sein, daß nur die Leistungen im beruflichen Bereich von der Gesellschaft anerkannt werden, auch die Leistungen im familiären Bereich sollten ihre Wertigkeit haben.

Die neue Entwicklung der Rolle von Mann und Frau führt zu einer anderen Einschätzung des traditionellen Bildes von Familie und väterlichen, beziehungsweise mütterlichen Tätigkeiten. Männer haben heutzutage mehr Freizeit und somit mehr Möglichkeiten, Vater zu sein. Frauen versuchen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Als Christdemokraten treten wir ein für die Gleichwertigkeit von Mann und Frau und plädieren deshalb für gleiche Verantwortlichkeit auch außerhalb der Familie. Neue Formen der Verbindung von elterlichen mit außer-

häuslichen Tätigkeiten sollte höchste Priorität haben. Es müssen nicht nur Frauen mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt werden, sondern müssen auch die Rahmenbedingungen für die Verbindung von Familie und Beruf geschaffen werden. Hin und wieder verspüre ich einigen Unmut, wenn es um Mutterschaftsurlaub und Kindertagesstätten geht. Und doch denke ich, daß solche Maßnahmen, neben größeren Anstrengungen für Männer oder Frauen, die zeitweilig aus dem Berufsleben austreten, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen, noch nicht die Aufmerksamkeit genießen, die diese vor allem in unseren Kreisen haben sollte. Gleich werden Männer und Frauen nie werden, gleichwertig sind sie aber. Es wird noch viel Zeit vergehen, bevor die gleichwertige Position von Frauen in allen Bereichen unserer Gesellschaft verwirklicht sein wird. Es wartet eine neue Aufgabe auf die Christdemokraten, nämlich die soziale Erneuerung der Gesellschaft. Das ist eine Herausforderung, die unserer besonderen Aufmerksamkeit bedarf, das Entwickeln einer Politik, die eine Verbindung von Familie und Beruf ermöglicht.





# FRAUEN IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN

In den letzten Jahren werden in der Bundesrepublik vermehrt sogenannte Frauenförderpläne und Frauenfördermaßnahmen von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen diskutiert. Aber können solche Maßnahmen wirklich dazu beitragen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen? Dient die Einführung dieser Maßnahmen — die Einrichtung von Betriebskindergärten, die Zulassung von Mitarbeiterkindern zur Betriebskantine, Seminare speziell für Mitarbeiterinnen und was dergleichen Dinge mehr sind — nicht weitaus häufiger als Alibi für Unternehmen, die sich im täglichen Personalrecruiting mit qualifizierten Frauen schwer tun?

Frauenförderung — schon der Begriff ist im Grunde eine Unverschämtheit den Frauen gegenüber. Denn was gefördert wird, ist im umgangssprachlichen Sinne **schwach**. Wir fördern lernschwache Schüler, wir fördern Länder der Dritten und Vierten Welt, wir fördern die — immer seltener werdende — Liebe zum Buch, und nun fördern wir die Frauen. Das Problem liegt aber nicht nur im Semantischen. Frauenförderung schert alle berufstätigen Frauen über einen Kamm, die für Führungspositionen geeigneten wie die Frauen, die nicht nach einer beruflichen Karriere streben, sondern vielleicht nur aus ökonomischen Interessen heraus berufstätig sein müssen. Was, so frage ich, nützt der Betriebskindergarten der Abteilungsleiterin, die aufgrund ihrer Position eben nicht um Punkt 17 Uhr Feierabend machen kann? Frauenförderung sollte sich nicht nur auf die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen beschränken, sondern eine gezielte und bewußte unternehmensspezifische Personalarbeit umfassen. Dazu gehört:

— die vorherrschenden personalpolitischen Entscheidungsmuster „bei gleicher Qualifikation in dubio für den männlichen Bewerber“ aufzubrechen und möglicherweise auch einmal für eine befristete Zeit umzukehren.

— gezielt das Potential weiblicher Mitarbeiter zu nutzen. In vielen Unternehmen lautet eine immer wiederkehrende Klage: „Wir haben ja gar keine solch qualifizierten Mitarbeiterinnen, wie wir sie eigentlich brauchten.“

Doch es gibt sie — fast — überall, die Personalchefs und Vorstände registrieren sie nur nicht. Bevor man mit der Frauenförderung beginnt, muß man erst lernen, das ungenutzte Potential qualifizierter und aufstiegswilliger Mitarbeiterinnen zu entdecken!

Aber lassen Sie mich nun auf einige kon-

krete Maßnahmen zur Frauenförderung eingehen, die von deutschen Unternehmen zum Teil schon vor Jahren ergriffen wurden.

Ich beginne mit dem Programm „**Eltern und Kind**“ der BASF AG in Ludwigshafen, einem weltweit tätigen Konzern der chemischen Industrie.

Das Programm besteht aus mehreren Elementen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mindestens einem Dienstjahr erhalten im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub (derzeit ein Jahr) eine Wiedereinstellungszusage, wenn sie für die Betreuung eines Kindes die Aufnahme ihres Beschäftigungsverhältnisses mit der BASF AG vereinbaren. Alternativ dazu kann das Arbeitsverhältnis für die Zeit der Betreuung eines Kindes mit einer Teilzeitarbeit von mindestens 20 Wochenstunden fortgesetzt werden. Aber: Die Wiedereinstellungszusage gilt nur für einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz, nicht unbedingt für den letzten vor Beendigung der Tätigkeit eingenommenen. Die Dauer der Beschäftigungsunterbrechung kann sich längstens bis zur Beendigung des ersten Schuljahres des Kindes erstrecken, das sind in der Regel 7 Jahre.

Mit dem Modell „**Beruf und Kind**“ verbindet der Chemiekonzern Bayer AG in Leverkusen unterschiedliche Interessen. Auch hier gewährt das Unternehmen eine Wiedereinstellungszusage, ausdrücklich an Väter wie an Mütter adressiert. Mit dieser Arbeitsplatzzusage „will die Bayer AG entsprechend unserem sozialpolitischen Verständnis einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Wir wollen dem neuen Rollenverständnis von Mann und Frau Rechnung tragen und eine durch bessere schulische und berufliche Qualifizierung bedingte ständig steigende Frauenerwerbsarbeit berücksichtigen, auch im Hinblick auf den veränderten Arbeitsmarkt der neunziger Jahre.“

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung, die am 1. April 1987 in Kraft getreten ist, gibt die Bayer AG einem Elternteil die Möglichkeit, zum Zwecke der Kindererziehung aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Jede schwangere Mitarbeiterin erhält nach Eingang der Schwangerschaftsmeldung eine entsprechende schriftliche Information. Die Bayer AG verbindet ihr Angebot mit der Zusage auf Wiedereinstellung zum Zeitpunkt der Vervollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Dieser Zeitraum kann in besonderen Fällen, zum Beispiel bei der Geburt eines weiteren Kindes, bis auf sieben Jahre erweitert werden. Aber auch hier gilt wieder, wie

beim Branchenkollegen BASF, die Einschränkung der Zusage nur für einen vergleichbaren Arbeitsplatz, nicht für den zuletzt innegehabten. Weiterhin muß die Bereitschaft erklärt werden, zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation von der Bayer AG vorgeschlagene Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Diese sind vom Umfang her festgelegt. Weiterbildung kann auch in zumutbaren Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bestehen, soweit diese — ich zitiere wieder aus der Gesamtbetriebsvereinbarung — „mit der Aufgabe in der Familie vereinbar sind.“

Seit dem 1. April 1987 haben rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Erkundigungen bei Wiedereingestiegenen ergeben indes, daß die Rückkehr ins Berufsleben trotz der Möglichkeit, sich durch Vertretungen und Seminare beruflich auf dem Laufenden zu halten, als äußerst schwierig bezeichnet wird.

Für die meisten Unternehmen, die in der Bundesrepublik Wiedereinstiegsgarantien geben, gilt der Zeitraum von sieben Jahren Absenz als Maximum. Geradezu sensationell fortschrittlich gibt sich deshalb die AEG, ein Elektro- und Elektronikkonzern unter dem Dach der Daimler-Benz-Holding, den weiblichen Mitarbeitern, die mindestens fünf Jahre dem Unternehmen angehören, beim 2. Kind bis zu zehn Jahren Familienpause gewährt. Das wurde vor wenigen Wochen in der Betriebsvereinbarung „**Familie und Beruf**“ festgelegt. Eine weitere Innovation: Sind beide Elternteile bei der AEG beschäftigt, können sie sich in dieser Pause einmal abwechseln.

Das erste Frauenförderprogramm aus der deutschen Privatwirtschaft ist das „**Programm für Chancengleichheit**“ der IBM Deutschland GmbH. Es wurde schon 1976 eingeführt und bis heute ständig modifiziert. Ziel dieses Programmes ist es, Frauen beim Eintritt in das Berufsleben gleiche Chancen wie Männern zu sichern und ihre Chancen im Berufsleben grundsätzlich zu verbessern. Um zu unterstreichen, wie ernst es der IBM mit dem Programm war, wurde 1982 die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit ins Leben gerufen. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, ein Klima zu schaffen, das der Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit dient und dazu beiträgt, männlichen und weiblichen Vorurteilen entgegenzutreten. Eingeführt wurde ein ausführliches Berichtswesen, das die Förderung von Frauen in Führungspositionen, in höherwertige Tätigkeiten und die Einstellerfolge von qua-

lizierten Bewerberinnen kontrolliert. Daneben existieren quantitative Zielvorgaben. Jedes Jahr verabschiedet die IBM-Geschäftsleitung aus dem Ist-Stand des Vorjahres resultierende neue Quoten für den Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen von Hochschulabsolventen sowie den Anteil der Frauen in außertariflichen und Managementpositionen. Soll- und Ist-Abweichungen werden sorgsam registriert und kommentiert. Auch zur Frauenförderung gedacht ist das Stipendienprogramm für Abiturientinnen zum Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Das Programm, so der erklärte Anspruch, „will Zeichen setzen in eine Neuorientierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zugunsten zukunftsorientierter und beschäftigungssicherer Qualifikationen.“

Selbstverständlich gewährt auch die IBM einen erweiterten Erziehungsurlaub, veranstaltet besondere Führungskräfte trainings für qualifizierte Mitarbeiterinnen und versucht den Wünschen nach Teilzeittätigkeiten nach Möglichkeit nachzukommen.

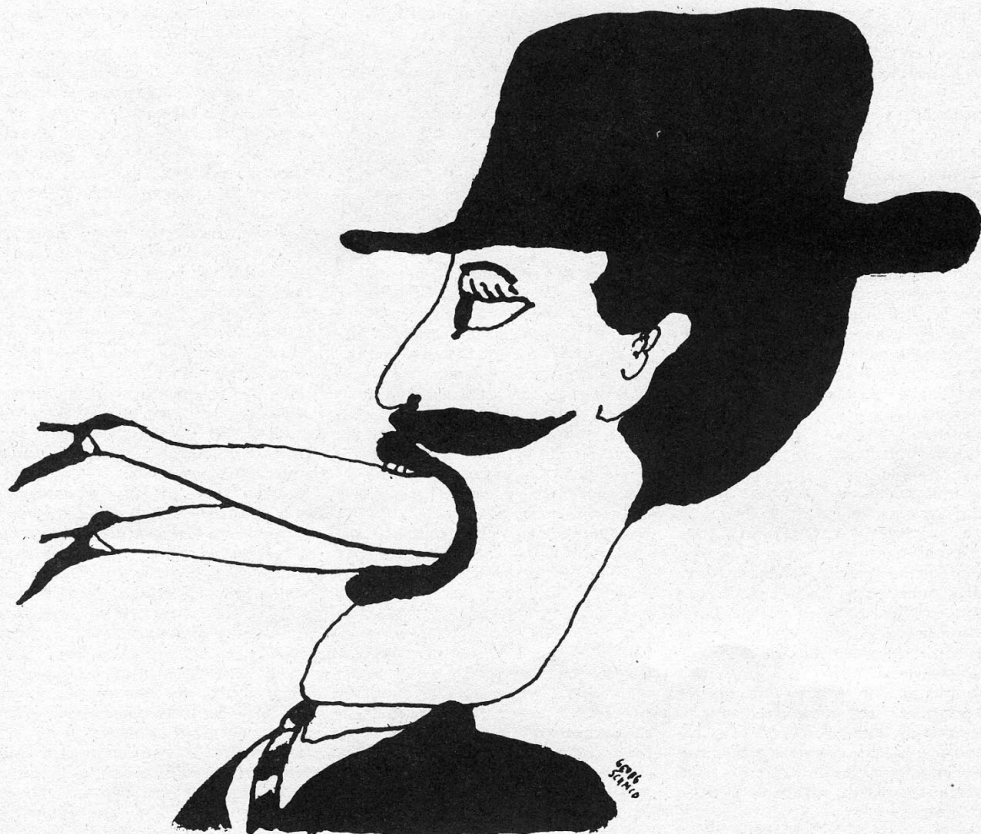
Die Ergebnisse des IBM-Frauenförderprogrammes dürften dazu beigetragen haben, daß eine ganze Reihe anderer Com-

puterunternehmen sich dieses zum Vorbild nehmen, beispielsweise die Hewlett-Packard GmbH. Nach Angaben der IBM hat sich bei einem etwa konstanten Frauenanteil an der Belegschaft von rund 17 Prozent die absolute Anzahl der Mitarbeiterinnen in Managementpositionen und im AT-Bereich zwischen 1978 und 1988 um das Zweieinhalbfache erhöht. 1988 konnte die IBM beim akademischen Nachwuchs 25 Prozent Frauen gewinnen — bei einem weiblichen Bewerbungsanteil von nur 18 Prozent. Und darüber hinaus stellt sich das Unternehmen in der Öffentlichkeit als zukunftsorientiert, gewissermaßen „feministisch orientiert“, positiv dar: Das Programm für Chancengleichheit bescherte Big Blue einen gewaltigen Imagegewinn.

Lassen Sie mich als Letztes noch ein Unternehmen aus dem Kreditgewerbe nennen, die **Bank für Gemeinwirtschaft AG**. Erklärtes Ziel ihres Frauenförderprogrammes ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und qualifizierten Sachbearbeiterpositionen. Zu den in 1986 getroffenen und bis heute fortgesetzten Maßnahmen gehören: 1. die statistische Aufbereitung der Daten zur Beschäftigungssituation, 2. die Berichter-

stattung über Frauenförderung im Personal- und Sozialbericht, 3. die Einrichtung einer Koordinierungsstelle Frauenförderung, 4. die Vorstellung und Diskussion der „Frauenförderung“ im Führungstraining sowie 5. regelmäßige „Karieregespräche“ mit Mitarbeiterinnen, 6. Tagungen zur „Beruflichen Chancengleichheit für Frauen in der BfG“, 7. Seminare für weibliche Fach- und Führungskräfte, 8. Berichte über erfolgreiche Frauen in der BfG in der Mitarbeiterzeitschrift, 9. die Besetzung einer Koordinationsstelle Frauenförderung mit einer Frauenbeauftragten.

Die Bank für Gemeinwirtschaft ist natürlich nicht der allein strahlende Stern am Himmel der Frauenförderung. Jede der drei großen deutschen Banken nennt ein mehr oder minder ausgefeiltes Frauenförderkonzept ihr eigen. Es ist „chic“ geworden, sich mit einer „Frauenbeauftragten“ zu schmücken, mit Wiedereinstellungszusagen und gewährten Familienpausen um Bewerberinnen zu kämpfen. Denn eines sehen die Unternehmen heute schon ganz klar: In wenigen Jahren werden sie sich um qualifizierte Mitarbeiterinnen raufen müssen.



# FEMME COMPLÈTE

**E**s ist erstaunlich welche Macht ein Bild hat, wenn es offensichtlich eine ganze Welt ins Wanken bringt: Frauenbild und damit Männerwelt sind im Umbruch!

Wobei Umbruch für mich als gelernte Journalistin nichts Schlechtes bedeutet: Am Ende steht ein Ganzes, das im Umbruch geschaffen wird. Für mich erstaunlich ist nur, daß der Umbruch so lange dauert. Wenn damit aber Neues entstehen und positiv mitgestaltet werden soll — und das kann nur eine partnerschaftliche Gesellschaft sein, getragen von souveränen, gleichberechtigten Partnern —, ist man gut beraten, zum Grundsätzlichen vorzustoßen, um Wege zu suchen und Modelle aufzubauen.

Das Frauenbild „bricht“ in dreifacher Hinsicht — und erzeugt Handlungsbedarf:

## 1. Die weibliche Realität ist heute eine ganz andere, als die Männerwelt wahrhaben will.

Die Berufstätigkeit der Frau — Hand in Hand mit dem explosionsartigen Anstieg weiblicher Bildung — ist mit Recht Schlüsselthema dieses Umbruchs:

Die außerhäusliche Berufstätigkeit der Frau wird immer stärker zum „Normalfall“: Während der Anteil der berufstätigen Männer sinkt (auf derzeit rund 78%), steigt jener der berufstätigen Frauen (auf heute rund 62%); das ergibt einen buchstäblich „kleinen Unterschied“ von nur noch 16%.

Damit wird gleichzeitig die „Voll-Hausfrau“, die reine Familienfrau, zunehmend zum Ausnahmefall oder jedenfalls zur Minderheit; die Schätzungen liegen bei 25%.

Es mag Geschmackssache sein, diese Entwicklung zu bedauern oder zu begrüßen:

Es erhöht die Sprengkraft der „Frauenfrage“, diese Realität zu negieren — wie es das Frauenbild unserer Männerwelt tut. Es würde ebenso sowohl Handlungsfähigkeit wie Glaubwürdigkeit der Politik vermindern, diesen Realitätsverlust entweder nicht zu erkennen, zur Kenntnis zu nehmen oder ihm jedenfalls nicht Rechnung zu tragen. Ich halte es daher für eine Grundforderung der Gestaltung dieses Umbruchs, diese weibliche Realität endlich als solche zu erfassen — und ihr natürlich Rechnung zu tragen.

## 2. Das weibliche Selbstverständnis ist ein anderes als ein von der Männerwelt verordnetes Bild

Kein Mann würde sich heute vor die Alternative (!) stellen lassen, entweder berufliche Karriere oder Familie haben zu wollen. Für die Frau wird das noch immer als besonders progressiver Denksatz hingestellt.

Obwohl sie damit in zwei Hälften zerteilt

wird, statt die Zusammenfügung bis hin zur Vereinigung zum Ziel des Umbruchs zu machen.

Besonders schmerzlich dabei ist, daß dieses Rollenbild vorgegeben wird:

— hier die zwar gesellschaftlich hoch geachtete, weil künftige Steuerzahlerin in die Welt setzende Mutter (deren Leistung es andererseits nicht einmal wert ist, erfaßt und ins Bruttonationalprodukt aufgenommen zu werden),

— dort die „auf dem Selbstverwirklichungstripp“ befindliche Frau, die neben ihren spezifisch weiblichen Organen auch Hirn und Hände und ihre Bildung einsetzen und — nicht nur, aber auch! — für sich nutzbringend anwenden will.

Die Zweiteilung funktioniert nicht mehr: Auch für berufstätige Frauen gehören Kinder zum Leben; für immer mehr Mütter aber auch der Beruf.

Es ist hoch an der Zeit, die Verschmelzung beider weiblicher Hälften möglich zu machen.

Und es insbesondere den Frauen selbst zu überlassen, ihre Rolle, die Bereiche und die Intensität ihres Einsatzes selbst zu bestimmen.

## 3. Die Frau ist ein ganzer Mensch

Die Franzosen sprechen von einer „femme complète“ — und meinen damit jene (auf 73% zwischen 25 und 50 Jahren angewachsenen) Frauen, die Beruf und Familie haben.

Es muß gerade einer im Umbruch vielleicht verunsicherten Männerwelt sehr deutlich gesagt werden: Die Frau ist in allererster Linie ein eigenständiger Mensch, ein Individuum, und geht als

solcher Partnerschaften ein. Es ist der verkehrte Weg, diese Hälfte der Menschheit primär nach jenem Teil ihres Mensch-Seins zu definieren, den sie mit ihrer Rolle in der Familie trägt. Die Familie hat wieder einen hohen Stellenwert bekommen, und das ist gut so. Es darf aber nicht so weit kommen, wie kürzlich ein Vertreter der Jungen ÖVP gesagt hat: **Daß gute Familienpolitik gleich schlechte Frauenpolitik ist** — und umgekehrt. Familie setzt sich aus eigenständigen Partnern zusammen — im Gegensatz zum römischen Recht, wo die Frau aus der „Manus“ des Vaters in jene des Ehemannes übergang und damit als Einzelperson sich in der Familie praktisch auflöste. Aus dem Dilemma werden wir nur herauskommen, wenn die Frau ebenso wie der Mann als Individuum, als ganzer Mensch akzeptiert und anerkannt wird; dann werden auch tragfähige, weil souveräne Partnerschaften und darauf aufbauend glückliche Familien möglich sein.

Diese drei Faktoren zu Leitlinien des entstandenen Handlungsbedarfs — für Bildung, Ausbildung und Umsetzung — zu machen, nämlich

— die Realität der Frauenwelt zu erfassen und anzuerkennen,

— die Frau ihr Bild selbst bestimmen zu lassen und

— ihre Ganzheit (im Sinne der „femme 17 complète“) als Ziel zu akzeptieren, wird auch **Frauen- und Männerwelt** im notwendigen Gleich-Gewicht zur angestrebten partnerschaftlichen Ganzheit zusammenführen.





# AUFEINANDER ZUGEHEN

Ich möchte in meinem Statement darauf hinweisen, daß vielfach die Frau selbstbewußter handeln muß, um in der Gesellschaft anerkannt zu werden. In einer steirischen Tageszeitung war folgendes zu lesen:

585 n. Chr.: Unter Vorsitz von König Guntram beginnt die Synode von Magon, auf der auch die Frage behandelt wird, ob Frauen überhaupt zu den „Menschen“ zu rechnen seien.

Ich muß ehrlich sagen, daß ich froh bin, heute, in dieser Zeit zu leben. In einer Zeit, wo es nicht mehr darum geht, die Frau zwischen Tier und Mensch einzuordnen, sondern wo die Frau einen „gewissen“ Stellenwert in der Gesellschaft erreicht, bzw. sich erkämpft hat, wo die Frau als Frau mehr oder weniger anerkannt wird.

Es genügt nicht, als Frau in die Politik aufgenommen zu werden und Funktionen zu besetzen, wo einem die Hände gebunden sind. Ich finde es von uns Frauen nicht richtig, wenn wir solche Politik machen, wie sie die Männer gerne sehen und hätten.

Wir müssen unsere größte Stärke „die Weiblichkeit“, das, was wir sind, behalten und damit arbeiten. Ein gutes Beispiel ist Landesrätin Klasnica.

Unter Weiblichkeit verstehe ich Einfühlungsvermögen, Mütterlichkeit, Weisheit, Geduld, Ausdauer, Wärme...

18

Nicht umsonst ist die weibliche Natur durch die Methode der Fortpflanzung definiert: Der Schwangerschaft und der Ernährung im Mutterleib folgte die Sorge für das abhängige junge Leben nach der Geburt.

Das soll nicht heißen, daß wir uns nicht engagieren und über unsere Köpfe hinweg abgestimmt wird.

Wir können unsere Interessen und Aufgaben am besten selbst vertreten. Wir dürfen uns selbst nicht herabstellen und herabstellen lassen — Weiblichkeit ist nicht mit Schwäche gleichzusetzen. Ich würde sagen mit Stärke.

Bei verschiedensten Diskussionen fällt mir auf, daß Frauen von vornherein mit Minderwertigkeitsgefühlen behaftet sind, weil sie eben Frauen sind. Ein neuer Weg wäre, mehr Selbstbewußtsein zu zeigen, Frauen in ihrem Selbstwertgefühl immer wieder zu bestärken.

Mehrere tausend Jahre Patriarchat haben tiefe Spuren in unserer Gesellschaftsordnung hinterlassen. Zwar gab es in vorgeschichtlicher Zeit auch matriarchalisch organisierte Kulturen, unsere Geschichte ist dennoch seit der Entstehung der Kulturvölker im Mittelmeerraum eine Geschichte des Patriarchats. Altertum, Mittelalter und Neuzeit waren von der Herrschaft des Mannes geprägt; Frauen in herausragenden gesellschaftlichen und

politischen Positionen waren eher Ausnahmen, die die Regel bestätigen (Maria Theresia).

Jede Auseinandersetzung mit dem Problemkreis „Frauen in der Politik“ führt hier wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen zum Phänomen ihrer krassen Unterrepräsentanz und Diskriminierung. Obwohl in Österreich mehr Frauen (3,9 Mill. gegenüber rund 3,5 Mill. Männer) leben. Dessen müssen wir uns bewußt sein und das muß uns in unserem Tun bestärken.

Im Beruf werden Frauen nicht nur schlechter bezahlt und müssen mehr leisten, um sich neben ihren familiären Verpflichtungen zu behaupten, sondern sie müssen auch wesentlich härter darum kämpfen, in jene Bereiche vorzudringen, in denen Weichenstellungen vorgenommen werden.

Man(n) läßt Frauen mitarbeiten, um das Familieneinkommen und das Bruttosozialprodukt zu erhöhen, bei der gesellschaftlichen Machtverteilung hat die Toleranz jedoch ein Ende.

Dazu kommt leider auch noch, daß sich Frauen selbst häufig „abstinent“ zeigen, wenn es um ihr politisches Interesse oder gar um ihre Mitarbeit im politischen Alltag geht.

Die Situation der Bäuerin ist durch 3 Arbeitsbereiche bestimmt, für die sie mit- oder vollverantwortlich ist: Betrieb — Haushalt — Familie.

Das bedeutet für die Bäuerin, daß sie doppelt und mehrfach belastet ist und sich wenig oder kaum Zeit für parteipolitische Funktionen nimmt. In den meisten Fällen übt der Mann eine Funktion aus und die Frau muß ihren Mann zu Hause vertreten.

Oft liegt es an den Frauen selbst, sich stärker zu engagieren, zu melden. Eine Studie ergab, daß sich die Bäuerin in ihrer Rolle als Hausfrau, Mutter, Betriebsführerin wohl fühlt, ja sogar zufrieden ist.

Für mich erhebt sich die Frage, ob man die Frau aus dieser Rolle hinausdrängen soll und so die Unzufriedenheit schürt. Bauer und Bäuerin arbeiten am gleichen Arbeitsplatz, was mehr Partnerschaft und Zusammenarbeit fordert.

Arbeits- und Lebensbereich bilden eine Einheit.

Der Bauer kennt die Arbeit der Bäuerin im Betrieb und kann sie auch besser unterstützen, zum Unterschied von anderen Berufsgruppen, wo oft beide Partner verschiedene Berufe haben oder die Frau im Haushalt tätig ist.

Auf der anderen Seite ist zu bemerken, daß die Einstellung der Bauern zum Haushalt und zur Hausarbeit schlecht ist. Die Bäuerin empfindet das „nur Haushalt“ führen nicht so krass, als die „nur Hausfrau“, da sie in der Außenwirtschaft

auch mitarbeitet. Zum Bild des Bauern gehört es, nicht im Haushalt mitzuhelfen. Das Rollenverständnis unterscheidet sich hier von dem der Städter wesentlich.

Am Land ist es nach wie vor für den Mann verpönt, Hausarbeiten zu machen. Traditionell gilt die Hausarbeit in der Landwirtschaft als Arbeitsbereich der Frau.

Ich glaube, daß hier die Frauen sehr viel tun und verändern können. Mütter erziehen ihre Söhne. Hier kann ich als Frau den Grundstein für eine zukünftige Veränderung im Hinblick auf die Wertschätzung und Akzeptanz der Frau legen.

Das Selbstwertgefühl der Bäuerinnen und damit der Mut zum Mitreden und Mitverantworten ist in den letzten Jahren durch das vermehrte Interesse der Aus- und Weiterbildung gehoben worden.

Ausbildung soll die gewählt werden, die dem Talent entspricht.

Es ist erwiesen, daß Frauen sich mehr sagen getrauen und bereit sind, im politischen Geschehen mitzuarbeiten, wenn sie sich ein fundiertes Wissen aneignen. Sie haben mehr Sicherheit, wenn sie wissen, daß sie auch anderwertig Beschäftigung und Betätigung finden.

Mitsprache bei der Ausbildung der Kinder, bessere Verteidigung und Weiblick sind für das Verständnis und das Engagement im öffentlichen Bereich von großer Bedeutung.

Die berufliche Qualifikation ist längerfristig dafür entscheidend, wie sich der bäuerliche Berufsstand, speziell Bäuerin sein, in unserer Gesellschaft behaupten und wie die schwierigen Probleme der Land- und Forstwirtschaft, vor allem Sozialabsicherung der Bäuerin, gelöst werden können.

Uns muß bewußt sein, daß unsere Interessen am besten nur durch uns selbst vertreten werden!

Zusammenfassend möchte ich sagen: Einen neuen Weg als Frau sehe ich nicht im Kampf gegen den Mann, sondern in einem gemeinsamen Weg, wo beide „gleichwertig“ sind, sie als Frau, er als Mann.

Schauen wir in die Natur: um als Spezies Mensch (physisch) weiterzubestehen müssen Mann und Frau einander körperlich sehr nahe kommen, sprich verschmelzen. Um sich als Mensch im gesellschaftlichen Sinn weiterzuentwickeln, müssen Mann/Frau ebenfalls aufeinander zugehen. Die Gleichwertigkeit beider Geschlechter akzeptieren ist die Grundvoraussetzung für die Einbindung der Frau in die Gesellschaft.

D.h. für uns Frauen:

Warten wir nicht, bis der Mann auf uns zugeht, sondern gehen wir auf ihn zu. **Auch das ist Selbstbewußtsein!**

# DER KAMPF UM DIE GLEICHHEIT DER GESCHLECHTER INNERHALB DER VOLVO-GRUPPE

**D**ie Volvo-Gruppe ist berühmt für ihre Autos. Aber wir machen auch Lkw's, Busse und Motoren für Boote und Flugzeuge. Seit Anfang der 80er Jahre gibt es bei Volvo auch einen großen Lebensmittelsektor. Hier wird vor allem der inländische Markt bearbeitet im Gegensatz zu den Verkehrsprodukten, die zu 85% in die ganze Welt exportiert werden, insbesondere in die Vereinigten Staaten und in die westeuropäischen Länder, die zu den dominanten Märkten gehören.

Volvo ist aber nicht nur für seine Produkte bekannt. Der Name Volvo ist auch mit organisatorischer Entwicklung verbunden. In einigen von unseren Autowerken werden Lkw's und Komponenten ohne Fließband hergestellt. Dafür ist das Werk in Kalmar an der Südküste Schwedens bestens bekannt. Vor kurzem eröffneten wir auch eine neue Fabrik in Uddevalla nördlich von Göteborg, wo wir unsere Arbeitsorganisation in der Produktion noch weiter entwickelt haben.

Wir haben auch den Ruf, daß wir uns für die Gleichheit der Geschlechter einsetzen, und das ist der Grund, warum ich heute hier bin. Ich muß sagen, daß ich noch nicht sehr lange bei Volvo bin, nämlich erst seit 1983. Ich habe also keine persönlichen Erfahrungen über all die Dinge, die Volvo gemacht hat. Heute bin ich die Geschäftsführerin einer winzigen kleinen Firma innerhalb der Volvo-Gruppe, der Volvo Competence Development Corporation. Das ist ein junges Unternehmen, das erst seit 10 Monaten besteht und bis jetzt nur 7 Mitarbeiter hat. Ich bin die einzige Frau bei Volvo, die den Titel „managing director“ = Geschäftsführerin trägt. Es gibt nur noch eine weitere weibliche Direktorin — sie ist die Leiterin des Vorstandsbüros. Wenn Sie also ein Unternehmen mit vielen Frauen an der Spitze wollen, dann ist Volvo sicherlich kein gutes Beispiel. Vielleicht aber können Sie aus unseren Erfahrungen lernen. Es begann alles in den 70er Jahren, obwohl Schweden eine lange Tradition im Kampf um die Gleichheit der Geschlechter hat. Im letzten Jahrhundert schrieb eine bekannte schwedische Autorin namens Fredrika Bremer Bücher über die Freiheit der Frauen. Und während der letzten hundert Jahre haben die schwedischen Frauen Zugang zur Bildung gefunden, haben an politischen Versammlungen teilgenommen, sind Mitglieder der Gewerkschaften geworden und haben am

Arbeitsplatz ihren Einzug gemacht. Praktisch sind alle schwedischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt präsent. Von 4,3 Millionen Arbeitskräften sind 2,1 Millionen, d.h. 45% Frauen. 85% aller Frauen über 20 arbeiten. Unser Arbeitsmarkt ist aber extrem geteilt. Die schwedischen Frauen arbeiten, aber die meisten von ihnen haben nur eine Teilzeitarbeit, und oft sprechen wir von weiblichen und männlichen Arbeitsplätzen, wobei die Frauen als Krankenschwestern, Sekretärinnen und Lehrerinnen, die Männer hingegen als Ingenieure, Metallarbeiter und Unternehmer arbeiten.

Spitzenpositionen sind in der Regel den Männern überlassen. Das ist auch bei Volvo so, obwohl wir seit 15 Jahren versuchen, die Situation zu ändern und auch viel erreicht haben. Veränderungen brauchen aber ihre Zeit.

Während der 70er Jahre diskutierten die politischen Parteien die Gleichheit zwischen den Geschlechtern. In Schweden gibt es ein eigenes Gleichheitsgesetz und ein Sonderübereinkommen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Als der Schwedische Unternehmerverband 1976 ein Gleichheitskomitee einrichtete und ein Versuchsunternehmen suchte, ergriff Volvo die Initiative, welche aus heutiger Sicht eine gute PR-Aktion war, aber nur wenige Resultate zeitigte. Die Angestellten von Volvo Göteborg, wo wir heute insgesamt 25.000 Leute beschäftigen, von denen ¼ Frauen sind, wollten jedoch ein eigenes Gleichheitskomitee mit Vertretern sowohl aus der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerchaft. Das Komitee nahm im Jahr 1977 vor der Dezentralisierung unserer Gruppe seine Arbeit auf. Seit damals haben wir verschiedene getrennte Tochtergesellschaften gegründet, wie z.B. Volvo Car Corporation, Volvo Truck Corporation, Volvo Bus Corporation usw. In all diesen Gesellschaften gibt es heute eigene Gleichheitskomitees für Angestellte und den Arbeitgeber. Keine ähnlichen Komitees gibt es für die Arbeiter, die bis vor wenigen Jahren weniger an Fragen der Gleichheit interessiert waren. In den schwedischen Unternehmen wie Volvo gibt es häufig verschiedene Gewerkschaften: für die Angestellten, für das Kontrollpersonal, für Büroangestellte, für Mitarbeiter mit akademischen Graden, insbesondere Diplomingenieure. Sehr oft sind die Vertreter der Gewerkschaften Frauen, während die Vertreter der Arbeitgeber Spitzenmanager, d.h.

Männer sind, die zweifelsohne viel gelernt haben. Auf Initiative des ersten Gleichheitskomitees in Göteborg wurden einige große Konferenzen mit externen Vortragenden (zum Großteil weibliche Wissenschaftlerinnen, die sich mit der Frauenbewegung beschäftigen) abgehalten. Unser Vorstand, Dr. Gyllenhammar, lud die Topmanager zu diesen Konferenzen ein, welche einen Start bedeuteten. Diese Konferenzen — in gewissem Sinne ähnlich zu der heutigen, wurden in der großen Volvo-Halle abgehalten und sogar in unserer Tagespresse behandelt. Zum ersten Mal wurden die Volvo-Manager mit der Trennung aufgrund der Geschlechter konfrontiert. Nach der Konferenz forderte unser Vorstand die verschiedenen Spitzenmanager auf, ihre weiblichen Mitarbeiterinnen zu Diskussionen in Gruppen mit 25 Personen einzuberufen, wo die Frauen die Möglichkeit hatten, Veränderungen vorzuschlagen. Viele Manager wußten gar nicht, wieviele Mitarbeiterinnen sie hatten, und waren daher überrascht, als sie herausfanden, daß ca. jeder 4. Mitarbeiter eine Frau war. Sie hatten zuvor nur mit einigen wenigen zu tun gehabt, da die Frauen in der Regel auf niedrigeren Ebenen arbeiten. In diesen Diskussionen kamen viele Anregungen zutage. Die Frauen wollten in Betriebswirtschaft, Technologie und Marketing weitergebildet werden, da sie merkten, daß sie nicht genug wußten, um auf die gleiche Weise wie die Männer weiterkommen zu können. Und Volvo startete so umsichtige Fortbildungsprogramme speziell für Frauen. Das wichtigste Ergebnis dieser Diskussionsseminare war, daß die Frauen Kurse für ihre persönliche Entwicklung und zur Stärkung ihres Selbstvertrauens wollten. Es wurde beschlossen, allen weiblichen Volvo-Angestellten die Möglichkeit zu bieten, an einem derartigen dreitägigen Kurs teilzunehmen.

Es war offensichtlich, daß nur sehr wenig über die Situation der Frauen bei Volvo bekannt war. Seit 1981 wurden daher Spezialstudien über die Einstellung und die Art und Weise der Stellenausschreibungen gemacht, die dann neu formuliert wurden. Die für die Einstellung zuständigen Leute wurden speziell für Aufnahmengespräche mit Frauen ausgebildet, den Managern wurde gesagt, daß sie fachlich kompetente Frauen zu Interviews einladen sollten, da Frauen, wie man herausgefunden hatte, nur selten zu Vorstel-

lungsgesprächen eingeladen werden. Statistiken wurden angelegt, um die Unterschiede in den Gehältern und Nebenleistungen aufzuzeigen. Seit 1980 wurde eine eigene Person halbtätig damit betraut, sich um Gleichheitsfragen zu kümmern. Sieben Jahre lang gab es eine solche Person bei AB Volvo, nun gibt es sie nicht mehr. Drei Jahre lang, nämlich zwischen 1985 und 1988 gab es einen solchen Beauftragten bei der Volvo Car Corporation. Über diesen wurde das Spitzenmanagement von AB Volvo über die Lage der Frauen im Unternehmen unterrichtet. Ein eigener Ombudsmann wurde ernannt.

Ein weiteres Ergebnis der Konferenzen und Diskussionen in den späten 70er Jahren war, daß man beschloß, daß die Produktentwicklungsabteilung der Volvo Car Corporation im Jahr 1981 mindestens 10 Diplomingenieure einstellen sollte. Nun, das geschah auch so. Aber es wurden nicht nur 10, sondern 13 weibliche Ingenieure eingestellt. Diese Entscheidung war von großer Bedeutung.

Die weiblichen Ingenieure waren intelligent und tüchtig und sind nach wie vor sehr geschätzt. Jeder ist mit ihrer Einstellung zufrieden, aber niemand hat es seit damals gewagt, etwas Ähnliches zu tun — nämlich eine gewisse Anzahl von Frauen aufzunehmen.

Noch ein Ergebnis der Seminardiskussionen waren besondere Managementprogramme für Frauen. Wir haben drei Programme für Frauen aus dem gesamten Konzern offeriert, einige der Tochterfirmen haben ähnliche Programme durchgeführt, so hatten nicht wenige Frauen im Konzern die Möglichkeit, Programme für beiderlei Geschlechter mitzumachen, wodurch sie männliche Kollegen mit ähnlichen Problemen kennenlernen konnten. Unsere Konzernspitze, d.h. der Vorsitzende des Verwaltungsrates und der Hauptgeschäftsführer (Dr. Gyllenhammar und Hr. Gunnar L. Johansson) sind persönlich mit einigen Aktivitäten in dieser Hinsicht befaßt. Sie sprechen oft über die Notwendigkeit, die Fähigkeiten der Frauen wahrzunehmen, sie selbst haben die Tochterunternehmen um konkrete Aktionspläne gebeten und sie haben uns zwei Direktorinnen ernannt. Bis jetzt ist aber in den Tochterunternehmen keine einzige weibliche Direktorin eingesetzt worden.

Damit Frauen an die Spitze gelangen, braucht es viel Zeit. Man erreicht die Spitze nicht ohne Erfahrung und nicht ohne viele Karrieresprünge. Wenn wir also in 20 Jahren viele Frauen an der Spitze haben möchten, müssen wir jetzt schon mit der Planung und den Maßnahmen beginnen.

Was haben wir nach 15 Jahren bei Volvo erreicht? Nun, die Männer sind sich auf allen Hierarchiestufen der Kompetenz der Frauen bewußt geworden. Und sie sind sich weiters der Tatsache bewußt, daß sich die Konzernspitze noch mehr in dieser Hinsicht erwartet.

Die meisten weiblichen Angestellten haben heute inhaltsreichere Tätigkeiten als noch vor 10 Jahren. Unsere Sekretärinentätigkeit ist nicht mehr so sehr aufs Tippen, sondern auf betriebswirtschaftliche und verwaltungstechnische Belange gerichtet. Kurzum, die Sekretärinnen bei Volvo haben mehr Verantwortung als vor 10 Jahren und viel höhere Gehälter!

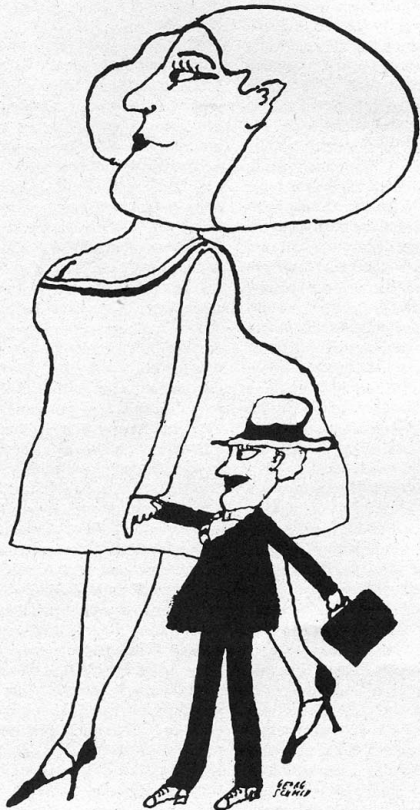
Wir haben eine gewisse Anzahl von Frauen im mittleren Management im technologischen und betriebswirtschaftlichen Bereich. Die Frauen sind selbstbewußter geworden und es gibt einen sehr starken Zusammenhalt zwischen den Frauen. Die gesellschaftliche Unterstützung der Frauen untereinander ist sehr wichtig, und kaum eine Frau beschuldigt sich selbst, wenn sie eine Arbeit nicht bekommt, die sie bei Volvo wollte. Viele Frauen, die sich innerhalb von Volvo vergeblich um höhere Positionen bewarben, haben den Konzern wegen besserer Positionen bei anderen Unternehmen verlassen.

Vielen Männern ist klar geworden, daß die Frauenbewegung zum Nutzen des gesamten Unternehmens, ja der gesamten Gesellschaft anhalten muß. Wie bereits gesagt, arbeiten die meisten schwedischen Frauen, sodaß die meisten Männer eine arbeitende und verdienende Frau ha-

ben, wenn auch oft mit einer schlechteren Position als sie selbst.

Eine interessante Entwicklung hat während der letzten Jahre bei den Volvo-Arbeitern stattgefunden. In unseren neuen Fabriken ohne Fließbänder ist die Arbeit weniger aufgesplittet und daher den Frauen besser angepaßt als es die kurzen, repetitiven Arbeitszyklen sind, die die weiblichen (und auch die männlichen) Muskeln zerstören. Neue Ergonomiestudien haben zu neuen Werkzeugen besonders für kleine Frauen geführt, die neuen Arbeitsorganisationsmethoden können die fachlichen Qualitäten der Frauen besser berücksichtigen. In unserem neuen Werk in Uddevalla sind ca. 40% der Arbeiter Frauen. Einige der besten treten den Gewerkschaften bei, und ich erhoffe mir eine aufregende Entwicklung mit neuen, flexiblen Arbeitszeiten, die den Bedürfnissen solcher Familien mit zwei Lohnempfängern besser angepaßt sind.

Wie Sie sehen, geht der Kampf um eine verstärkte Gleichheit zwischen den Geschlechtern bei Volvo weiter. Wir haben einiges erreicht, aber doch längst nicht soviel, als man noch vor 15 Jahren erhoffte. Aber eines ist sicher — die Frauen werden sich bei Volvo durchsetzen.





# WANDEL IM ROLLENVERSTÄNDNIS DER GESCHLECHTER: WIE LEVI STRAUSS DARAUF REAGIERT

**F**rauen waren doch eigentlich schon immer „die besseren Hälften“, oder? Oder doch nicht?

— In der BRD gibt es eine Gruppe politisch engagierter Frauen, die — in Anspielung auf das Wort Menschenrechte — als Slogan für ihre Initiative die Forderung aufgestellt haben: „Schränkt die Männer-Rechte ein!“ Warum das?

— Haben Männer noch immer ein Mißtrauen gegen weibliche Intelligenz?

Das sind drei in Fragen gekleidete Streiflichter zur Thematik dieses Kongresses, der Tatsachen, Ursachen und Veränderungen im Rollenverständnis von Mann und Frau nachspürt. Das sich verändernde Verständnis für die Rollen von Mann und Frau ist — natürlich — auch in der Wirtschaft nicht unreflektiert geblieben. Deshalb haben die Organisatoren dieses Kongresses unter anderem auch Wirtschaftspraktiker eingeladen. Als einer ihrer Vertreter bin ich gebeten worden, aus der Sicht eines amerikanischen, weltweit präsenten Konzerns — Levi Strauss & Co. in San Francisco — Konzepte und Erfahrungen zur Kongreßthematik beizusteuern. Die Beschäftigung mit dem Thema ist so alt wie der Konzern selbst. Das mag mit der praktizierten sozialen und anthroposophischen Grundeinstellung des Firmengründers Levi Strauss in den 50er und 60er Jahren des 19. Jahrhunderts zusammenhängen, die sich die heutigen Eigentümer dieses Familienunternehmens, Nachfahren des Erfinders der Jeans, zu eigen gemacht haben. Die Gleichbehandlung und Gleichberechtigung von Männern und Frauen war für Levi Strauss schon vor 140 Jahren ein Anliegen.

Ökonomische Notwendigkeiten, bedingt durch demographische Gegebenheiten — gleichgültig, wo sich Fabriken, Lager und Vertriebsgesellschaften rund um die Welt befinden —, waren und sind mit Sicherheit ein weiterer Anlaß dafür, sich immer wieder mit dem gesellschaftlichen Wandel über die Ansichten der Rollen von Mann und Frau zu beschäftigen.

Der eigentliche, sichtbare und spürbare Auslöser, sich durch alle hierarchischen Stufen eines Weltkonzerns hindurch des Themas anzunehmen, war aber vor vier Jahren ein weltweit eingeführtes Programm zur Förderung von Minoritäten und Unterprivilegierten — ein brisantes Thema im Schmelztiegel San Francisco mit seinen dutzenden von Nationalitäten unterschiedlichster Herkunft und dem sehr wohl auch dort bekannten Problem

der ungenügenden Berücksichtigung von Frauen in Fach- und Führungspositionen. Dieses Programm löste eine Initialzündung mit großer Breitenwirkung aus, es forcierte und systematisierte Haltungen- und Handlungsverhalten, das seit Jahren und Jahrzehnten existierte, aber nicht so stark im Blickpunkt gestanden hatte.

Die Wirkung dieses Programmes ist auf zwei Fakten zurückzuführen:

1. Die hinter dem Programm stehende Idee ist Bestandteil der Unternehmensphilosophie geworden, die — ich zitiere — Levi's strebt eine Führung an, „die eine vielgestaltige Belegschaft — was Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc. anlangt — auf allen Ebenen der Organisation, unterschiedlichste Erfahrungen und verschiedenartige Ansichten und Perspektiven zu schätzen weiß. Wir wollen den reichen Erfahrungshintergrund und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter voll ausschöpfen und eine größere Vielfalt in leitenden Positionen fördern“. Das sind nicht nur schöne Sätze, sondern auch teilweise bereits schöne Realitäten, darauf komme ich gleich zu sprechen.

2. Mitentscheidend ist ferner, daß das Programm getragen ist vom Willen des Executive Management Committee, also des Top-Managements des Konzerns. Die Spitzen-Manager propagieren es nicht nur, sie verhalten sich auch danach. Davon konnte ich mich im April dieses Jahres überzeugen, als der Konzernchef und Vorsitzende des Verwaltungsrates von Levi Strauss & Co., Bob Haas, während eines sechsstündigen Besuches in der bundesdeutschen Niederlassung allein ein Viertel der Zeit der Besprechung dieses Programmes widmete.

Was bedeutet das alles konkret? Ich will es anhand praktischer Beispiele verdeutlichen.

— Im obersten Führungsgremium von Levi Strauss & Co. bekleidet eine Frau die Personalfunktion. In der europäischen Hauptverwaltung des Konzerns steht an der Spitze von Information Resources — herkömmlich dem EDV-Bereich — eine Frau. In der deutschen Levi's-Niederlassung bei Frankfurt gibt es seit einem Jahr erstmals im Management-Team eine Frau. Sie leitet den Verkauf. Und vor vier Tagen hat sie sozusagen „Verstärkung“ bekommen: Die künftige für Marketing in der BRD, der Schweiz und Österreich zuständige Person ist eine Frau.

Sie sehen, meine Damen und Herren, in

scheinbaren Männerdomänen bewähren sich neuerdings Frauen.

Aber nicht nur in den Spitzenetagen unseres Konzerns sind Frauen willkommen. Weil wir wissen, daß Frauen nicht immer eine arbeitsmarktdäquate Ausbildung erfahren und daß die weibliche Geschlechtsrollensozialisation und die traditionelle Aufgabe der Frau als Mutter, Hausfrau und Pflegerin eine Eingliederung bzw. Wiedereingliederung ins Arbeitsleben häufig behindern oder unmöglich zu machen scheinen, bieten wir zur Überwindung derartiger Hemmnisse flexible verschiedenartige Arbeitsmodelle an.

— Wenn eine Vollzeitbeschäftigung aus der Sicht einer Mitarbeiterin nicht oder nicht mehr möglich ist, suchen wir gemeinsam nach Teilzeitarbeitsmöglichkeiten.

— Job Sharing, die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit zwei Mitarbeiterinnen zeitlich hintereinandergeschaltet, bewährt sich z.B. bei Datentypistinnen, Näherinnen und Lagermitarbeiterinnen.

— Zeitlich begrenzte Arbeitsbefreiungen, z.B. zur Betreuung eines erkrankten Familienangehörigen, gehören zu solchen im Wortsinne entgegenkommenden Maßnahmen ebenso wie

— Die zeitweilige Einrichtung einer Kinder-Tages-Krippe.

— Bei der Personalauswahl eine besondere Berücksichtigung von Frauen. Eine profunde Abschätzung des Qualifikationspotentials für später höherrangigere Aufgaben haben bei weiblichen auszubildenden (Lehrlingen) und Trainees inzwischen zu bemerkenswert positiven Ergebnissen geführt.

Man kann aber — natürlich — noch mehr tun, und zwar nicht nur auf den sozusagen direkten Wegen mit direkt oder jedenfalls recht bald sichtbaren Erfolgen. Ich meine die Veränderung des Bewußtseins anderer.

— So haben wir unternehmensintern beispielsweise in der Altersversorgung Männer und Frauen in der Weise gleichgestellt, daß nicht nur — wie früher — die Witwe eines verstorbenen Mitarbeiters, sondern auch der Witwer einer verstorbenen Mitarbeiterin eine Betriebsrente erhält. Die Diskussion darüber hat unser heutiges Kongreß-Thema ins Bewußtsein der Belegschaft gerückt.

— Unser Hinweis in Stellenanzeigen, daß wir für die zu besetzende Position sowohl einen Mann als auch eine Frau ak-

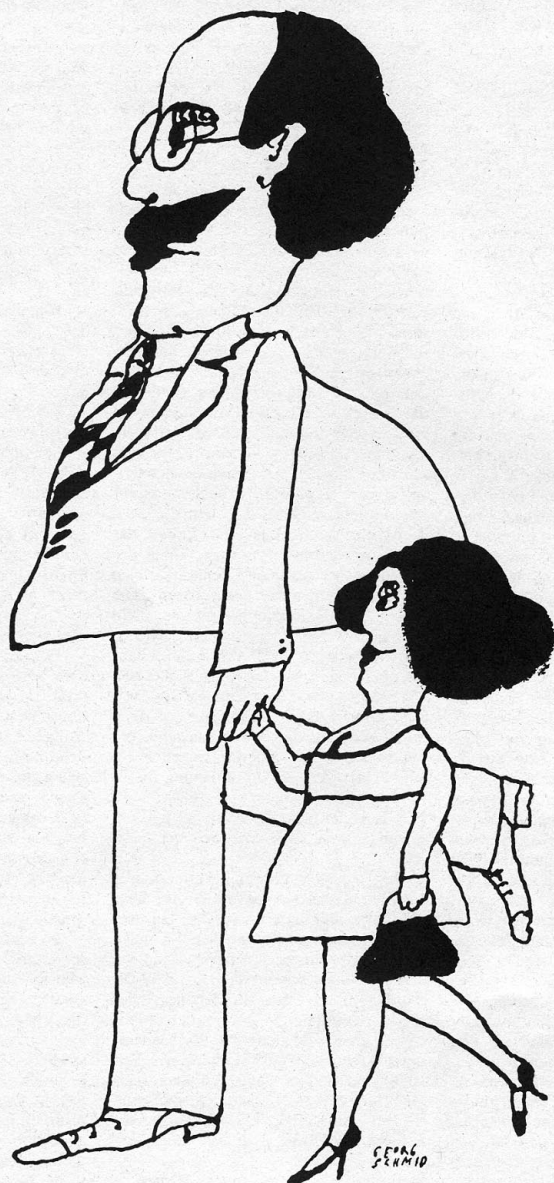
zeptieren, wenn nur die Qualifikationsanforderungen beim Bewerber resp. der Bewerberin stimmen, hat schon zu manchem „Aha“-Erlebnis geführt.

— Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern die Arbeitsverwaltung oder den Personalberater darauf hinzuweisen, daß wir — insbesondere bei einem sog. Männer-Job — auch eine Frau zu berücksichtigen bereit sind, hat oftmals Erstaunen und Nachdenken bewirkt. Als ich beispielsweise vor zwei Jahren zur Besetzung einer Controller-Funktion ausdrücklich er-

klärte, eine Frau wäre uns für diese Aufgabe sehr angenehm, erntete ich ungläubiges Staunen. Nicht anders erging es mir, als ich auf die Suche nach einem „weiblichen Marketing-Manager“ ging. Im zweiten Fall, wie geschildert, klappte es — aber erst, nachdem ich ein halbes Dutzend Personalberater mit solch einem „unmöglichen“ Auftrag konsterniert hatte.

Meine Damen und Herren, Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Bonner Grundgesetz und in vielen an-

deren Verfassungen. Wirklichkeit geworden ist dieser Grundsatz noch lange nicht so, wie es sein sollte. Ich denke, nicht erst Not sollte erfinderisch und flexibel machen, sondern die Einsicht, daß in einer Arbeitswelt, die durch ständige technische Innovation geprägt ist, auch Innovation im Rollenverständnis von Mann und Frau möglich und vonnöten ist, sollte uns leiten lassen. Dieser Kongreß — ebenso wie mein Statement — zeigt mögliche Wege auf. Man muß sie — das ist meine feste Überzeugung — nur gehen **wollen**.



# TATEN STATT WORTE

**O**h, werden Sie sich denken: noch eine die da spricht. Ich habe sehr viel Verständnis, ich werde mich anstrengen, das es Ihnen nicht allzu langweilig wird in den nächsten 10 Minuten. Warum eine solche Initiative wie **Taten statt Worte**? Die Situation in der Schweiz ist grundsätzlich ähnlich wie überall. Kerstin Keen hat erzählt, geteilter Arbeitsmarkt, sie werden von Krankenschwestern und nicht Krankenbrüdern gepflegt, wenn sie krank sind. Auch bei uns ist es so. Weniger Ingenieurinnen, dafür sehr viele Friseurinnen, das ist bei uns nicht anders. Schweizerische Situation der Frauenerwerbsquote ist bei 55%, die Männererwerbsquote bei 87% im Alter zwischen 20 und 62 Jahren. Also sind wir da so ungefähr im Mittel. Ein bißchen besser als Holland, aber grundsätzlich ist das weltweit in Industriestaaten die selbe Situation. Es ist durchaus so, daß auch die Verteilung, also die Verteilung in den Hierarchien nicht so toll ist wie in anderen Staaten, so auch in der Schweiz. Wir sind aber auch nicht schlechter dran, obwohl wir ein sehr konservatives Image haben.

Wenn Sie unsere drei Großbanken betrachten, da sind 40% der Angestellten Frauen, ein Drittel aller Angestellten zählt zur Führung oder zum sogenannten „Kader“ — wie wir in unserem Land eben sagen, und im „Kader“ ist dann der Frauenanteil bei etwa 8–9% und zu oberst in der Direktion da ist es dann zwischen 0,8 und 1%. Das ist weltweit das selbe. Natürlich sind diese Zahlen wichtig. **Taten statt Worte** heißt die Initiative, weil ich irgendeinmal fand, ich möchte nicht noch einmal zehn Jahre deprimierende Statistiken anschauen, sondern sehr viel lieber mal sehen, daß gehandelt wird. Also irgendetwas tun, Handlungsbedarf vorantreiben.

Es geht mir dabei sehr viel mehr auch um Qualitatives. Nicht nur um Zahlen. Ich mache die Erfahrung, daß Frauen mehrheitlich anders denken, andere Werte verfolgen, andere Bedürfnisse in die Arbeitswelt einbringen, andere Normen. Frauen sind weniger positionsorientiert und auf Lohn orientiert, sondern auf interessante Aufgaben. Mittelmenschliches Klima ist ihnen wichtig, Kontakte sind ihnen wichtig, alles Dinge, die mir in einer Arbeitswelt der Zukunft sehr wichtig scheinen.

Deshalb setze ich mich sehr ein, daß mehr Frauen Raum finden in dieser Arbeitswelt, denn bis heute ist es eine Männerwelt. Frau Grossenbacher hat das so geschildert. Es sind die Männer, die die Arbeitswelt geschaffen haben für Leute, die wie ihrgleiches funktionieren und da glaube ich, braucht es eine Verflüssigung dieser ganzen Strukturen, daß Frau-

en tatsächlich in ihren Ansprüchen und in ihren Möglichkeiten sich entfalten können. Also nicht einfach Imitation von Männermustern, sondern die Möglichkeit, das was uns an unserem Leben wichtig ist im Arbeitsbereich auch tatsächlich einzubringen.

**Taten statt Worte** nennt sich eine Initiative. Es ist eine private Geschichte, es ist also keine Gesetzgebung. Ich hätte selbstverständlich auch nichts dagegen, wenn eine Gesetzgebung käme — das dauert in unserem Land mit direkter Demokratie aber noch so ungefähr 15 Jahre. Ich bin ein ungeduldiger Mensch, ich möchte noch etwas erleben von der Veränderung zu Gunsten von Frauen. Es ist eine private Initiative. Getragen wird sie von 12 Personen, man könnte sagen Persönlichkeiten, es sind sechs Männer — politisch und wirtschaftlich sehr bedeutende Männer und es sind sechs Frauen. Das scheint mir auch wichtig: halbe, halbe; das wäre ja irgendwas eine gewisse Zielsetzung. Es ist eine Art Netzwerk und angefangen hat das ganze 1986, also wir haben jetzt gut drei Jahre Erfahrung.

Wie geht diese ganze Geschichte? Grundsätzlich wird das oberste Management angesprochen, also die Führungskräfte und das sowohl bei privaten wie staatlichen Arbeitgebern. Der Witz der Initiative ist, daß man nicht drängt. Es gibt durchaus Verwaltungen in verschiedenen Kantonen, die auch beteiligt sind — nicht nur die Privatwirtschaft. Das scheint mir wichtig, denn die Mechanismen sind anders, weil es unser Ziel ist, das ist mein zweites Prinzip, Modelle zu schaffen, die zeigen, was alles möglich ist, ohne daß die Firma zusammenkracht. Es ist eben sehr wichtig in verschiedenen Unternehmenskulturen zu versuchen, konkrete Fortschritte oder Veränderungen überhaupt zu realisieren.

Die oberste Führung muß einverstanden sein, weil es immer Widerstände gibt, das ist heute schon angeklungen. Und wenn da der Rückhalt von oben nicht kommt, dann wird die Initiative irgendwo weiter unten, in irgendeiner Personalabteilung sehr rasch versanden. Das haben wir erlebt. Wenn das oben nicht abgesichert ist und auch bestimmte Finanzen zur Verfügung stehen, um Strukturen zu verändern, dann bleibt es eben bei dieser „Pflasterli“-Politik.

Ziel ist es, Modelle zu schaffen, zu zeigen, daß es möglich ist, nie vollzeitig zu arbeiten und trotzdem in eine Managementposition aufzusteigen. Solche Dinge muß man machen und dann darüber reden, daß andere sehen, da kracht die Firma noch nicht zusammen, wenn man mal etwas riskiert.

Beispielsweise sind in der Schweiz die Führungsfrauen, die wir in der Wirtschaft

haben, zum größten Teil Witwen, oder sie sind Töchter oder sie sind Ehefrauen. Sie haben also die Möglichkeit gehabt über Verwandtschaft zu zeigen, was machbar ist. Die Witwen, das sind die schönsten Beispiele. Eine Firma, die sie wahrscheinlich kennen: „Mode und Schuhe“. Wanda Veragamo ist die Eigentümerin. Sie ist eine Italienerin und sagt selbst von sich: „Ich habe 25 Jahre nichts anderes gemacht, als Nägel lackiert, Tennis gespielt und Diamanten angeschaut“. Wenda Veragamo ist jetzt oberste Spitzenfrau ihrer Firma und der Firma geht es besser als zu Zeiten ihres Mannes.

**Taten statt Worte** hat sich vorgenommen — um Fortschritte zu erzielen — mit den Leuten zusammenzuarbeiten, die das Problem kennen; die sich des Problems bewußt sind; die zu Hause vielleicht eine Ehefrau haben, die auch findet, der gute Topmann könnte sich mal in seiner Firma um Frauen kümmern; die Töchter haben, Töchter die dann plötzlich eben auch merken, wie schwierig es ist bei allen guten Noten und Zensuren und Doktoraten wirklich akzeptiert zu werden. Mit diesen Leuten arbeiten wir zusammen, um Fortschritte zu erzielen. Das Prinzip heißt: wer bei **Taten statt Worte** mitmacht, verpflichtet sich selbst. Also wir haben nicht fixe Normen und sagen: „Wenn Sie bei uns mitmachen, dann müssen sie bis 1995 im Vorstand zwei Frauen haben.“ Sondern wir sagen: „Sie müssen das ganze in die Unternehmenszielsetzung aufnehmen, in die Unternehmenspolitik, das muß intern involviert werden. Sie müssen es personell festbinden, lieber nicht nur an eine Frau, die einsame Frauenbeauftragte sind, sehr oft ziemlich frustriert und in einer schwierigen Lage, besser ist es ganze Gruppen zu haben oder Netzwerke.“

Die Spezialitäten sind Netzwerke. Möglichst viele in die Diskussion einzubeziehen und ganz konkrete Schritte auszuarbeiten, die sie innerhalb gewisser Zeit realisieren wollen. Konkrete Schritte, d.h. beispielsweise, im nächsten internen Managementkurs haben wir mindestens 10% Frauen und wir suchen diejenigen, die sich dafür eignen. Das ist quantifizierbar und überprüfbar. Wenn man nur sagt, wir meinen es eigentlich ganz gut und möchten ja gerne mehr Frauen, wenn es sie gäbe, dann genügt das eben nicht. Die Initiative bietet den Mitmachenden Unterstützung, Beratung und Dokumentation, aber nicht genaue Vorschriften. Wir geben Ratschläge. Wenn dann die Maßnahmenpakete ausgearbeitet sind, geben wir Rückmeldung und warnen vor Dingen, die heikel sind. Eben nicht eine Alibifrau irgendwo hinstellen, die dann so exponiert ist und alle nur darauf war-



ten, daß sie einmal einen Fehler macht. Denn dann sind es halt wieder die Frauen, die das nicht ganz schaffen. Eben solche Dinge nicht.

Was wir weiters bieten, und das halte ich als das wichtigste der Initiative, wir treffen uns regelmäßig alle 6–8 Wochen. All diejenigen, die in diesen Projekten der Firmen beteiligt sind, kommen für einen halben Tag zusammen und diskutieren ganz konkrete, aktuelle Fragestellungen. Es werden also Fälle diskutiert. Konkretes Beispiel: Wie gestalten wir mittlere Unternehmungen zusammen gemeinsam einen guten Wiedereinsteigerinnenkurs, sodaß die Frauen tatsächlich die Möglichkeit haben, auf ihrem adäquaten Niveau und nicht irgendwie eingegliedert zu werden? Dann werden Modelle ausgetauscht, Erfahrungen ausgetauscht, man kommt zu bestimmten Schlüssen. Diese Meetings sind wahrscheinlich der zentrale Punkt, denn da wird immer wieder motiviert. Es gibt auch einen bestimmten Wettbewerb. Alle möchten etwas Gutes einbringen. Wir führen auch jedes Jahr ein öffentliches Symposium durch. Im Oktober gab es eines mit etwa 400 Leuten an der Universität Bern. Die bereits an der Initiative „Taten statt Worte“ beteiligten Firmen stellen ihre jeweiligen Programme vor. Dadurch sollen auch andere Firmen motiviert werden, auch selbst gute Modelle in Angriff zu nehmen.

Wir machen in bestimmter Weise Public-Relations. Indem wir uns immer wieder einmal mit den gelungenen und guten Modellen in den Medien, in der Öffentlichkeit melden. In der Hoffnung auch, daß das andere motiviert, sich auch etwas mutiger mit solchen Programmen auseinanderzusetzen, die bewußt Frauen bessere Chancen geben. Es ist durchaus so, daß die Firmen, die da mitmachen, ein innovatives, positives Image haben und das ist tatsächlich auch etwas, was viele suchen. In der Schweiz sind im Moment 70 private und öffentliche Arbeitgeber bei **Taten statt Worte** engagiert. Jede Organisation hat eigene Programme. Ich könnte Ihnen jetzt Schwerpunkte aufzählen, ich möchte aber nicht zu lang werden. Was ich sehr speziell für uns finde, ist, daß immer andere Hierarchieebenen in den Betrieben angesprochen werden. Eben nicht nur „Kaderförderung“. Denn ich glaube, wenn man die Frauen als Frauen nicht grundsätzlich ernst nimmt, dann verändert sich nichts. Die paar Paradiesvögel, die sind zwar wichtig, um die Bedingungen für die nachrückende Frauengeneration zu verbessern. Aber wenn in der selben Firma nach wie vor Frauen an den schlechtesten Arbeitsplätzen, bei Routinearbeit, die tatsächlich Intellekt abbaut und nicht aufbaut, belassen werden, dann ist letztlich diese Firma nicht frauengünstig gestimmt. Frauen werden dann erst wieder in diesen zu dienenden nicht respektierten Tätigkeiten eingesetzt. Darum gehört zum Programm eben auch: Erweiterung der Arbeitsrollen von Frauen in sehr einfachen Bereichen. Es geht

um die schrittweise Verbesserung der Lohngleichheit beispielsweise. Es geht um viel interne Aus- und Weiterbildung spezifisch für Frauen, denn wir dürfen nicht so tun, als ob Frauen nicht auch Entwicklungsprozesse noch vor sich hätten. Denn wie wir untereinander zusammenarbeiten, ist auch nicht immer so furchtbar toll. Also ich denke schon, daß die Widerstände bei den Männern größer sind, aber wir machen die Erfahrung, daß auch Frauen sich gegen unsere Initiative wenden. Und zwar weil sie eben auch lieber in Frieden gelassen werden wollen. Das Selbstverständnis der passiven, liebenswerten Frau, die als Dornröschen auf den Prinz wartet, das ist auch in unseren Kreisen noch durchaus vorhanden.

Schwerpunkte sind solche, die Normen verändern. Beispielsweise eine andere Laufbahn, sodaß man Aussteigen und Einsteigen kann und immer noch die Möglichkeit hat, gleichwertig betrachtet zu werden wie ein Mann. Dazu kommt, daß wir sehr viel tun, daß sich eben das Rollenverständnis der Männer auch ändert. Denn das ist eines der wichtigsten Voraussetzungen. Männer haben gelernt, mit drei Typen von Frauen umzugehen. Das ist die Geliebte, die Mutter und die Sekretärin. Aber es ist sehr schwierig, und viele — auch meine guten Freunde — haben sehr Mühe, mit einer Frau, die ungefähr gleich kompetent, manchmal ein bißchen besser, manchmal ein bißchen schlechter ist, auf gleicher Ebene um alles was es gibt zu konkurrieren: Um Zuwendung, um interessante Arbeit, um alles wirklich zu konkurrieren, das haben sehr wenige gelernt. Und sehr viele Frauen finden immer noch, der Mann muß ein bißchen hierarchisch höher sein, ein bißchen mehr verdienen, ein bißchen älter und zehn Zentimeter größer sein.

Laut Untersuchungen sagt man, die Schweiz hätte den größten Wertewandel vollzogen in den letzten Jahren. Vielleicht stimmt das. Bei uns ist ein Viertel der Teilzeitsjobs bereits heute von Männern besetzt. Es gibt die Gruppe von Männern, die sich auch um Haushalt und Kinder kümmern. Aber es gibt sie viel zu wenig. Allerdings denke ich, daß da Ansätze vorhanden sind. Sehr viele Firmen versuchen auch, das wirklich zu fördern. Auch Männer können ihre Kinder in die firmeninterne Kinderkrippe bringen, müssen aber über Mittag ihre Sprößlinge selbst füttern und pflegen, das ist die Bedingung. Also es ist nicht nur das Konsumangebot Kinderkrippe, sondern eben auch wirklich etwas, das dann bewiesen werden muß, daß man sich auch echt engagiert und in der Kindererziehung Verantwortung mitträgt.

Was wir sehr wichtig finden: neue Stellenbewertungen. Weil die Art Arbeit, die Frauen verrichten gesellschaftlich immer so viel weniger wert ist, als die physische. Unser Musterbeispiel: Der Krankenot-fallwagenfahrer ist höher eingestuft, als die Krankenschwester in der Intensivstation. Das ist, weil man davon ausgeht,

das ist physische Arbeit, das ist Männerarbeit. Also eine Bahre herum-schieben können und einen Krankenwagen chauffieren, wird stärker bewertet. Das sind alte Muster, daß das mehr wert ist.

Wir also müßten das, was häufig Frauenarbeit ist, auch gesellschaftlich anders einstufen. Solche neuen Stellenbewertungssysteme werden entwickelt. Das scheint mir enorm wichtig.

Ebenso wichtig ist, daß Netzwerke innerhalb von Firmen, Netzwerke zwischen Frauen entstehen und zwar über Berufsgrenzen und Hierarchiegrenzen hinweg — ohne das geht es überhaupt nicht. So sollen neuintretende Frauen von ihren Kolleginnen empfangen, aufgenommen, gefördert, unterstützt, informiert werden. Ich glaube Vereinzelungsvorstellungen, die sehr viele Berufsfrauen immer noch haben, die müssen wir überwinden.

Die Initiative arbeitet mit Arbeitgeberenden zusammen, das hat ihr auch Kritik eingetragen. Wir haben also keinen gewerkschaftlichen Ansatz. Ich finde es gut, wenn die Gewerkschaften auch auf ihre Weise kämpfen. Es sagt sich dann leicht: „Ja, die Arbeitgeber, die machen das halt jetzt, weil sie Frauen brauchen und es geht nur so weit, als sie das weibliche Potential zu ihren Gunsten wieder ausnützen können“. Meine Erfahrung ist ein bißchen anders. Zu Beginn haben viele Firmen gedacht, ja das sei es dann etwa. Je mehr von diesen Frauennetzwerken und von diesen gemischten Netzwerken — in sehr vielen dieser Netzwerke sind Männer mitbeteiligt, auch wieder aus strategischen Gründen — so zwei, drei Jahre am Werk sind, desto überschießendere Wirkungen gibt es. Und das geht längst sehr viel weiter. Man merkt jetzt, daß das Topmanagement plötzlich von diesen Leuten in den Projekten sehr beeinflusst wird. Also der Lernweg geht jetzt auch von unten nach oben. Und ich glaube, wir müssen auch auf diese überschießenden Wirkungen, die vielleicht vor drei Jahren nicht beabsichtigt waren, setzen.

Ein letztes Wort: **Taten statt Worte** ist ein fahrender Zug mit lauter offenen Türen. Ich finde es sehr schön, wenn österreichische Unternehmungen sich anschließen.

## Kurze Geschichte von „Taten statt Worte“

Geboren wurde die Idee zur Initiative im Sommer 1986; Anlaß war die Übersättigung mit entmutigenden Analysen der aktuellen Situation von Frauen in der Arbeitswelt. Es sollte nicht länger bloß nachgedacht und geklagt, sondern auch versucht werden, im Alltag etwas zu verändern.

Im September 1986 war ein mehrseitiges Konzeptpapier formuliert, das die Absichten genauer umschreibt und die Bedingungen zum Mitmachen festhält. Gleichzeitig stellte sich ein Initiativkomitee vor, zusammengesetzt aus Persönlich-

keiten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, das bereit war, seinen Einfluß geltend zu machen, um Berufsfrauen bessere Chancen zu öffnen. Im Oktober 1986 erhielten 80 Arbeitgeber - private und staatliche - in der deutschen Schweiz die Einladung, sich an der Initiative zu beteiligen. Ausgewählt wurden Firmen und Verwaltungen mit dem Ruf, innovativ zu sein.

Bereits Ende 1986 hatten 24 arbeitgebende Organisationen ihren Beitritt schriftlich bestätigt. Im Frühjahr 1987 konnte eine Expertengruppe erste konkrete Maßnahmenpakete von Firmen und Verwaltungen prüfen. Aufgrund einer kritischen Sichtung der Pläne und Ideen formulierte sie ein ermunterndes Feedback. Im August 1987 organisierte „Taten statt Worte“ ein erstes öffentliches Symposium an der Universität Irehel in Zürich. 550 Interessierte nahmen daran teil. Im Frühjahr 1988 wurde in der Welschschweiz eine Schwesterorganisation mit dem Titel „Des paroles aux actes“ („pacte“) gegründet.

Im September 1988 sprang der Funke über die Landesgrenze; in Bonn wurde eine bundesdeutsche Schwester mit der Bezeichnung „Taten statt Worte“ ins Leben gerufen. Im gleichen Monat fand an der Universität Bern das zweite Symposium statt.

Ende Juni 1989 zählten sich 53 öffentliche und private Arbeitgeber zu den Mitmachenden bei „Taten statt Worte“. In der Romandie waren 16 eingeschrieben. Schritt für Schritt wird im Lauf des Jahres bei den engagierten Firmen die aktuelle Situation analysiert. Resultat sind schriftliche Berichte, die der Öffentlichkeit zugänglich sind.

## Strategische Prinzipien

— „Taten statt Worte“ ist eine private Initiative und zielt auf Selbstverpflichtung arbeitgebender Organisationen. Drei Bedingungen muß erfüllen, wer sich engagiert:

1. Integration des Ziels, weibliche Mitarbeitende zu fördern in die unternehmerische Jahresplanung. Damit dürfte eine automatische Evaluation der entsprechenden Bemühungen sichergestellt sein.

2. Bestimmung mindestens einer verantwortlichen Person, besser einer Gruppe, die für die Umsetzung der Absichtserklärung verantwortlich ist.

3. Ausarbeitung konkreter, überprüfbarer Maßnahmen zugunsten verschiedener Gruppen weiblicher Mitarbeitender.

— In den Gremien von „Taten statt Worte“ (Initiativkomitee, Experten) arbeiten Männer und Frauen zu gleichen Teilen zusammen. Dieses Fifty-Fifty-Modell nimmt quasi den Idealzustand vorweg. Es sichert, daß Männer in Führungspositionen ihre Verantwortung wahrnehmen, denn Diskriminierungsmechanismen gegen Frauen in der Arbeitswelt sind ein Management- und kein Frauenproblem.

— Ziel der ganzen Bewegung ist die Realisierung von exemplarischen Beispielen und Modellen. Wenn an manchen Orten Erfahrungen mit erfolgreichen Programmen gesammelt sind, können Zauderer besser überzeugt werden als durch abstrakte Forderungen.

— Konsequenz sucht die Initiative Kooperationsmöglichkeiten mit Problembewußten und Leuten, die den Zeitpunkt für Veränderungen als gekommen betrachten. Mit einer Gruppe von Pionieren Vorbilder zu schaffen, verspricht uns mittelfristig mehr, als sich mit konservativen Kräften in mühsamen Diskussionen zu verschleien.

— Konsequenz hat das Initiativkomitee nur die obersten Verantwortlichen angesprochen, wenn es darum ginge, übers Mitmachen bei „Taten statt Worte“ zu entscheiden. Sollen Frauen neue Räume in der Arbeitswelt erschlossen werden, gilt es, persönliche Einstellungen und organisatorische Strukturen zu verändern. Solche Prozesse brauchen Zeit und wecken immer Widerstände. Hindernisse sind nur überwindbar, wenn die Persönlichkeiten auf oberster Führungsebene klar eine entsprechende Unternehmenspolitik betreiben und entsprechende Forderungen an Linienmanagement stellen.

— Zu den Grundsätzen der Initiative, „Taten statt Worte“ gehört, daß sie keine Patentrezepte formuliert und keine Richtlinien über verschiedenartigste Realitäten stülpt. Die arbeitgebenden Organisationen definieren sowohl ihre Probleme, wie die entsprechenden Lösungsansätze selbst. Nicht was sie tun, sondern daß sie Prozesse in Gang setzen, ist primär entscheidend. Die Initiative empfiehlt Firmen und Verwaltungen, hausinternen Gruppen für diese Arbeit einzusetzen, die mehrheitlich aus Frauen zusammengesetzt sind, aber nicht auf die Teilnahme einflußreicher Männer verzichten.

— Die Initiative fördert Veränderungen nicht durch Vorschriften, sondern durch Austausch, Beratung, Information, Feedback und Dokumente, die sie den Verantwortlichen regelmäßig zukommen läßt. Sie versucht Hilfe zur Selbsthilfe zu geben.

— Entscheidend für die Lebendigkeit der Bewegung ist die Vernetzung zwischen den engagierten Organisationen. Alle sechs bis acht Wochen treffen sich Delegierte aus Firmen und Verwaltungen, um über bestimmte Problemfelder in Workshopform zu diskutieren oder sich aufgrund von Referaten über neue Entwicklungen und Studien zu informieren. Im Rahmen dieser Meetings stellen die beteiligten Firmen und Verwaltungen auch ihre eigenen Programme vor und erhalten Rückmeldung.

— „Taten statt Worte“ versteht sich auch als Instanz, die in der Öffentlichkeit das Thema Frauennarbeit von Zeit zu Zeit auf die Agenda setzt. Die Medien werden auf dem laufenden gehalten und zu den jährlichen Symposien wird die ganze interessierte Öffentlichkeit eingeladen.

— Das Initiativkomitee versteht sich nicht als „Polizei“ und verzichtet auf genaue Evaluation der Vorgänge in den beteiligten Organisationen. Es konzentriert sich auf die Erhebung des Ist-Zustandes nach drei Jahren Projektdauer. Kontrolle üben einerseits die weiblichen Mitarbeitenden in den Firmen und Verwaltungen selbst aus, wenn sie sich nach einem rascheren Gang des Fortschrittes erkundigen; eine Art Kontrollfunktion kommt aber auch den Medien zu, die immer mal wieder nachfragen und gern über Erfolge berichten.

— Die Initiative finanziert sich selbst. Jedes Jahr legt das Initiativkomitee allen Beteiligten ein Budget vor und bittet sie — je nach Größe und Finanzstärke — um einen angemessenen Beitrag.

— Eine Bewegung, die auf dem Selbstverpflichtungsprinzip basiert, wirkt nie flächendeckend und schafft damit neue Ungleichheiten. Um eine alle verpflichtende Gesetzgebung zu fördern, hält das Initiativkomitee engen Kontakt zu entsprechenden Ämtern der Bundesverwaltung.

## Laufende Maßnahmen

In den bei „Taten statt Worte“ beteiligten Firmen und Verwaltungen ist vieles im Gange. Nicht überall werden mit dem gleichen Elan Veränderungen vorangetrieben. Und sicher ist es so, daß die Mutigsten auch am meisten Gefahr laufen, enttäuscht zu werden. Jahrtausendealtes Selbstverständnis von Männern und Frauen wird nicht innerhalb weniger Monate vergessen und überwunden.

Aus der Fülle konkreter Schritte lassen sich folgende Pakete zusammenfassen:

— Verschiedene Programme wenden sich in erster Linie an männliche Führungskräfte und Mitarbeiter mit dem Ziel, sie für Bedürfnisse und Wünsche von Frauen aufmerksam und kooperationsbereit zu machen. Sie lernen dafür, eigene innere Barrieren gegenüber neuen Entwicklungsmöglichkeiten für weibliche Mitarbeitende abzubauen.

— Weibliche Arbeit wird generell in der Gesellschaft tiefer eingestuft als männliche, zum Beispiel solche, die physische Kraft erfordert. Einzelne Programme sehen vor, die Arbeitsplätze neu zu bewerten und hintergründige, geschlechtsspezifische Wertmaßstäbe zu korrigieren.

— Verschiedene Firmen bemühen sich um gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit und verwenden bestimmte Prozentsätze der jährlichen Lohnzuwachsrate exklusiv zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Salärifferenzen.

— Viele Firmen kümmern sich um Frauen für den Kadernachwuchs. Eine Großbank bedient sich dabei des Instruments von Quoten für die Beförderung in untere Management.

— Ein Schwerpunkt liegt im Bereich der Aus- und Weiterbildung; zum einen wird das Interesse von Frauen für bestehende

Angebote gezielt geweckt, zum andern bieten Firmen und Verwaltungen neue Kurse an, die sich ausschließlich auf Frauen als Absolventinnen konzentrieren.

— Ein weiteres zentrales Feld für Veränderungen ist das Arbeitszeit-Management. Es werden Teilzeitarbeitsverträge und die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit flexibel zu gestalten, angeboten. In einzelnen Unternehmungen können Teilzeitarbeitende — wenn ihr Pensum nicht unter 80% sinkt — mit intakten Chancen auf Beförderung rechnen.

— Während vor zwei Jahren noch das Thema Wiedereinstieg (mit speziellen Programmen für die reifen Neueinsteigerinnen) ein wichtiges Thema war, diskutieren Firmen und Verwaltungen heute über Regelungen und Angebote, die den Ausstieg von Ehefrauen und Müttern aus dem Berufsleben verhindern.

— Um berufstätige Mütter und Väter in ihrem Elternstatus erstzunehmen, richten immer mehr Arbeitgeber Kinderkrippen ein, sie öffnen die Kantinen für Familienangehörige und motivieren die Erziehungsbehörden zur Schaffung von Tageschulen.

— Um die traditionelle Segregation der Berufswelt zu überwinden, werden Mädchen und junge Frauen überzeugt, in herkömmlicherweise männliche Berufsfelder einzusteigen. Gezielt werden Lehrtöchter — etwa für den technischen Bereich — rekrutiert und besonders sorgfältig begleitet.

— Viele klassische weibliche Berufe (z. B. Sekretärin, Verkäuferin) sind eigentlich Sackgassen. Frauen, die irgendwann nach achtundzwanzig oder dreißig merken, daß sie nicht jahrzehntelang auf demselben Stuhl sitzenbleiben wollen, brauchen gezielte Umstiegshilfen. Einzelne Firmen bieten dafür Beratung, Mobilitätshilfen und entsprechende Schulung an. Besonders kühn und weitschauend ist der Plan einer Firma, die Funktion der Sekretärin grundsätzlich abzuschaffen und diese Aufgaben anders zu verteilen. Sicher helfen dabei neue Technologien. Dahinter steht aber auch die Absicht, auf die klassische Zuhörerinnenrolle zu verzichten und damit ein klassisches, weibliches Stereotyp zu durchbrechen.

— Verschiedenste Firmen bieten spezielle Beratung und Betreuung für Frauen auf dem ganzen Berufsweg an. Bereits die Lehrtöchter werden auf ihre Pläne und Laufbahnvorstellungen hin angesprochen und ermuntert, viel in ihre berufliche Qualifikation zu investieren.

— Viele größere Betriebe unterstützen ihre weiblichen Mitarbeitenden beim Aufbau betrieblicher Netzwerke, wo Erfahrungen ausgetauscht, Unterstützung gegeben und gemeinsam Vorschläge zu Händen des Managements formuliert werden.

Viele der genannten Maßnahmen werden primär von Frauen gefordert, was allerdings nicht heißt, daß Männer nicht auch profitieren können. Sie nutzen beispiels-

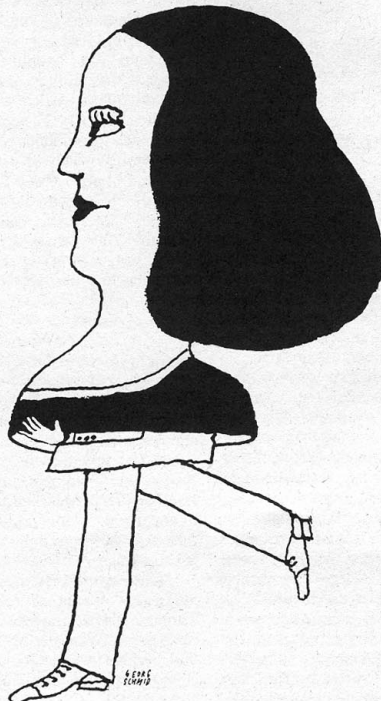
weise die neue Arbeitszeitflexibilität oder bringen ihre Kinder in die firmeneigene Krippe. Es ist zu hoffen, daß damit ein Schritt in Richtung neuer Aufteilung von Verantwortlichkeiten in Familie, Haushalt und Arbeitswelt zwischen den Geschlechtern möglich wird.

## Positive Rahmenbedingungen

Wenn sich die schweizerische Arbeitswelt in den letzten drei Jahren gegenüber weiblichen Ansprüchen offener gezeigt hat, spiegeln sich in dieser Tatsache verschiedene gesellschaftliche Trends und Faktoren. Der schweizerische Arbeitsmarkt ist ausgetrocknet; Fachpersonal ist ausgesprochen rar. Unausgeschöpftes Potential liegt am ehesten in der weiblichen Bevölkerung. Entscheidend ist das veränderte Selbstverständnis von Frauen, das sich seit den späten 60er Jahren konstant weiterentwickelt und fürs weibliche Element in Politik, Kultur, Wirtschaft und Öffentlichkeit eine zunehmend wichtigere Rolle beansprucht. In den vergangenen 25 Jahren hat sich die Bildungsnachfrage von Frauen in beispielloser Weise erhöht, was sich in einer hohen (über 40prozentigen) Beteiligung von Mädchen in Berufslehren, aber auch Maturitätsschulen niederschlägt. Gesellschaftlicher Wertewandel wirkt sich auch auf unternehmerisches Denken und Handeln aus. Immer mehr betonen Managementtheoretiker, daß neben der analytischen linken

auch die rechte Hirnhälfte zum Einsatz kommen muß, sollen kreative, ganzheitliche und umweltbezogene Problemlösungen zum Zuge kommen. Werte, Verhaltensmuster und Haltungen, die traditionell eher den Frauen zugeschrieben werden, sind auch in der Arbeitswelt zunehmend gefragt, was das Interesse von Führungskräften für Mitarbeiterinnen spürbar erhöht. Wichtige Impulse gehen von Analysen der demografischen Entwicklung aus. Die geburtschwachen Jahrgänge treten jetzt ins Erwerbsleben über und es fehlt allenthalben an Köpfen und Händen, die vorhandene Arbeitsplätze ausfüllen. Das Rekrutieren qualifizierter Leute wird immer schwieriger. Kein Wunder also, wenn Arbeitgeber „unterbeschäftigte“ Frauen als entwicklungsfähige Ressource entdecken. Es ist zu hoffen, daß die Frauen klug genug sind, während der konjunkturellen Schönwetterperiode die neu erworbenen Positionen soweit abzusichern, daß sie nicht wieder zum konjunkturellen Puffer degradiert werden, wenn Stelleninserate in den Zeitungen wieder einmal seltener erscheinen.

Häufiger als vor zwei Jahrzehnten fühlen sich private wie staatliche Arbeitgeber verantwortlich für gesellschaftspolitische Innovationen. Die in mehreren Volksabstimmungen bestätigte Tendenz, die beiden Geschlechter mit gleichen Rechten und Chancen auszustatten, wird als Verpflichtung aufgefaßt und zieht unternehmenspolitische Konsequenzen nach sich.





# SCHULE PRÄGT

**Z**unächst zwei Vorbemerkungen.

Es ist heute die Schule, die zunehmend die grundlegenden Verhaltensweisen der Menschen prägt. Oft schon stärker als die Familie. Zum einen, weil die Schüler und Studenten immer länger in der „Welt der Schule“ leben — im Schnitt sind die Studenten in Graz mit 27½ Jahren fertig, aber auch an den Gymnasien und Höheren Technischen Lehranstalten „vergeisen“ die Schüler zunehmend — und zum anderen, weil in einer Zeit der doppelten Berufstätigkeit der Eltern die Schule immer stärker die Erziehungstätigkeit in den Vordergrund rücken muß und die reine Wissensvermittlung in den Hintergrund drängt.

Eine zweite Vorbemerkung trifft sich mit der Beobachtung von Dr. Bretschneider: Der Lehrer wird immer mehr zum „Platzanweiser im Berufstheater“. Das heißt, Schulen werden Berechtigungsschulen, Vermittler von beruflichen Qualifikationen. Sie dienen nicht mehr so sehr der persönlichen Erbauung und Entwicklung des Schülers als vielmehr seiner Einstufung ins Berufsleben. Man mag das bedauern oder begrüßen — jedenfalls muß man es zur Kenntnis nehmen.

Nun zur Sache selbst. Bei diesem Wettlauf um berufliche Qualifikationen durch Bildung haben die Frauen in den letzten 20 Jahren gewaltig aufgeholt. So hat sich der Anteil der berufstätigen Frauen mit Matura seit 1970 nahezu verdoppelt: er stieg von 3% auf 5,9%. An den AHS selbst gibt es heute bereits mehr weibliche Maturanten als männliche.

Noch drastischer ist die Erhöhung der Frauenquote bei den Akademikern und Studenten. Tummelten sich vor 20 Jahren erst 1,6% weibliche Akademiker unter den berufstätigen Frauen, so ist deren Anteil nunmehr auf 5,8% gestiegen. Das sind dreinhalb Mal so viele. Insgesamt werden die Frauen an den Hochschulen demnächst gleichziehen: schon im nächsten Studienjahr wird es bereits im Durchschnitt 50% weibliche Studenten geben.

Charakteristisch ist für Österreich allerdings eine sehr hohe Rate der Studienabbrecher. Sie liegt bei 49%. Leider sind auch hier die Frauen vorne: 52% der Frauen aber nur 42% der Männer sind Hochschul-drop-outs. Der Grund dafür liegt nicht in der geringeren Begabung der weiblichen Studenten, auch nicht in ihrem geringeren Fleiß — im Gegenteil. Weibliche Studierende schneiden — wenn sie wirklich studieren — sogar erheblich besser bei Prüfungen ab als ihre männlichen Kollegen. Nur: bei den weiblichen Studenten ist der Anteil derer, die die Uni als reines Ausweichquartier für Arbeitslose betrachten noch höher als bei den jungen Herren. Mangels irgendeiner Be-

rufsaussicht ziehen zahlreiche junge Leute ihre universitären Warteschleifen, ganz so wie die Passagierflugzeuge, die nicht landen können.

Viele Studentinnen landen dann nach einigen Jahren in einem (Maturanten)beruf, viele auch im Hafen der Ehe. Letzteres ist ein Grund, weshalb die gewaltige Zahl der Studienabbrecher nicht zu noch größeren arbeitsmarktpolitischen Problemen führt. Diese sind allerdings groß genug: in der Steiermark drängen 152 arbeitslose Maturanten auf einen einzigen freien Maturantenposten. Dabei übersteigt die Maturantinnenarbeitslosenrate jene ihrer männlichen Kollegen um ein volles Drittel! Sie sind daher gemeinsam mit den weiblichen Akademikern die größten Verlierer am Arbeitsmarkt.

Eine vergleichbare Aufholjagd der Frauen im Bereich der höheren Schulen und Hochschulen hat in den letzten 20 Jahren auch bei den Lehrberufen stattgefunden. Auch dort hat sich der Anteil der weiblichen Lehrlinge verdoppelt.

Hingegen herrscht im mittleren Bereich totale Flaute. Sowohl der männliche wie auch der weibliche Anteil der Fachschulabsolventen stagniert seit 20 Jahren. Freilich haben dort die Frauen die Nase vorn: 12% der weiblichen Berufstätigen können einen Fachschulabschluß nachweisen — aber nur 7% der männlichen! Insgesamt ist dieser 10%ige Anteil der mittleren Reife international gesehen vollkommen unterentwickelt.

Hier liegt auch das große Strukturproblem der österreichischen Bildungslandschaft. Es gibt viel zu wenig Männer und Frauen mit mittleren Abschlüssen in Österreich. In der Bundesrepublik Deutschland haben beispielsweise 23% aller Berufstätigen eine mittlere Reife — bei den Frauen sind es sogar 28%. Österreich ist hier vergleichsweise ein Entwicklungsland.

Bleiben schließlich die reinen Pflichtschulabgänger ohne jede weitere berufliche Qualifikation. Sie werden bei uns wie überall in Europa von Jahr zu Jahr weniger. Doch bleibt hier der Unterschied zwischen Männern und Frauen ziemlich groß: während bei den Männern der Anteil der bloßen Pflichtschulabsolventen auf 20% gesunken ist, liegt der Anteil bei den Frauen immer noch bei 35%.

Und hier setzt der Zynismus des Arbeitsmarktes voll ein: da Frauen ohne weitere Berufsqualifikation weitaus weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, sind sie am Arbeitsmarkt viel stärker gesucht. Trotz des höheren Anteils an bloßen Pflichtschulabgängern ist die Frauenarbeitslosigkeit hier geringer als die der Männer.

Diese Situation ist natürlich nicht nur motivierend: Akademikerinnen und Ma-

turantinnen weisen gewaltige Arbeitslosenraten auf, hingegen geht es den schwach qualifizierten Frauen am Arbeitsmarkt viel besser. Man kann also bei der quantitativen Seite des weiblichen Aufholprozesses in der Bildung nur eine gemischte Bilanz ziehen: das Vorwärtstreiben der Frauen, der Mädchen in die hohen und höchsten Bildungsränge wird vom Arbeitsmarkt mit erhöhter Arbeitslosigkeit quittiert. In den mittleren Rängen herrscht Windstille, im unteren Bereich sind ausgerechnet jene Frauen am Arbeitsmarkt besser dran, die die geringste berufliche Qualifikation aufweisen. Ein zweites Problem sind die perpetuierten Rollenklischees. Sie sind so wirksam wie eh und je. Hier ist uns in 20 Jahren so gut wie nichts gelungen.

Fangen wir mit den Lehrberufen an. Obwohl es weit über 300 mögliche Lehrberufe gibt, wählen die Mädchen nach Art der tibetanischen Gebetsmühlen Jahr für Jahr die 5–10 Uralthits: Friseurin, Verkäuferin, Bürokauffrau, Kellnerin usw. Das selbe gilt für die Fachschulen. In der Hauswirtschaft und in der Handelsschule sind die Frauen so gut wie allein. In den technischen Berufen hingegen sind sie praktisch nicht vertreten. Das setzt sich bei den höheren Schulen fort. 98% Männer an den HTL — fast derselbe Prozentsatz Frauen in den Sozialakademien und Lehranstalten für Kindergärtner. Schließlich dominieren die Frauen an den Hochschulen wie eh und je. Das Dolmetschstudium (94%), die Pharmazie (89%) und die meisten der Lehrberufe. Hingegen gibt es an der Fakultät für Elektrotechnik die obligaten 1,5–1,7% weiblicher Studenten.

Mit einem Wort: die Reformen haben hier bestenfalls in den Köpfen stattgefunden. Die Daten lassen zu wünschen übrig. Und manche Daten erweisen sich heute im nachhinein zumindest als problematisch. So bringt die vielgepriesene Koedukation für die Öffnung der Rollenklischees weit weniger als angenommen wurde. Nach einer jüngsten Schweizer Studie ergeben nämlich Mädchen an reinen Mädchenschulen erheblich öfter typische Männerberufe als an gemischten Schulen. Die Mischung festigt offenbar das Rollenklischee: Burschen wählen „Männerberufe“, Mädchen wählen „Frauenberufe“.

Positive Ergebnisse zeitigt die Koedukation hingegen ausgerechnet in den bisher nicht gerade hoch geschätzten Fächern „Hauswirtschaft“ und „Werken“. Abgesehen davon, daß beim Werken die so wichtigen handwerklichen und motorischen Fähigkeiten der jungen Menschen gefördert und gefestigt werden, ist die wachsende männliche Kompetenz bei der Hausarbeit eine unumgängliche Notwen-

digkeit für partnerschaftliches Handeln.

In der Praxis haben die Arbeitslehrerinnen allerdings größere Probleme mit den Eltern als mit den Kindern. Strickende und kochende Buben belasten das Bewußtsein ihrer Väter und Mütter offensichtlich erheblich stärker als ihr eigenes. Während die Buben damit meist durchaus zufrieden sind, erregen sich die Eltern immer noch über die „artwidrige“ Beschäftigung ihrer Sprößlinge. Was sollte nun wirklich geschehen?

Ich persönlich setze in erster Linie auf Information und Bewußtseinsbildung. So werden die Sozialpartner in Graz demnächst eine Berufsinformation einrichten, die einen Überblick über alle möglichen Berufe und Tätigkeitsfelder ermöglicht. Wir vom Landesschulrat werden uns mit einer begleitenden Schullaufbahn-Information dazu gesellen. Das heißt, Eltern und Kinder können schon im Unterricht erfahren, welche Stärken und Schwächen, Neigungen und Vorlieben der einzelnen Schüler hat — und welche Berufe bzw. Schulen zu diesen Berufen es in der Steiermark gibt. Ich erwarte mir davon eine praktische Erweiterung bei der Berufs- und Schulwahl.

Ein zweites. Ich halte wenig von einer „weiblichen Schulpolitik“. Wichtiger erscheint mir eine Pädagogik, die den ganzen Menschen erfaßt. Ihn zu einem selbstbewußten verantwortungsvollen dingfähigen Bürger erzieht. Das heißt, in den Schulen muß die herrschende Wissensvermittlung von stärkerem Projektunterricht und sozialem Lernen abgelöst werden. Der Satz des ersten großen Pädagogen Europas, Comenius, wonach „die ganze Welt Schule ist“, muß wieder stärker ins Bewußtsein der Pädagogik treten. Diese hat immerhin 200 Jahre hindurch das Gegenteil getan und die Schule zu einer eigenen abgekapselten Welt der Schüler gemacht.

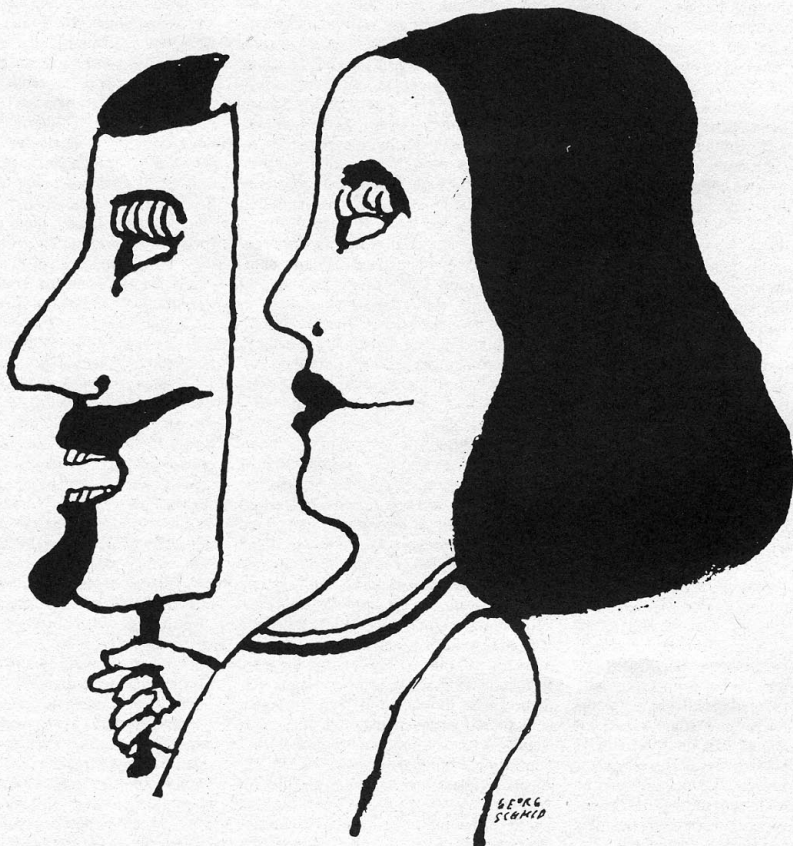
Nimmt die heutige Schule diese Öffnung wahr, so wird durch die gemeinsame Arbeit von Mädchen und Buben an einem Projekt aber auch durch die Förderung aller Anlagen, nicht nur der kognitiven, ein natürliches Gegengewicht zu den herrschenden Rollenklischees gewährleistet: gemeinsames textiles und technisches Werken, gemeinsame Unterrichtung in musisch kreativen Fächern, gemeinsame Verantwortung für das Gelingen einzelner Projekte — das alles führt ganz unbefangen zu einer Aufweichung

herkömmlicher Rollenvorstellungen.

Manche versuchen diesen Übergang vom rein kognitiv frontalen zum ganzheitlich-handlungsorientierten Unterricht im Sinne des Hirn-Herz-Handgedankens der Reformpädagogik als Weg in die „post-intelligente Gesellschaft“ zu deformieren. Wahr daran ist, daß Schule künftig nicht als Aufzuchtbetrieb für weibliche Intelligenz zu verstehen sein wird, um die angebliche intellektuelle Lücke zwischen Mann und Frau zu füllen. Denn das wäre doch zu einseitig.

Wieso sollen sich Frauen dem — mittlerweile als durchaus überprüfungsbedürftigen — Vorrang des intellektuell kognitiven anpassen, statt möglichst auch die Herren der Schöpfung zum kreativen, emotionellen und phantasievollen hin anzuregen?

Ich glaube, daß das Aufbrechen einseitiger Rollenklischees keine Einbahnstraße ist, sondern ein voneinander Lernen, das miteinander besser funktioniert: erst die Schule, die den ganzen Menschen fördert, die auf Selbsttätigkeit und Teamfähigkeit setzt, kann den Vorteil der Koedukation für die Korrektur der Rollenklischees voll ausspielen.



# ZEHN THESEN

**D**a ich als Letzte spreche und vor mir hervorragende Sachkenner ihre Statements abgeben werden, werde ich mich voraussichtlich auf vieles beziehen — zustimmend oder kritisch, ergänzend oder in Frage stellend — was wir in den Stunden zuvor gehört haben.

Meinen Beitrag möchte ich deshalb auf zehn Thesen beschränken, in denen sich für mich die Veränderung von Frauen- und Männerbild, Männer- und Frauenwelt in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft am auffälligsten abzeichnet bzw. in Zukunft abzeichnen wird:

1. Das sogenannte „Rollenvverständnis“ von Mann und Frau hat sich bisher schon in unterschiedlicher Art und Weise geändert; der Umbruch wird auch in Zukunft ganz uneinheitlich verlaufen. Dabei verschieben sich sowohl die Generationen als auch die Geschlechter: Das Selbstverständnis von Frauen hat sich schneller gewandelt als das der Männer. Ältere Menschen stellen sich langsamer um als jüngere. Uneinheitlich ist aber auch die Entwicklung in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft. Der Umbruch wird vorangetragen am kräftigsten von den sogenannten „Progressiven“ in Bildung und Gesellschaft. Er wird aufgenommen von der Wirtschaft, so weit es sich um die Frau als Konsumentin handelt, nicht dagegen für Frauen in Führungspositionen. Im Gegenteil: den größten Widerstand gegen den Wechsel des Rollenverständnisses leisten in der Regel die mittlere und ältere Generation der Männer in Führungspositionen — auch, aber nicht nur deshalb, weil sie auf Frauen mit dem klassischen Rollenverständnis („die Frau an seiner Seite“) in ihrer Karriere angewiesen sind.

2. In Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft werden Frauen in allen Bereichen, besonders auch für Führungspositionen, gesucht, und das sowohl aus quantitativen Gründen — die demographische Entwicklung einerseits, überproportional größerer Bedarf an Führungskräften andererseits — als auch aus qualitativen Gründen — Änderung der Führungsstile, der Anforderungen an künftige Führungspersönlichkeiten, Notwendigkeit zusätzlicher „typisch weiblicher“ Fähigkeiten wie Sprachbegabung, Teamverhalten und ähnlichem.

3. Der Begriff „Arbeit“ wird zum Oberbegriff. Ihm sind die drei Arbeitsformen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit unterzuordnen, die sich zwar in wesentlichen Punkten unterscheiden — z.B. in der Tatsache, daß nur die Erwerbsarbeit unmittelbar, die Familienarbeit mittelbar und die ehrenamtliche Arbeit überhaupt nicht bezahlt werden — die aber große Gemeinsamkeiten im Hinblick auf Arbeitstechnik, Arbeitsbereitschaft und Leistungsfähigkeit haben.

Deshalb werden sie auch in sich durchlässiger und austauschbarer.

4. Weil insbesondere die Wirtschaft in wachsendem Maße nach mehr Generalisten an Stelle von Spezialisten und nach Führungspersönlichkeiten mit „Schlüsselqualifikationen“ verlangt, werden die besonderen Fähigkeiten derjenigen Frauen mehr gefragt werden, die mehrere Jahre erfolgreiche Familienarbeit geleistet, z.B. Kinder betreut und erzogen haben. Kein „Schienenmanager“ althergebrachter Prägung hat während seiner beruflichen Laufbahn die Möglichkeit, Fähigkeiten wie Kreativität, soziales Verhalten, Teamarbeit, Belastbarkeit, gesunden Menschenverstand und ähnliches jahrelang so einzusetzen, wie es normalerweise eine Frau während der Familienarbeitszeit tut. Er hat ihr gegenüber darin Defizite.

Diese Defizite können weniger leicht ausgeglichen werden als die entsprechenden Defizite der Frau durch fehlende Weiterentwicklung im Erwerbsberuf, die durch geplante und kompetente Weiterbildung während der Familienarbeitszeit zumindest aufgefangen werden können.

5. „Doppelbelastungen“ der Frauen durch Familienarbeit und Erwerbsarbeit zur gleichen Zeit bedeuten zugleich auch Doppelqualifikationen.

6. Die Forderung nach ausreichenden und guten Kindergartenplätzen ist eine Forderung beider Eltern, denn auch Väter können — unter der Voraussetzung, daß Chancengleichheit von Vätern und Müttern zugleich auch gleiches Recht auf Erwerbstätigkeit bedeutet — nur einen bezahlten Beruf aufnehmen, wenn ihre Kinder während dieser Zeit versorgt sind.

7. Teilzeitarbeit ist in allen Bereichen, insbesondere auch in der Wirtschaft und in Führungspositionen möglich. Es bedarf lediglich einer entsprechenden Strukturierung des gesamten Managementsystems in Richtung auf ein Managementteam. Auch „Vollzeitmanager“ leisten wochen- und monatelang Teilzeitarbeit durch Reisen, aber auch durch die Übernahme von Ehrenämtern in Wirtschafts-, politischen und Sportverbänden.

8. Quotenregelungen zu Gunsten von Frauen diskriminieren Frauen. Sie schaden mehr als sie nützen — zumindest in der Wirtschaft. „Karriere ist nicht einklagbar.“

9. Der Begriff der „Karriere“ ändert sich. Es ist bislang auf die traditionelle männliche berufliche Laufbahn zugeschnitten im Sinne einer olympischen Disziplin: „schneller, weiter, höher.“ Die Karrierekriterien sind äußerlichkeiten: mehr Einkommen, mehr Vermögensbildung, mehr Macht, mehr Einfluß, mehr Prestige, mehr Titel usw. „Karriere“ ist insoweit fremdbestimmt.

Schon jetzt ändert sich der Karrierebegriff dadurch, daß viele, vor allem jüngere Männer sich dem Zwang entziehen, nach althergebrachter Weise „Karriere“ machen zu müssen. Der Freizeitwert, die Möglichkeit, neben dem Erwerbsberuf sich sinnvoll zu betätigen und dafür auch Einbußen an Einkommen hinzunehmen, wächst auch und gerade bei vielen jüngeren Managern. Das gilt noch mehr für Frauen. Für sie wird Karriere selbstbestimmt. Sie selbst entscheiden sich während ihres Lebens — zum Teil geplant, zum Teil von Fall zu Fall — für Aus- und Weiterbildung, für Erwerbsberuf, für Ehe und Kinder, für mehr Freizeit, für ehrenamtliche Arbeit neben- oder nacheinander. Dadurch arbeiten Frauen streßfreier. Weil sie ihre Lebens- und Berufsentscheidungen ihrer Entwicklung anpassen, leben und arbeiten sie auf diese Weise auch bewußter und sinnvoller. „Wer seinen eigenen Weg geht, kann von niemandem überholt werden!“

10. Schon heute — noch mehr aber morgen — werden wir vor grundsätzliche ethisch-moralische Entscheidungen von großer Bedeutung auf mehreren Gebieten gestellt werden, z.B. in der Biochemie, der Gen-Technologie, der Atomphysik, der Astrophysik. Diese Entscheidungen sind so weitreichend und von so lebenswichtiger Bedeutung für alle Menschen, daß sie von Frauen und Männern gemeinsam erarbeitet, gefällt und schließlich auch verantwortet werden müssen.

Auf dieser Tagung sind viele Fragen behandelt worden, von Frauen und Männern aus ganz verschiedenen europäischen Ländern, verschiedenen Berufen, verschiedenen Lebenserfahrungen und daher Lebenseinstellungen. Jede und jeder von uns hat dadurch eigene Einsichten gewonnen, Überzeugungen entwickelt, Wege gesucht.

Mein Weg hat mich über die verschiedenen Stationen meines persönlichen und beruflichen Lebens — die Ihnen zum Teil aus der Einladung bekannt sind — zu der Auffassung geführt, daß wir nicht warten können, bis andere etwas für Frauen tun, sondern, daß wir gegebenenfalls selbst die Initiative ergreifen müssen.

So ist es auch mir ergangen. In meiner Eigenschaft als Präsidentin des EWMD habe ich bei der Eröffnungssitzung am 6. November 1986 in Hamburg an die Deutsche Wirtschaft appelliert, eine große deutsche Stiftung für Frauen in Führungspositionen zu errichten. Frau Professor Dr. Rita Süßmuth, die als damalige Ministerin für Jugend, Familie und Gesundheit die Festspreche hielt, hat — ohne daß wir das vorher abgesprochen hätten! — dasselbe getan. Nachdem unser Appell von der deutschen Wirtschaft nicht aufgenommen worden ist, habe ich zu Beginn



des Jahres 1988 mit sehr wenig Kapital eine Stiftung zur Förderung von Frauen in und für Führungspositionen errichtet und ihr meinen Namen gegeben, damit klar erkennbar ist, daß es sich um eine private Stiftung handelt, die einer entsprechenden Initiative der Deutschen Wirtschaft allenfalls vorangehen, diese aber nicht ersetzen kann.

Seit der Errichtung haben die Medien uns bei unserer Arbeit sehr unterstützt — und zwar, um es einmal so zu sagen, die Medien von ganz links bis ganz rechts. Das hat uns zu einer außerordentlichen Publizität verholfen, die sich darin auswirkt, daß wir täglich Anfragen von Frauen bekommen, mit der Bitte, sie zu beraten — aber auch jetzt schon von Firmen, die uns wissen lassen, daß Frauen sich gerne bei ihnen bewerben können und daß sie keinerlei Vorbehalte gegenüber Frauen in Führungspositionen haben, im Gegenteil: daß sie solche Frauen suchen. Wir dürfen keine Arbeit vermitteln und tun das auch nicht, aber wir können zumindest die Signale aufnehmen und entsprechend weitergeben. Wir können insbesondere Frauen über das, was wir erfahren haben und wissen, informieren, und in der Praxis hat sich gezeigt, daß eine unserer wichtigsten Aufgaben die Ermutigung ist. Um nur ein Beispiel zu nennen: oft schreiben uns Frauen, daß sie in der eigenen Firma nicht weiterkommen und keine Aufstiegschancen sehen. In der Regel raten wir dann, dennoch ein Gespräch entweder mit dem unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Personalreferenten zu führen und zwar mit einem betont positiven Ansatz, etwa in dem Sinne, daß die Arbeit in der Firma Freude mache, auf Grund der langjährigen Berufserfahrung aber inzwischen weniger befriedige, weil sie die eigenen Fähigkeiten unterfordere. Der Wunsch nach einer entsprechenden größeren Verantwortung im Sinne einer Beförderung bzw. — als ersten Schritt — nach einer Beteiligung an Weiterqualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Firma müsse dann klar ausgesprochen werden.

Wir erfahren oft im nachhinein, daß dieses Gespräch hilfreich war. Frauen glauben oft, daß sie das Recht auf Beförderung hätten, weil sie eine Aufgabe gut erfüllt haben und daß dann die Beförderung von selbst kommt. Männer weisen auf eine gut erfüllte Aufgabe hin und fordern die Beförderung entsprechend ein.

Die Stiftung bietet Seminare an, unter anderem eines, das sich mit Karriere und Karriereberatung befaßt.

Sie ist inzwischen auch eingebunden in ein sehr großes Projekt, das sich „top 91 — Frauen sind Spitze — Frauen machen Messen und Kongresse“ nennt. Die Idee dafür stammt aus Schweden. Dort gibt es seit etwa 8 Jahren in zweijährigen Abständen eine Frauenmesse „Kvinnor Kan“, was übersetzt heißt „Frauen können“ und auf der Frauen — diesem Motto entsprechend — zeigen, was sie in ihren einzelnen Berufen alles können: als Handwerkerinnen und Künstlerinnen, als

Wissenschaftlerinnen und Hausfrauen, im kulturellen Leben und im Sport. Diesen Gedanken hat die Nowea-Messe Düsseldorf gemeinsam mit dem RKW (Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, Schule der Manager und Managerinnen) aufgenommen und die Stiftung ist hinzugekommen. Ein Vorkongreß im letzten Monat war ein großer Erfolg; es sind doppelt soviel Frauen und Männer gekommen als wir erwartet haben. Frauen und Männer werden die Veranstaltung tragen und sind eingeladen, denn es gibt keine Frauenfrage, die nicht zugleich eine Männerfrage ist und keine Männerfrage, die nicht zugleich eine Frauenfrage ist. Die Philosophie des Kongresses lautet: „Diese Veranstaltung soll sichtbar und damit bewußt machen und diskutieren, wie Frauen heute leben, denken, fühlen und handeln, was sie schon heute leisten und was sie morgen tun können und wollen, welche Voraussetzungen und Interessen, welche Wünsche und Forderungen sie an die Zukunft und für die Zukunft für sich und andere haben und gemeinsam — Frau und Frauen, Frau und Männer — erreichen wollen.“

Was Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Verwaltung dazu beitragen. Wer Frauen bessere Chancen, wer frauenfreundliche Dienstleistungen und Produkte bietet, wer Frauen fordert, fördert und befördert.

Daraus ergibt sich, daß dies keine Veranstaltung wird, auf der über Benachteiligungen geklagt wird, sondern ganz im Gegenteil: sie wird zukunftsorientiert sein, sie wird zeigen, wie selbstbewußt Frauen heute sind und mit welcher Selbstverständlichkeit sie Spitzenleistungen auf allen Gebieten unseres Lebens erbringen. Aber es werden nicht nur Frauen dabei sein: auch Firmen, die entweder für Frauen oder mit Frauen produzieren oder Dienstleistungen erbringen, werden vertreten sein — und ganz sicher auch solche, die um Frauen als Mitarbeiterinnen in allen Bereichen werben.

Sie alle sind herzlich eingeladen, zu top '91 nach Düsseldorf zu kommen. Wie wäre es denn, wenn diese hervorragende Dia-Schau, die wir am Beginn des Kongresses gesehen haben, als Beitrag Österreichs vorgeführt würde? Wie wäre es, wenn Sie die ungewöhnlich gute Frauen-Jazz-Kapelle mitbrächten? Wir würden uns sehr darüber freuen!

Als Letzte, die ein Statement abgibt, habe ich das Privileg, für alle anderen auswärtigen Rednerinnen und Redner Ihnen zu danken — Ihnen, den Veranstaltern, daß Sie uns eingeladen haben, denn wir haben viel gelernt, auch voneinander und übereinander. Wenn es mir vergönnt ist, auch als Auswärtige einen Wunsch zu äußern und einen Vorschlag zu machen, dann ist es der Wunsch, daß dies doch keine einmalige Veranstaltung bleiben möge, sondern daß sie der Beginn einer Tradition werden möge für einen Kongreß, der sich jährlich oder alle zwei Jahre mit Frauenfragen beschäftigt.

Da ist als Deutsche hier spreche, möchte ich zugleich auch die Gelegenheit nutzen, um Ihnen allen, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an dieser Veranstaltung, stellvertretend für das Österreichische Volk zu danken, für das, was Sie in den letzten Wochen für deutsche Flüchtlinge aus der DDR getan haben. Ihre Menschlichkeit hat uns tief beeindruckt. Wir werden die Bilder, die uns das Fernsehen übertragen hat, nicht vergessen. Wir danken Ihnen von Herzen!

Meinen Dank an die Veranstalter möchte ich symbolisch darbringen. Sie, Herr Hirschmann, haben sich in Ihrer Einleitungsrede auf Heiner Geißler bezogen. Ich gebe Ihnen hier das von Heiner Geißler herausgegebene Buch, das mit besonders passend zu sein scheint. Es trägt den Titel „Abschied von der Männergesellschaft“. Da ich aus Hamburg komme, gebe ich noch das Buch, das mein Mann geschrieben hat, „Am Tor zur Welt“, als alternative Lektüre dazu.

Bei Ihnen, Frau Steibl, Frau Cortolezis, Frau Fluch, den drei Veranstalterinnen, möchte ich mich mit den beiden Broschüren über Frauen in Führungspositionen bedanken — vor allem aber mit den Tüchern, die wir anläßlich des EWMD-Kongresses in Hamburg geschaffen haben. Sie symbolisieren das Netzwerk, das uns verbindet. Auch Sie haben mit diesem Kongreß ein Netzwerk geschaffen und verstärkt.

Sie, Herr Hirschmann, haben zu Beginn dieses Kongresses ein Zitat von Kant gebracht. Ich möchte auch mit einem Wort von Emmanuel Kant schließen.

Er hat gesagt, daß es das Wichtigste im Leben eines Menschen sei, „daß er seine Aufgabe gehörig erfülle“.

Sie, die Veranstalter, haben Ihre Aufgabe, die Sie sich mit diesem Kongreß gesetzt haben, „gehörig erfüllt“. Jetzt ist es an uns, das Unsrige zu tun, wir alle hier als Teilnehmer, die wir nun in unsere Heimatorte zurückgehen und weiterarbeiten an der gemeinsamen Sache für die Frauen: mit der Überzeugung, daß es eine gute Sache ist, mit dem Mut, auch Schwierigkeiten auszuhalten, mit der Begeisterung darüber, daß wir nicht allein sind, sondern gemeinsam arbeiten können und mit der Gewißheit, daß uns diese gemeinsame Arbeit — Frauen mit Frauen, aber auch Frauen mit Männern — Erfolg bringen wird!

Ich bin 67 Jahre alt und in der einen oder anderen Weise seit 50 Jahren mit der Frauenbewegung verbunden. In dieser Zeit haben wir ganz außerordentlich viel erreicht und es zeigt sich, daß wir unsere Ideale, unseren Zielen sehr viel schneller näher kommen. Ich bin deshalb voller Zuversicht und Optimismus.

# ZUSAMMENFASSUNG

**D**ie ÖVP muß ihr Frauenbild verschärfen, korrigieren und ummalen“, erklärte Dr. Gerhard Hirschmann in seiner Begrüßungsrede dieser Internationalen Tagung „Frauenbild und Männerwelt im Umbruch“. Die Steirische Volkspartei erinnert sich nicht nur bei Wahlgängen an die Mitarbeit und Mitverantwortung der Frauen, sondern hat mit Landeshauptmann Dr. Josef Krainer Akzente gesetzt. Verantwortliche Aufgaben auf allen Ebenen wurden Frauen übertragen. Eindringlich ergänzte Ria Oomen, niederländische Abgeordnete zum Europaparlament: „Eine Gesellschaft, die einen Teil ihrer Menschen ausschließt, schwächt sich selbst.“ In den meisten Referaten stellten Expertinnen und Experten konkrete Frauenförderungsmodelle vor und es kommt jetzt drauf an, wie wir mit diesen Informationen umgehen. Ob wir lernfähig und offen bleiben, sensibel für die Anliegen der Frauen und Männer in unserem Land.

gen gemeinsam weiterzutragen — nehmen wir sie an!

## Chancengleichheit im Beruf

Menschenführung hat sehr viel auch mit der Gewährung von Chancengleichheit der im Berufsleben tätigen Frauen zu tun. Unter Chancengleichheit verstehe ich nicht die Leistungsbewertung nach dem Geschlecht, sondern gleiche Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, Laufbahnplanung unter Berücksichtigung von unterschiedlichsten weiblichen Lebenssituationen, ferner Angebot (auch) von qualifizierten Teilzeitstellen.

Bei Untersuchungen über die Berufswahl von Frauen läßt sich feststellen, daß noch immer wenige Frauen aus dem Spektrum

der „weiblichen Berufsfelder“ heraustreten.

Z.B. neue Technologien oder der Einstieg in technische Lehrberufe sind unter anderem für Frauen ein zukunftsträchtiges Angebot.

## Lösungsansätze:

Es bedarf:

- einer Veränderung der privaten und gesellschaftlichen Rolle des Mannes;
- einer materiellen und ideellen Aufwertung der Tätigkeit in der Familie;
- einer größeren Flexibilität in der Arbeitswelt.

Frauenbild und Männerwelt im Umbruch — ist der Auftrag an uns, am Weltbild für unsere Zukunft mitzuarbeiten, mitzugestalten, mitzuverantworten!

## Der Wandel

Ohne den Sachverstand und die Kreativität der Frauen kann unsere Gesellschaft die Herausforderungen nicht bewältigen, die an der Schwelle zum 21. Jahrhundert an ein modernes Österreich gestellt werden.

Die Stimme der Frau in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ist eine wichtige Größe geworden.

Der Blick für's Ganze, die Fähigkeit zum Konsens, ein wacher Verstand und ein gesunder Sinn für Realitäten, auch die Begabung zu unorthodoxen Problemlösungen, sind nicht nur für die Politik, sondern auch in allen anderen Lebensbereichen ein großer Gewinn.

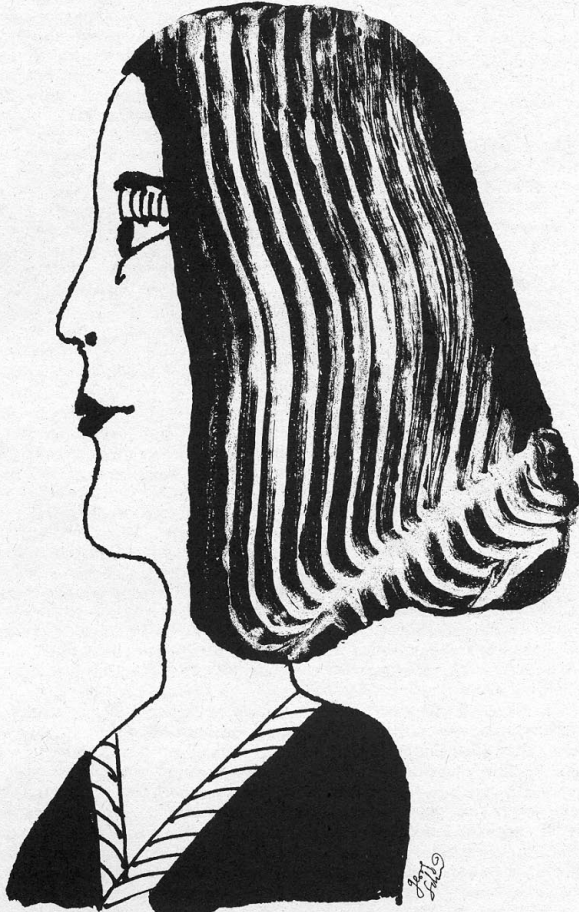
Entscheidend ist die Frage, daß wir die innere Kraft dazu aufbringen, den Mut, das Durchhaltevermögen, das Stehvermögen und in Gemeinschaft, ja vielmehr Partnerschaft, Schritte setzen, das Notwendige tun!

Daß dieser Wandel sich langsam vollzieht, ist oft enttäuschend; aber niemand darf verkennen, daß wir auch große Fortschritte gemacht haben, die sich durchaus zu einer neuen politischen Qualität summieren.

Wir müssen auf die Frauen — ich betone Frauen — zugehen, und nicht warten, bis sie kommen.

Versuchen wir Vertrauen zu erwerben — es zu verdienen durch unser Programm, z.B. Modell Steiermark, durch unsere Aussagen, durch unsere Politik, durch unser eigenes Beispiel.

Vor allem aber nicht durch Pessimismus — eine Istsituationserhebung ist wichtig — wir haben die Chancen unsere Anlie-



# GEDANKEN DER REDAKTION

## Veronika Cortolezis

*„Warum hat sich die Politik den Frauen verweigert, warum verweigern sich heute die Frauen der Politik? Steckt in dieser doppelten Verweigerung nicht womöglich der Keim sowohl einer Krise der traditionellen Politik als auch einer Kritik, die eine andere Politik einleiten könnte?“*

Rossanna Rossanda

Daß Frauen im politischen Leben unterrepräsentiert sind, ist keine Neuigkeit und wird immer wieder mit fast unveränderten Zahlen durch die verschiedensten Statistiken deutlich gemacht. Ebenso hinreichend bekannt ist, daß der Frauenanteil umso geringer wird, je höher die Entscheidungsposition in der politischen Hierarchie ist, wobei dies sowohl auf innerparteilicher als auch auf öffentlicher Ebene gilt.

Aber nicht nur auf der politischen Spielweise sind Frauen nach wie vor eine Rarität, auch in der Wirtschaft finden wir selten Frauen in verantwortlichen Positionen. Wechselwirkungen dieser beiden Bereiche sind daher anzunehmen.

Die Komplexität von Politik und Wirtschaft im weitesten Sinn zeigt sich unter anderem ganz deutlich in den politischen Rekrutierungsmustern. Folgt man Dietrich Herzog<sup>1</sup>, so gibt es prinzipiell zwei Möglichkeiten, um auf der politischen Karriereleiter erfolgreich zu sein, wobei diese beiden Varianten nicht strikt zu trennen sind, sondern oft in Mischformen auftreten:

1. Die **innerparteiliche Karriere Voraussetzung:** Die parteipolitische Karriere beginnt in den Führungsgremien der lokalen Basisorganisationen. Durch die dadurch aufgebaute innerparteiliche Hausmacht, die nicht zuletzt durch langjährige aktive parteipolitische Tätigkeit erreicht wird, werden äußerst gute Voraussetzungen geschaffen, um bei Kandidatenaufstellungen für Nationalrats- oder Landtagsmandate, aber auch bei der Rekrutierung auf Regierungsebene, berücksichtigt zu werden. Da dies aber nur durch ganzen zeitlichen und persönlichen Einsatz erzielt werden kann, haben diese Funktionäre oft schon Schwierigkeiten, die Politik mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Sollen hiezu nun auch noch Familienaufgaben treten, so werden von diesen Politikern schier übermenschliche Kräfte verlangt. Will man nun den Bogen zu weiblichen politisch Ambitionierten spannen, so haben diese schon oft Schwierigkeiten, eine Berufstätigkeit mit der Familie zu vereinbaren. Eine zusätzliche politische Tätigkeit schließt sich daher schon aus den ihnen zustehenden zeitlichen Kapazitäten aus.<sup>2</sup>

2. Die Tätigkeit in **Sonderorganisationen, Beiräten oder Fachausschüssen.** Um für den politischen Aufstieg auf dieser höheren Organisationsebene erfolgreich zu sein, sind folgende Voraussetzungen erforderlich: „a) eine einflußreiche Position in Verbänden oder Institutionen; oder b) ein einflußreiches öffentliches Amt; oder c) eine einflußreiche private Berufsposition; oder d) Fachwissen auf Grund des privaten Berufs; oder e) erfolgreiche Tätigkeit in studentischen oder sonstigen Jugendgruppen des vopolitischen Raums.“<sup>3</sup> Auf Grund dieser Vorbedingungen scheiden zum einen schon rein begrifflich nichterwerbstätige Frauen, also in erster Linie Hausfrauen und Mütter, aus. Die „Rund-um-die-Uhr-Pflichten“, verbunden mit der nicht bezahlten Hausarbeit, können daher keinesfalls als Vorteil betrachtet werden, um nach traditionellen Mustern eine politische Führungsposition zu erlangen.<sup>4</sup> Daß aber auch diese Gruppe von Frauen durchaus Interesse an politischer Partizipation hat, zeigt sich schon allein an der überdurchschnittlich hohen Beteiligung von Frauen unterschiedlichster Provenienz in den neuen sozialen Bewegungen.<sup>5</sup> Zum anderen scheiden auf Grund dieser oben zitierten Anforderungen erwerbstätige Frauen in mittleren und unteren Positionen aus. Da nun aber die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen auf diesen Ebenen tätig ist, bleibt der „rekrutierungsfähige“ Anteil von Frauen äußerst klein.

Bringt man nun beide hier aufgezählten Voraussetzungen in einen Zusammenhang, so kommt man zu dem Ergebnis, daß Inhaber von Berufspositionen mit einem hohen Maß an beruflicher Abkömlichkeit somit von vornherein politisch privilegiert sind.<sup>6</sup> Dies zeigt sich in der Zusammensetzung des Nationalrats, aber auch der Länderparlamente. So setzen sich diese gesetzgebenden Körperschaften aus einem überdurchschnittlich hohen Anteil an öffentlich Bediensteten zusammen. Damit zeigt sich aber, daß die traditionellen politischen Elitenselektionsprozesse nicht nur zur Folge haben, daß Frauen in der Politik unterrepräsentiert sind, sondern auch andere Berufsgruppen nicht entsprechend vertreten sind. Infolgedessen sind die derzeitigen Rekrutierungsmechanismen nicht nur wegen des geringen Anteils an Frauen, sondern ganz allgemein wegen des Repräsentationsdefizits unterschiedlichster Bevölkerungsgruppen in der Politik äußerst reformbedürftig.

Da nun aber nach Herzog auch die Unterrepräsentation von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen mitverantwortlich für den Frauenmangel in der Politik ist, ist auch ein Blick auf diesen Bereich zu werfen. Hier hat man den Eindruck, daß die Wirtschaft der Politik um einen

Schritt voraus ist, da sie die negativen Auswirkungen der Unterrepräsentation von Frauen in der unternehmerischen Führung bereits erkannt hat. So erklärte beispielsweise Klaus Murrmann, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist kein soziales Zugeständnis der Wirtschaft an die Zeichen der Zeit. Vielmehr wird sie sich als eine wirksame Investition und ein Beitrag zu einer optimalen Personalplanung erweisen.“<sup>7</sup> Daß die Wirtschaft schon sehr an diesem Erfordernis arbeitet, soll nicht zuletzt durch die Beiträge in diesem Heft gezeigt werden.

Durch die schon oben ausgeführte Wechselwirkung von Politik und Wirtschaft wird diese bereits durch konkrete Maßnahmen begonnene Weiterentwicklung in der Wirtschaft auch in der Politik ihre Auswirkungen zeigen. Da aber auch Parteien als Unternehmen im weitesten Sinn verstanden werden, können so konkrete Modelle wie die schweizerische Initiative „Taten statt Worte“ (siehe dazu den Beitrag von Elisabeth Michel-Alder) in der Organisationsstruktur von Parteien angewendet werden. Dabei könnten schon die kleinsten Ortsgruppen oder lokalen Teilorganisationen mit Maßnahmen beginnen, die in die jeweiligen größeren Organisationseinheiten eingebettet sind und trotzdem nicht, wie Michel-Alder dies auch vorsieht, die Selbstbestimmung verlieren, nicht zuletzt, weil gerade diese individuelle Verantwortlichkeit im „Wettbewerb“ mit anderen Ortsgruppen und Teilorganisationen überaus förderlich wirken soll.

Diese Änderungen werden strukturelle Wandlungen erfordern. Die Evaluierung derartiger Initiativen wird den Wählern obliegen.

### Anmerkungen

1 Dietrich Herzog: Politische Karrieren. Selektion und Professionalisierung politischer Führungsgruppen. Opladen 1975 sowie ders.: Politische Führungsgruppen. Probleme und Ergebnisse der modernen Elitelforschung. Darmstadt 1982.

2 Beate Hoercker: Politik: Noch immer kein Beruf für Frauen?, in: APuZg, B9-10/87, 8.

3 Herzog, Karrieren, 74. (Anm. 1)

4 M. Kent Jennings/Barbara C. Farns: Social Roles and Political Resources. Over Time Study of Men and Women in Party Elites, in: American Journal of Political Science, 25 (1981), 466.

5 Frauke Rubart: Partizipation von Frauen in neuen sozialen Bewegungen, in: APuZg, B 42/88, 30-42.

6 Höcker, Politik, 6. (Anm. 2).

7 zit. nach Standard, 11. Nov. 1988, 29.

## Eva Maria Fluch

**D**a stolperte ich ich in der **Süddeutschen Zeitung** vom 4./5. November 1989 über einen Artikel, der eine ganz und gar untypische junge Familie in Passau beschreibt. Eine Familie mit drei Kindern, für deren Betreuung sich beide Elternteile gleichermaßen zustän-



dig fühlen. Zunächst durchaus rollenkonform, arbeitete er nach der Geburt der ältesten Tochter als Assistenzarzt in München, während sie, eine promovierte Diplom-Mathematikerin, zu Hause blieb. Als ihr jedoch eine Stelle an der Universität angeboten wurde, kündigte er und war etwa zehn Monate purer Hausmann. Andere ähnlich abwechslungsreiche Arbeitsregelungen prägten das Leben der Familie während der vergangenen acht Jahre. Dieses Paar fand somit eine höchst individuelle Lösung für zwei Menschen, die Beruf und Familie für beide als gleichermaßen wichtig ansehen. Doch wie der Titel des Artikels besagt, ist dies ein „Wechselspiel mit einer Perle“, mit einer Perle von Mann, der hierbei mitspielt. Ich meine, daß im allgemeinen noch immer ein eklatantes Ungleichgewicht herrscht, zwischen Unzufriedenheit der Frauen einerseits und mangelnder Problemeinsicht der meisten Männer andererseits. Ich kann mich auch nicht des Eindrucks erwehren, daß das soeben beschlossene Familienpaket, das ein zweites Karenzjahr und irgendeine Form der „Arbeitsplatzgarantie“ beinhaltet, einen gewaltigen Pferdefuß aufweist. Die Stimmen derer, die meinen, nun könne man eben keine jungen Frauen mehr anstellen, weil ihre Beschäftigung zu teuer käme, gibt es bereits. Und damit wird wieder einmal deutlich, daß auch jene, die „frauenfreundliche“ gesetzliche Regelungen ausbrüten, „Frauenfragen“ leider isoliert sehen, und nicht als das, was sie sind: Probleme, die Männer wie Frauen betreffen. (Als Denkanstoß von Kerstin KEEN: Warum knüpft man ein zweites Karenzjahr nicht an die Bedingung, daß wenigstens ein Teil der Karenzzeit vom Vater konsumiert wird? Wäre das nicht ein Gegenmodell zur „Vaterlosen Gesellschaft“ eines Alexander Mitscherlich, eine Chance für Väter?)

Daß sich im Umgang der Geschlechter miteinander Gewaltiges tut, ist unübersehbar. Gibt es tatsächlich so etwas wie (bewußte oder unbewußte) „Verweigerungstaktiken“ von Frauen? Frauen (auch Paare) wollen keine Kinder, Frauen glauben, Kinder auch allein aufziehen zu können und die Väter dazu nicht zu brauchen. Eine Tendenz zum Single-Haushalt und zu Partnerschaften auf Zeit ist deutlich. All dies sind nicht unbedingt Alarmzeichen, sondern Anzeichen dafür, daß ein neuer Umgang miteinander akut nötig ist.

Es ist altbekannt, daß das in unserer Gesellschaft herrschende auf Geld und Erwerbsarbeit ausgerichtete Wertsystem ein gerütteltes Maß Frauenfeindlichkeit in sich birgt. Die Auswirkungen der automatischen Gleichsetzung von „Hausfrau-sein“ mit „Nichtarbeiten“ ist nicht ohne. Und daß es für Männer wie Frauen nach wie vor schwierig ist, flexiblere Arbeitszeiten und -regelungen zu finden, die ihnen wirklich Gelegenheit geben, als Eltern für ihre Kinder dazusein, ohne aufwendiges „Zeitpuzzle“, ist traurig, umso mehr als eine größere Arbeitszufriedenheit, die durch individuelle Lösungen wohl erreicht würde, sich positiv auf Ar-

beitsleistung, Motivation und Kreativität niederschlägt.

Frauen wird gerne die ausgeprägtere soziale Kompetenz attestiert. Diese Kompetenz — in der Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder, im Auffangen und Ausgleichen der aus der Erwerbstätigkeit nach Hause getragenen Enttäuschungen, Überforderungen und Frustrationen, etc. — haben sich Frauen nicht ganz freiwillig erworben. Daher ist es eine Ironie gesellschaftlichen Wandels, daß gerade soziale Fertigkeiten nötig sein werden, um globale Probleme zu lösen. (s. das auffällig häufige Engagement von Frauen in Umweltfragen). Auch im ganz Persönlichen gibt es einen riesigen, schmerzhaften Tabubereich. Wieviele Paare überstehen eine lange gemeinsame Zeit, wenn schon ohne den Gang zum Scheidungsrichter, auch ohne sich mehr oder weniger auseinanderzuleben? Und welche Vorbereitung auf derartige drastische persönliche Krisen trifft man? Im Regelfall keine. Wenn ein Paar eine für Mann und Frau gleichermaßen befriedigende Zeit- und Lebenseinteilung gefunden hat, so gerät diese bei der kleinsten Krise ins Schwanken.

- Wird ein Kind krank, muß einer zuhause bleiben; meist ist es die Frau, die damit ihren Ruf als unzuverlässige Arbeitskraft davorträgt.

- Oder man denke daran, was passiert, wenn z.B. die Eltern des Mannes oder der Frau altersbedingt zu Pflegefällen werden. Plagt nicht in erster Linie die Frau das schlechte Gewissen, wenn eine psychiatrische Anstalt in schmerzhaft ungenügender Weise die Betreuung übernimmt, während sie einem Beruf nachgeht?

- Eine Ehe ist heute für keinen der Partner mehr die emotionelle Lebensversicherung, wie sie es vor wenigen Jahrzehnten noch war. Vielleicht ist die Monogamie nicht die natürlichste Sache der Welt?

Wenn wir die dauerhaft bestehende Kernfamilie mit erwerbstätigem Vater und nicht erwerbstätiger Mutter nicht mehr als Regelfall ansehen können, dann stimmen auch die Zuordnungen (Hausmütterchen und Karrierist, Emanze und Macho, blondes Gift und Softie) nicht mehr und müssen einer größeren Vielfalt und Vielschichtigkeit der Rollen weichen. Und ich glaube nicht, daß dies schlecht ist. Der Mangel an sozialen Fertigkeiten (s. Konkurrenzverhalten in vielen Berufsgruppen, obwohl erwiesen wäre, daß bessere Arbeitsergebnisse aus team work zu erzielen wären; skrupelloses Gewinnstreben unter Außerachtlassung ökologischer Probleme, Umgang mit persönlichen Krisen, ...) ist ein schlimmes Defizit unserer (an männlichen Werten orientierten) Gesellschaft.

Chinesische Gelehrte sprachen klugweise von einer zyklisch vor sich gehenden gegenseitigen Ergänzung der Yin- und Yang-Kräfte, des Weiblichen und des Männlichen. Beobachter des momentanen gesellschaftlichen Wandels kommen auf ähnliche Schlußfolgerungen. „In einem gesunden System — einem Individuum, einer Gesellschaft, einem Ökosystem

— halten sich Integration (= Yin) und Selbstbehauptung (= Yang) im Gleichgewicht“ (Fritjof Capra, **Wendezeit**, S. 41.) Ein solcher Ausgleich läßt sich nur in einem partnerschaftlichen Verhältnis von Mann und Frau verwirklichen, und dies ist eine Frage der Persönlichkeitsbildung und des Selbstbewusstseins. Daß die Grünbewegung sich trotz vieler Rückschläge so beharrlich hält, daß gerade Intellektuelle, Manager und Erfolgsmenschen zu den eifrigsten Lesern esoterischer Literatur zählen, das sind Beispiele für die Richtigkeit dieses Ansatzes. Unsere Gesellschaft ist angewiesen auf einen Dialog zwischen dem Männlichen und dem Weiblichen. Wir verrennen uns in einer Sackgasse, wenn wir weiterhin nur zur eigenen Seite sprechen, Männer zu Männern, Frauen zu Frauen. (Vgl. Herbert Pietschmann, **Das Ende des naturwissenschaftlichen Zeitalters**).

Was bedeutet nun ein neuer partnerschaftlicher Umgang von Mann und Frau miteinander? In erster Linie wohl, Augen und Ohren offen zu halten für Dinge, die durchaus außerhalb der Norm sind. Das Neue bedeutet in erster Linie, aufrichtig über die Ängste, den Groll und die Wünsche beider Seiten zu reden und die Fronten abzutragen.

- Ich denke hier z.B. an ein bewußteres Herangehen an Partnerschaft, etwa in Form eines „Partnerschaftsvertrags“, der nicht an Mythen orientiert ist, sondern auch auf Krisenfälle eingestellt ist.

- Ich denke daran, daß es ein großes Maß an Persönlichkeitsbildung erfordert, bevor sich Mann oder Frau von lang tradierten Rollenzuordnungen lösen können, und ich sehe hier ein reiches Betätigungsfeld von Bildungseinrichtungen, auch der Erwachsenenbildung.

- Ich denke hier an das Erstellen von Szenarien, in denen ein partnerschaftlicher Umgang eher möglich wäre, wie Tagesmütter, Gemeinschaftswohnformen, Kinderbetreuung am Nachmittag, etc. und an deren rasche Verwirklichung. Für solche Modelle, ehrliche und realitätsnahe Modelle, wünschte ich mir Förderungsmaßnahmen. Was wir dringend brauchen, sind Ermutigungsmodelle im privaten wie im Berufsleben. Damit ein Beispiel wie das am Beginn genannte kein „Einzelglücksfall mit Perle“ zu bleiben braucht.

#### Anmerkungen

Fritjof CAPRA: **Wendezeit**. Bausteine für ein neues Weltbild, München, 1988.  
Herbert PIETSCHMANN: **Das Ende des naturwissenschaftlichen Zeitalters**, Frankfurt 1983.

## Ridi Steibl

### Stellenwert des Themas

Die Forderung nach der Gleichberechtigung der Frauen in der Gesellschaft ist seit mindestens 200 Jahren nicht verklungen. Trotz der gesetzlichen Verankerung und der Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission im Bundesministerium für soziale Verwaltung ist die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau noch nicht vollständig realisiert.

„Frauen starten durch“ oder „Sie sind nicht mehr zu bremsen“ oder „**unaufhaltsamer Aufstieg der Frauen** in der Wirtschaft“ sind die Übertitel in Wirtschaftsmagazinen in Österreich, Deutschland. Dies ist aber neu! Unaufhaltsam hat sich in den letzten Jahrzehnten **nur der Einstieg der Frauen in die Wirtschaft** vollzogen.

Sind sie einmal drin, dann werden sie, wie statistisch nachgewiesen, gegenüber Männern hartnäckig benachteiligt: vor allem in der Bezahlung; und gerade auch im beruflichen Aufstieg.

Die Forderung nach Chancengleichheit ist ein Teil des Bewußtseinswandels. Nicht die Frau als Frau steht im Zentrum der Diskussion um die Frauenförderung, sondern der Mensch in seiner Ganzheit. Bezogen auf die Arbeitswelt, ist die Tendenz zur Verwirklichung der Chancengleichheit dann ein bedeutender Aspekt der Humanisierung. Es handelt sich also um eine Entwicklung, die so viel oder so wenig umkehrbar ist wie die Vernenschlichung unseres Lebens insgesamt.

## Heutige Lebensentwürfe

Das traditionelle Rollenbild einer Dreiphasen-Biografie, das eine längerfristige familienbedingte Berufsunterbrechung vorsieht, verliert als Leitbild zunehmend an Bedeutung. Für die Mehrheit der Frauen bedeutet heute Gleichberechtigung nicht die Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie, sondern die Möglichkeit einer Doppelorientierung sowohl im Beruf als auch in der Familie.

- 34 Die Ausbildungssituation der nachrückenden Generation zeigt Veränderungen auf, die langsam greifen und einen Umdenkungsprozeß signalisieren. Die Wahl des Berufes hat nach wie vor sehr stark etwas mit Rollenvorstellungen der Geschlechter zu tun, die sich langsam ändern, obwohl die Konzentration der weiblichen Auszubildenden auf die typischen Frauenberufe abgenommen hat.

Verschiedene Umfragen und Untersuchungen zeigen, daß die überwiegende Mehrzahl der Frauen den Beruf der Hausfrau und Mutter nicht allein lebenslang ausüben will, sondern gemäß ihrer Ausbildung entweder gleichzeitig oder nach der Kinderphase in den Beruf zurückkehren will.

In einer Arbeitswelt, die durch Innovationen geprägt ist, kann der Wiedereinstieg schwierig werden, wenn die Möglichkeiten zur Weiterbildung während der Familienphase nicht gegeben sind. Die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten wie auch die spätere Berufstätigkeit kollidiert aber mit den in Österreich gegebenen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Hier haben wir es schon allein im europäischen Bereich mit einem Entwicklungsland zu tun, da nur 2% Kinder in Krippen und 55% in Kindergärten untergebracht sind. Die Problematik mit der Schulzeit ist ebenso noch nicht zufriedenstellend geklärt.

Das neue Familienpaket, mit Verlängerung des Karenzurlaubes und geteiltem Karenzurlaub für Mann und Frau, bietet nur eine Wahlmöglichkeit. Von einer Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie kann aber nicht die Rede sein.

## Frauenförderung

In Österreich wurden in den letzten Jahren einige Frauenförderungsprogramme entwickelt; sie sind aber eher als punktuelle Programme zu verstehen, die allemal nicht in die Regelprogramme Eingang finden, sondern bestenfalls kurzfristig neben diesen bestehen und immer wieder von ihnen außer Kraft gesetzt werden.

Die wesentliche Bestimmung im Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst, daß zumindest eine Zeitlang im Bundesdienst Frauen bevorzugt eingestellt werden sollten, um ihren Anteil zu erhöhen, fand keine Berücksichtigung in dem ab 1990 allgemein für den Bundesdienst geltenden Ausschreibungsgesetz. Obwohl dieses Förderungsprogramm im Ministerrat 1983 beschlossen wurde und nach wie vor gilt.

Vor allem im Sozialressort wurden im letzten Jahrzehnt einige Frauenförderungsprogramme geschaffen: das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm 1985, die Maßnahmen und Perspektiven des Sozialressorts zur Gleichbehandlung 1986, die Aktion AMW für Frauen 1989. Sie wurden aber im wesentlichen den Frauenverantwortlichen zur Durchsetzung überlassen. Eine Änderung zeichnete sich erst beim letztgenannten Programm ab.

Patentrezepte für ein Aktionsprogramm zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gibt es also nicht. Jede Unternehmung, jede Organisation und Verwaltung — mit einem dieser Begriffe sind im folgenden immer alle Institutionen gemeint, welche Personen beschäftigen — muß aufgrund ihrer realen Gegebenheiten zusammen mit den Beschäftigten ihr Programm entwickeln.

Aktionsprogramme zur Frauenförderung sind nicht primär eine Frage der finanziellen Kosten, sondern verlangen zunächst von allen Beteiligten ein großes Engagement und Umdenken.

Wichtig wären Förderungsmaßnahmen in den folgenden Bereichen:

- Verbesserung der Startchancen für junge Frauen in zukunftsversprechende Berufe;
- Förderung der Frauen bei der Fort- und Weiterbildung;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Förderung des beruflichen Wiedereinstieges von Frauen.

Unternehmen in der Wirtschaft können in dreifacher Hinsicht die Chancen für Frauen verbessern.

Als Teil der Gesellschaft können sie selbst auf das Rollenbild der Geschlechter eingehen. Dies geschieht im Bereich

der Information und Motivation, durch den Abbau von Vorurteilen in der eigenen Belegschaft, besonders aber bei Führungskräften und im Personalbereich, die entscheidend auf die Einstellung und Förderung von Frauen Einfluß nehmen. Dies dürfte der schwierigste Teil sein, da er oft in der berühmten Grauzone der Entscheidungskriterien liegt.

Aus- und Weiterbildungsangebote sollten speziell auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen, insbesondere im Bereich der Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Unterbrechung.

Bislang männerdominierte Bereiche sollten gezielt mit Frauen besetzt werden. Das gilt ebenso für ganze Berufsfelder wie für Positionen in der Hierarchie. Neben Teilzeitangeboten können Hilfen in der Kinderbetreuung entscheidend dazu beitragen, daß Frauen ihre Chancen wahrnehmen.

Von Quotenregelung wollen die meisten Frauen nichts wissen, denn sie sind selbstbewußt genug, ihre Qualifikationen einzuschätzen. An einem Abbau der äußeren Hemmnisse und an einer Bewußtseins- und Verhaltensänderung ihrer männlichen Kollegen aber sind sie alle interessiert. Und das kann jenseits aller Quoten auch einmal bedeuten, sich als Vorgesetzter bewußt um förderungsfähige Frauen in seinem Bereich und gezielt um weibliche Bewerberinnen zu bemühen.

Als Einrichtungen, die in Österreich verstärkt in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft obengenannte Frauenförderungsmaßnahmen entwickeln sollten, könnten neben der Gleichbehandlungskommission im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt, Frauenabteilungen in den Gewerkschaften und Kammern und das Referat Frau-Familie-Gesellschaft, das auf Betreiben von Herrn Landeshauptmann Dr. Josef Krainer, mit Regierungssitzungsbeschluß vom 18. 12. 1988 (Kurztitulierung Frauen- und Familienbeauftragte) eingerichtet wurde, genannt werden. Zusammenfassend soll gesagt sein, Frauen wissen, daß die Befreiung der Frauen im Übermaß ihre eigene Aufgabe und Arbeit ist. Wenn die Männer nicht unter Druck gesetzt werden, werden sie „Macht“ nicht teilen.

„Wenn Frauen dazu berufen sind, „Utopien bewohnbar zu machen“ (Sarah Kirsch), dann müssen sie zu „Schmetterlingen aus Stahl“ (Mahatma Gandhi) werden. Die Befreiung der Frau muß gleichzeitig Suche nach Gleichheit, nach Macht und nach der Veränderung der Machtstrukturen sein, damit der Aufbruch der Frau, das „Ereignis und die Hoffnung des Jahrhunderts“ (Erich Fromm), Frauen endlich mittragen läßt“.

(Christa Raudzio-Ploth, Laßt uns endlich mitregieren. Herder-Verlag, 1980).

### Literatur:

- Franz Peter Prühs. Grundzüge einer Personalpolitik für Frauen. Personalführung 5/89. Düsseldorf.  
Marianne Geisser, Claudia Kaufmann. Leitfaden zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Schweiz 1989.  
Barbara Fröhlich. Frauen starten durch. Personalwirtschaft 10/89.  
Inge Rowhani. Frauenarbeit in Verwaltungssituationen. Sozialministerium. Österreich 1989.

## Die bedrohte Welt

**Carl Friedrich von Weizsäcker:  
Die Zeit drängt  
Das Ende der Geduld  
Aufruf und Diskussion  
dtv**

»Die Zeit drängt«: Diesen Titel hat Carl Friedrich von Weizsäcker seinem Aufruf zu einer Weltversammlung der Christen für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung gegeben. Er ist Ausdruck für die dringlich geforderte Wahrnehmung der drohenden Katastrophe und für die Entschiedenheit des christlichen Glaubens.

Die unter dem Titel »Das Ende der Geduld« versammelten Beiträge, unter anderem von Günther Altner, Kurt H. Biedenkopf und Erhard Eppler, sollen auf diese innere Bewegung antworten und sie zugleich fortsetzen. Allen gemeinsam ist indes das Bewußtsein von der globalen Bedrohlichkeit der Situation, in der sich die Menschheit heute befindet.

Carl Friedrich von Weizsäcker fordert in seiner Antwort auf diese Beiträge einen Bewußtseinswandel. Das einzig Wahrscheinliche sei die Katastrophe, die einzige Möglichkeit, vor ihr bewahrt zu bleiben, sei, dies deutlich zu erkennen. Allein diese Einsicht vermag Vernunft, Entschiedenheit, Verzweiflung und Hoffnung zu verbinden.

## Rudolf Kaiser

**Die Stimme des Großen Geistes  
Prophezeiungen und Endzeiterwartungen der Hopi-Indianer  
Verlag Kösel**

Das Buch beschreibt die geschichtliche und kulturelle Umgebung der Hopi-Prophezeiungen. Es analysiert deren Inhalte und mögliche Bedeutung für unsere Zivilisation. Parallelen zu biblischen Visionen und denen anderer Religionen werden sichtbar.

In den Hopi-Prophezeiungen von der Reinigung dieser Welt und einem Neubeginn finden sich auch viele unserer Hoffnungen und Befürchtungen wieder.

## Christian Graf von Krockow:

**Politik und menschliche Natur:  
Dämme gegen die Selbstzerstörung  
dtv sachbuch**

Christian Graf von Krockow hat hier Bilanz unserer politischen Existenz gezogen. Es gilt Abschied zu nehmen von unseren Illusionen; sich mit Skepsis und Nüchternheit gegen Heilsentwürfe jeden Inhalts und Vorzeichens zu wenden und Dämme gegen die Selbstzerstörung aufzurichten in der Verantwortung für das Leben auf unserem bedrohten Planeten

## Psychotherapie

Menschen, die psychotherapeutische Hilfe suchen (und das werden immer mehr), stehen zunächst vor einem Problem:

Einerseits gibt es ein Überangebot an Therapieformen und -schulen, andererseits ist es schwierig geworden, die adäquate und hilfreiche Therapie herauszufinden. Allzuvielen Quacksalbern tummeln sich auf dem »grauen Markt«, und die Gefahr, buchstäblich an die falsche Adresse zu geraten, ist groß.

Wesentliche Informationen dazu finden Sie in:

**Das Risiko Therapie  
Eckhard Giese/Dieter Kleiber  
Psychologie heute  
Verlag Beltz**

Autoren dieses Buches haben ihre eigene Branche kritisch beleuchtet. Sie zeigen zum Beispiel, wie Therapeuten ihre Patienten mitunter eher abhängig von sich machen als ihre Autonomie zu fördern; warum so viele Therapien abgebrochen werden; wie sich Symptome verschieben können (und das Problem so nur »unsichtbar« wird); wie Patienten manchmal finanziell ausgebeutet werden; welchem persönlichen und beruflichen Streß die »Helfer« ausgesetzt sind und was ihre Hilfe-Fähigkeit schmälert; wie sehr Therapeuten sich oft selbst überschätzen; und wie wenig sie mitunter ihre Mißerfolge verarbeiten können.

## Zur Zeit

**Hannah Arendt:  
Zur Zeit  
Politische Essays  
dtv**

Hanna Arendt war Reporterin und Professorin für Politische Theorie. Diese vorliegenden Arbeiten aus drei Jahrzehnten vermitteln mit großer Überzeugungskraft die Einsicht, daß Politik nichts Selbstverständliches ist, daß um die Existenz des politischen Freierraumes ständig gerungen werden muß; denn: Nur wo über öffentliche Belange öffentlich gestritten wird, findet Demokratie statt.

**Marion Gräfin Dönhoff:  
Der südafrikanische Teufelskreis  
Reportagen und Analysen aus drei Jahrzehnten  
dtv zeitgeschichte**

Die Herausgeberin der Wochenzeitschrift »Die Zeit« legt hier Berichte vor, die sie in den Jahren von 1960 bis zum Herbst 1988 über Südafrika schrieb — »also von der Demonstration unbegrenzter Macht bis zu dem Moment, da nun nagender Zweifel einen Teil der Herrschenden erfaßt hat«.

...Die Problematik Südafrikas enthält allen Zündstoff für eine lebensgefährliche Explosion. Es könnte sein, daß dort das letzte Kapitel dieses an Katastrophen so reichen Jahrhunderts geschrieben wird. Es könnte sein, aber es muß nicht sein, denn alle Beteiligten haben doch ein Interesse daran, das Land nicht zu ruinieren (zit. aus dem Vorwort).

## Soziologie

**Wörterbuch der Soziologie  
Herausgegeben von Günter Endruweit  
und Gisela Trommsdorff  
dtv Nachschlagwerke**

Von Abhängigkeit bis Zwang informiert dieses, für den Theoretiker wie den Praktiker, unentbehrliche Nachschlagewerk über 350 Stichwörter der Sozialwissenschaften.

Die Breite des Mitarbeiterkreises (insgesamt 167 Autoren) gewährleistet, daß die Theorien und Methoden der Soziologie in ihrer Vielfalt berücksichtigt werden. Neben den ausführlichen Begriffserklärungen findet der Benutzer gedrägte Überblicke über die Problembereiche und die Spezialdisziplinen der modernen Soziologie.

## Humor

**Insel der Fröhlichen  
Peter Hofbauer mit Karrikaturen von  
Dieter Zehentmayr  
Verlag Überreuter**

Ein launiger Rundgang auf der »Insel der Fröhlichen«: Peter Hofbauer führt durch die Schatzkammern des österreichischen Humors. Dort liegt eine Fülle von Kostbarkeiten: Scherze, Witze, Geistesblitze, Possen, Parodien und Persiflagen.

Dabei ist die »Insel der Fröhlichen« keine Sonneninsel von ungetrübter Heiterkeit; da vermischen sich Lust und Leid, Herzlichkeit und Roheit, Lebensfreude und Todesahnung.

Hofbauer verfolgt die Spuren der spezifisch österreichischen Humorbegabung bis zurück zum »Lieben Augustin«, der nicht von ungefähr als Symbolfigur eines Volkes von Lebenskünstlern gilt. Ihm folgt eine lückenlose Ahnenliste von Kasperln und Komödianten, Kabarettisten und volkstümlichen Humoristen.

»Insel der Fröhlichen« — ein heiteres Psychogramm, illustriert von Dieter Zehentmayr.

## Holzwege

**Die Chance Holz  
Der andere Weg  
Walter Heinzinger (Herausgeber)  
Leuschner & Lubensky Verlag**

30 Fachleute, Theoretiker wie Praktiker, nehmen sich das Thema Holz vor und finden vielen »Holzwege«, die diesem umweltfreundlichen Rohstoff neue Chancen geben sollen. Kunst, Design und Architektur und deren »Holzwege« werden genauso beleuchtet wie Energie aus Holz, Holzmaschinen, Papierindustrie, Holz als Rohstoff für die chemische Industrie und viele andere Anwendungsmöglichkeiten. In den Kapiteln Organisationsformen, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit werden wichtige Tipps für die Vermarktung von Holz gegeben. Ein sehr zu empfehlendes »Holzlesebuch«.



## Personal- und Organisationsentwicklung

### Zwischen Organismus und Organisation

#### Wegweiser und Modelle für Berater und Führungskräfte

Waldefried Pechtl

Veritas-Verlag

Der Ansatzpunkt und Hebel für die Beratungsarbeit, Therapie und Organisationspsychologie geht bei Pechtl immer auf die einzelne Person zurück. Für ihn ist jeder Mensch einzigartig. In diesem Buch setzt sich der Autor mit den Wechselwirkungen zwischen dem Menschen und seiner Umwelt (= Organisation) auseinander. Er entwickelt Modelle für das Zusammenleben, formuliert Voraussetzungen für die „natürliche Integration“ von Menschen in Gemeinschaften und

beschreibt Erkenntnisse der Organisationspsychologie. Ein Buch, das jeder, der in der Beratung und Personal- oder Organisationsentwicklung tätig ist, unbedingt lesen sollte.

### Vergnügliche Wirtschaft

35 treffende Gesetze, eingebettet in eine fiktive, märchenhaft-gruselige Firmengeschichte, mit ungemein viel Material aus amerikanischen Großunternehmen.

Alles zusammen höchst vergnüglich zu lesen und sehr lehrreich für Leute, die Unternehmen leiten oder gründen, vergrößern, verkleinern, ändern ... wollen.

Norman R. Augustine

Augustines Erkenntnisse

Goldene Regeln für das Überleben in unserer Wirtschaft  
campus Verlag

Der Autor ist durchaus in einem Atemzug mit Northcote Parkinson oder Laurence Peter zu nennen. Er nimmt sich in respektloser und sehr pointierter Form der Fehler des Managements an. Was besonders positiv auffällt: Trotz großen Wortwitzes und hoher Kreativität in der Darstellung eine Struktur, die einem das Lesen leicht macht, eine Sprache, die auch „Nicht-Wirtschaftler“ verstehen können und eine Riesenportion Humor.

Im Gesetz Nr. 15 beweist er etwa, daß der optimale Ausschuß keine Mitglieder hat.

Weitere Beispiele:

„Berater zu engagieren ist ein ausgezeichnetes Mittel, Probleme in Gold zu verwandeln — Ihre Probleme in deren Gold.“

„Maschinen funktionieren am Besten, wenn es am wenigsten darauf ankommt.“

