



2. Unterrichtbaustein:

Benachteiligung von Frauen in der deutschen Arbeitswelt

Einsatzmöglichkeiten am Gymnasium:

9.5 Schule, Abitur, Beruf – wozu?

*12.1 Ethische Kompetenz aus christlicher Sicht:
Orientierung im Wertepluralismus*

*12.2 Ethische Kompetenz aus christlicher Sicht:
aktuelle Herausforderungen*

Lernziele:

Die SchülerInnen sollen ...

- sich anhand von Beispielen aus dem Bereich der Arbeitswelt ihre eigene Meinung zur aktuellen Lage der Gendergerechtigkeit bilden. Sie sollen imstande sein, aktuelle Diskussionen, wie zum Beispiel zur Frauenquote, einordnen und kommentieren zu können.
- merken, dass auch in der deutschen Arbeitswelt in verschiedenen Bereichen Verbesserungsbedarf bzgl. Gendergerechtigkeit besteht.
- aktuelle Problemfelder der Gleichberechtigung in Deutschland als solche begründen können.
- ihre Mitverantwortung für die Durchsetzung der Gleichberechtigung erkennen.



Susanne Riedlbauer

*Referentin für weiterführende Schulen
Abteilung Bildung
missio*

Inhalt	Methode	Medien
<p>Einstieg: L: Welche Eigenschaften werden üblicherweise Männern und welche Frauen zugeschrieben? L notiert in zwei Spalten die Antworten mit.</p> <p>L: Welche Berufe bzw. Berufsgruppen lassen sich auf Grund der notierten Eigenschaften welchem Geschlecht zuordnen? L notiert die Antworten mit.</p>	Brainstorming	TA
<p>Überleitung: L: Wer wird nach dieser Auflistung eher die besser bezahlte und zudem einflussreichere Stelle haben - ein Mann oder eine Frau?</p> <p><i>Lehrerinfo: Frauen verdienen deutlich weniger Geld als Männer. Im EU-Durchschnitt beträgt die Gehaltslücke 15 Prozent. In Deutschland sind es sogar 22 Prozent – der viertschlechtesten Werte innerhalb der EU. Nur Zypern, Estland und die Slowakei schneiden noch schlechter bei der Lohngerechtigkeit ab. (Quelle: www.welt.de)</i></p> <p><i>Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Wirtschaft ist in den vergangenen zehn Jahren von 22 auf 30 Prozent gestiegen. In der Top-Etage allerdings sind Frauen nach wie vor eine Seltenheit, wie der Führungskräfte-Monitor 2012 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt: Lediglich drei Prozent der Vorstände der 200 größten Unternehmen sind weiblich. (Quelle: www.welt.de)</i></p> <p><i>Damit die Gleichberechtigung nicht nur auf dem Papier stattfindet, möchte die EU-Kommission eine Frauenquote einführen. Bis 2020 sollen die Mitglieder von Aufsichtsräten großer börsennotierter Unternehmen (z. B. Adidas, BMW, Deutsche Post, Lufthansa, E.ON) zu jeweils mindestens 40 Prozent Frauen und Männer sein. Das benachteiligte Geschlecht soll damit positiv unterstützt werden, wobei Qualifikationen und Eignung weiterhin die wichtigsten Kriterien für eine Position in den Chefetagen bleiben.</i></p>	Impulsfrage	
<p>Erarbeitung II: Sch gehen dieser geschlechtsspezifischen Diskriminierungen in Deutschland nach. Sch mit demselben Arbeitsblatt finden sich zusammen, vergleichen ihre Ergebnisse und bereiten eine Präsentation (ggf. auf Folie) vor. Die Ergebnisse werden der ganzen Klasse präsentiert. Sch notieren das Wesentliche mit.</p>	EA GA SV	M 1 (1-5) ggf. Folien/M 2 TA
<p>Vertiefung: L stellt Verständnis- und Impulsfragen: ⇒ Sind Frauen und Männer in Deutschland den Präsentationen nach zu urteilen gleichberechtigt? ⇒ Welche Gründe wurden für bestehende Ungleichheit genannt? ⇒ Welche Lösungsmöglichkeiten wurden vorgeschlagen? ⇒ Welche Frauen- und Männerbilder wurden in den Artikeln dargestellt? ⇒ Welche Aussagen haben Sie überrascht, verärgert, nachdenklich gemacht? ⇒ Usw.</p>	UG	

Inhalt	Methode	Medien
--------	---------	--------

Transfer:

L: Was könnten Ihrer Meinung nach Gründe dafür sein, dass Frauen und Männer nicht gleich behandelt werden, vor allem in Bezug auf ihre Aufgaben (Privat) und Leistungen (Schule/Beruf)?	UG	
---	----	--

Antwortkontext: Vorurteile, einengende Rollenbilder, bestimmte Erwartungshaltung, falsche Ursachenzuschreibung, bestimmte Rollenbilder und Lebensmodelle als Maßstab usw.

Lehrerinfo: Das Berufsfrauenetzwerk Business and Professional Women (BPW) Germany startete 2007 die „Initiative Rote Tasche“. Die roten Taschen sollen für „rote Zahlen“ stehen und dafür, dass Frauen „weniger in der Tasche“ haben als Männer.

Aus dieser Kampagne entwickelte sich die Idee zur Einführung des Equal Pay Day in Deutschland, der 2008 in Deutschland erstmals durchgeführt wurde. 2009 entschied man sich dafür, das Datum für den deutschen Equal Pay Day anhand der aktuellen Zahlen zum Entgeltunterschied von Frauen und Männern zu errechnen. (Quelle: Wikipedia)

Schluss:

L wiederholt die Abstimmung aus Erarbeitungsphase I der 1. Unterrichtseinheit. Gemeinsam wird das Ergebnis verglichen.	Meinungsbild	
--	--------------	--

Sind Männer und Frauen in Deutschland in der Arbeitswelt gleichberechtigt?

Sch begründen ihre (neue) Meinung.	SV	
------------------------------------	----	--

Weiterführende Links:

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-von-maennern-und-frauen-john-verdient-mehr-als-jennifer-1.1477097>

<http://www.welt.de/wirtschaft/article1902985/Warum-Frauen-weniger-als-Maenner-verdienen.html>

<http://www.welt.de/wirtschaft/article108930426/Frauenanteil-in-den-Chef-Etagen-steigt-spuerbar.html>

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/BlickpunktFraueninDeutschland1021211059004.pdf;jsessionid=79E13893C230B5CA0FC5F4D0B3203F4A.cae2?__blob=publicationFile

<http://www.welt.de/debatte/kommentare/article111856790/Wir-brauchen-Top-Frauen-keine-Quotenfrauen.html>

http://de.wikipedia.org/wiki/Equal_Pay_Day

<http://www.rotetasche.de>

Nur Haushalt und Kinder waren gestern, heute leisten viele Frauen zusätzlich bezahlte Arbeit. Doch am Ende ihrer Wünsche angelangt, sind sie deswegen nicht.

Leicht gehen sie uns über die Lippen, die Wörter „Doppelbelastung“ zum Beispiel. Ursprünglich stammt der Begriff aus der Finanzwissenschaft und meint, dass der Staat einen Wert durch zwei verschiedene Steuern, zum Beispiel Lohn- und Körperschaftsteuer, belastet. Wer aber heutzutage auf der Straße jemanden fragt, was „Doppelbelastung“ sei, wird höchstwahrscheinlich die Geschichte einer Frau zu hören bekommen, die gleichzeitig erwerbstätig ist und eine Familie versorgt. Natürlich gibt es auch Männer, die einen Geldjob machen und darüber hinaus zu Hause arbeiten, also Babys wickeln, Klos putzen, Essen kochen, Fieber messen und so weiter. Aber weil es Frauen waren, die vor ein paar Jahrzehnten mit guten Gründen aufgehört haben, „nur zu Hause“ zu sein, und weil viele Männer bis heute nicht verstanden haben, dass diese Entscheidung sie etwas angeht, sehen wir vor allem Tüten schleppe, von Termin zu Termin eilende, müde Multitasking-Mütter vor uns, wenn wir Doppelbelastung hören.

Auszug aus dem Hausfrauenleben: Warum haben Frauen eigentlich aufgehört, sich als das wohlzufühlen, was man heute abschätzig eine Nur-Hausfrau nennt? Der wichtigste Grund war wohl, dass sie genug hatten von Abhängigkeit. Weil sie mit ihrer vielen Hausarbeit, so anstrengend sie auch sein mochte, kein Geld verdienten und deshalb in einer mehr und mehr vom Geld gesteuerten Gesellschaft zu wenig Bewegungsfreiheit hatten, suchten sie Zugang zum eigenen Einkommen. Und: Sie wollten über den eigenen Privathaushalt hinaus die Welt mitgestalten. Also fingen sie an, etwas zu unternehmen, um in der Öffentlichkeit sichtbar und anerkannt zu werden. Einige wollten wohl auch einfach „sein wie Männer“, weil sie feststellten, dass es nicht Hausfrauen, sondern Männer waren, die fast alle wichtigen öffentlichen Entscheidungen fällten.

Nun verschwindet allerdings die Haus- und Familienarbeit nicht, wenn alle Erwachsenen sich außer Haus verausgaben. Selbst wer die modernsten Haushaltsgeräte besitzt, muss noch einkaufen, den Tisch decken, Kinder trösten, dem Partner zuhören, den Müll entsorgen und all die kleinen Dinge tun, die ein Haus zum wohnlichen Ort machen. Und genau hier entsteht für Frauen, die „wie Männer sein“ und für Männer, die sich nicht ändern wollen, eine Belastung, mit der sie nicht gerechnet haben. Sie stellen fest: Was sie „das Leben“ oder „Feierabend“ genannt haben, passiert nicht einfach von selbst, sondern will erarbeitet sein. Wenn Mann und Frau tagsüber außer Haus tätig sind, können sie nicht mehr erwarten, dass nach Dienstschluss unbeschwerter Freizeit beginnt. Denn niemand hat dafür gesorgt, dass es zu Hause gemütlich ist. Weil es keine guten Geister mehr gibt, die stolz auf die Unsichtbarkeit ihrer Arbeit sind, entsteht, was wir „Doppelbelastung“ nennen: ein nicht enden wollendes Gefordertsein.

Ist jetzt alles Last? Die Entwicklung von der klassischen Hausfrauenehe zur Berufstätigkeit aller ist vollkommen logisch und hat viele gute Gründe. Ich selbst habe den Kampf um weibliche Freiheit mitgekämpft und kann mir heute ein Dasein „nur zu Hause“ nicht mehr vorstellen. Aber wir sind noch nicht am Ziel. Wer sich nämlich anschaut, wie man heute gewohnheitsmäßig über Arbeit und Leben spricht, gerät ins Staunen: Eine reiche Gesellschaft, in der es von allem mehr als genug gibt, empfindet das ganze Leben als Last. Geldverdienen ist lästig, weil es die Arbeit im Haus zum zusätzlichen Stress macht. Hausarbeit ist lästig, weil sie den Feierabend stört. Arbeitswege sind lästig, weil sie zusätzlich Zeit kosten. Für Freizeit bleibt kaum mehr Energie übrig. Und schließlich: Kinder sind lästig, weil sie noch mehr Arbeit machen und Geld kosten. Die muslimischen Nachbarn endlich zu einem selbst gekochten Essen einzuladen, kostet bei Weitem zu viel Kraft. Und so weiter. Ehemals patriarchal geordnete Familienverhältnisse scheinen sich für viele noch nicht in die erwünschte Bewegungsfreiheit, sondern in Dauerstress verwandelt zu haben.

Sprache und Wirklichkeit: Dabei haben wir Frauen jetzt eigentlich erreicht, was wir wollten: Wir sind allüberall in der Gesellschaft anzutreffen, im Bundestag und in Chefetagen, in Universitäten, in den Medien — und immer noch in Haushalten, wo wir, genau besehen, nicht einfach einen zusätzlichen Stressjob machen, sondern in Freiheit das Zusammenleben gestalten mit den Menschen, die wir lieben. Menschliche Neuankömmlinge achtsam und kundig in die Welt der Erwachsenen zu begleiten, ist eine der schönsten Aufgaben, die das menschliche Dasein zu bieten hat. Eine Last? Das vielfältige Tätigsein einer berufstätigen Mutter *nur* als Dauerbelastung wahrzunehmen, ist zynisch und versperrt oft den Weg zur Lebensfreude. Obwohl es natürlich stimmt, dass die Verhältnisse noch nicht ideal sind. Vielleicht würde es helfen, das postpatriarchale Leben einfach einmal anders zu nennen, versuchsweise, ernsthaft-spielerisch: *Mehrfacherfüllung?*

Womöglich setzen neue Wörter ja die notwendige Fantasie in Gang, die den Dauerstress allmählich in das verwandelt, was wir uns immer noch wünschen: ein vielseitiges, Welt gestaltendes, genussreiches Dasein in Bezogenheit und Fülle.

Quelle: Praetorius Ina „Von Mehrfacherfüllung und Doppelbelastung“. In: Wendekreis – weltweit und ganz nah. Das Magazin der Bethlehem Mission Immensee Nr.3 (2011). S. 12-13.

Unterrichtseinheit: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichberechtigung?



Arbeitsaufträge:

- 1) Warum wollen immer mehr Frauen neben der Familie auch arbeiten?
- 2) Welche Probleme ergeben sich daraus für alle Beteiligten?
- 3) Erklären Sie den Begriff der Mehrfacherfüllung. Nehmen Sie dazu Stellung.

Monique R. Siegel, Trendinterpretin, liefert Fakten zum weiblichen Megatrend, sinniert über das Verantwortungsbewusstsein von Frauen und warnt vor dem Stillstand.

Die Megatrends, die uns Ihre Zukunft für die nächsten Jahrzehnte voraussagen, betonen die Verlagerung der Kompetenzen und Einflussnahmen von Männern zu Frauen (auch Female Shift genannt). Wie weit ist dieser Prozess schon fortgeschritten?

Ich würde sagen, wir befinden uns mittendrin. Welche Zeitung Sie auch aufschlagen, Sie finden immer einen Bericht über eine „erste Frau“ auf einem bestimmten Fachgebiet. Das kennen wir nun schon. Die Zukunft wird aber noch viel weiblicher, denn Frauen machen den wichtigsten Megatrend aus - eine einschneidende Entwicklung in verschiedenen Bereichen, die sich über die nächsten fünf Jahrzehnte erstrecken kann. Das sind Fakten, keine Wunschvorstellungen, denn die Mädchen sind fleißiger als die Knaben.

Das müssen Sie mir erklären.

Die Geburtsjahrgänge nach 1980, die sogenannten Millennials (auch bekannt als Generation Y oder Digital Natives), sind von fünf Faktoren geprägt, die den Frauen Vorteile einräumen. Nummer eins: Die Förderungsmaßnahmen in den Schulen haben endlich gegriffen, dazu kommt, dass mehr und mehr Lehrkräfte Frauen sind, und die Buben sich vom Lehrplan weniger angesprochen fühlen. Nummer zwei: Jungs haben sich auf Videogames und Playstations gestürzt, hatten früh ihre privaten Computer und machten dadurch den Platz für die Mädchen an den Schulcomputern frei. Drittens zeigen Studien, dass Knaben weit häufiger als Mädchen vom Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom betroffen sind, das mit Ritalin behandelt wird. Die Folgen wirken sich nicht zu ihren Gunsten aus. Viertens hat man herausgefunden, dass Schadstoffe in Petflaschen, die wie das weibliche Sexualhormon Östrogen wirken, bei Männern zu geringerer Antriebskraft führen. Und fünftens und für mich klar der wichtigste Grund: Die Millennials hatten kaum männliche Vorbilder. Die Väter waren abwesend und karriereorientiert. Dort liegt auch die soziologische Lösung einer zukünftigen Balance: Wenn Männer sich ihren Söhnen vermehrt zuwenden, wird sich das Gewicht auch wieder mehr auf beide Geschlechter verschieben.

Female Shift wird also nicht in einer Frauenweltregierung enden?

Überhaupt nicht — diese Kombination von Gründen führte zu den erweiterten Möglichkeiten für Frauen, die nun langsam greifen und den Megatrend begründen. Die Männer werden später wieder aufholen, jedenfalls wenn sie ihre Vaterrolle neu interpretieren.

Das heißt, auch in der Wirtschaft sieht es für Frauen gar nicht so schlecht aus?

Wir machen immer diesen Fehler, dass wir nur die Großkonzerne anschauen und denken, die Wirtschaft sei Nestlé. Da hat es tatsächlich noch nicht so viele Frauen in Führungspositionen. Aber Sie ahnen gar nicht, wie viele Frauen in KMU (=Kleine und mittlere Unternehmen) Chefinnen sind und KMU machen den Großteil der Wirtschaft in der Schweiz aus. Die Situation ist also besser, als es aussieht. Die einzige Sprache, die die Wirtschaft spricht, sind Zahlen: Lohnt es sich, Frauen zu befördern? Und diese Studien sind da; wo gemischte Führungsgremien bestehen, ist es profitabler als dort, wo eine Monokultur herrscht. Viele Frauen haben aber inzwischen realisiert, dass sie eine Kaderposition und die damit verbundenen Lebensbedingungen so nicht wollen. In diesen Strukturen kann kein Mensch glücklich werden. Deshalb werden Frauen auf längere Sicht die Strukturen ändern. Sie sind pragmatischer und werden sich nicht damit abfinden, keine Zeit für die Kinder oder ihre Eltern zu haben. Dazu braucht es auch Männer, die zurückstecken, um grundlegend etwas zu ändern. Es läuft auf ein Machtspiel hinaus, und schließlich wird die bessere Qualifikation den Ausschlag für den Karriereerfolg geben. Die Frauen stehen dafür gut in den Startlöchern.

Führt das zu größeren Spannungen in der Beziehung zwischen Mann und Frau?

In der jetzigen Übergangsphase ist das durchaus möglich. Aber die heutigen erwachsenen Männer sind Kinder der 68er-Generation, und die müssen keinen so großen Schritt mehr machen. Wenn ich am Samstagmorgen in die Stadt gehe, sehe ich viele Männer mit Babys auf dem Arm. Diese Männer erleben nun auch die Situation, mit Kinderwagen und Schirm im Regen ein Tram besteigen zu müssen. Solche kleinen Begebenheiten werden helfen, das Verständnis der Geschlechter füreinander zu erhöhen.

Wird die Welt besser, wenn mehr Frauen in der Welt mitbestimmen?

Schön wärs, aber das ist lediglich eine Hypothese. Ich möchte die erfreuliche Situation der Frauen auch nicht mit solchen Hoffnungen überfrachten. Warum sollten Frauen besser sein? Andererseits höre ich sogar Männer sagen, hätten wir mehr Frauen in der Finanzwelt gehabt, wäre der Crash nicht passiert. Das ist für mich eine Hypothese — was soll man spekulieren, sie waren einfach nicht da. Aber wenn ich diesen Männern die Frage stelle, ob sie eine Lehre daraus gezogen und mehr Frauen eingestellt haben, verneinen sie nur. Man wird es sehen: Die Madoffs dieser Welt (spielt auf den amerikanischen Finanz- und Börsenmakler Bernard L. Madoff an, der seine Kunden um Milliarden betrogen hat) gibt es wohl mehr mit männlichen als mit weiblichen Genen. Es hat doch niemand mehr verstanden, was abläuft, bevor die Finanzblase geplatzt ist, und es war denen, die mitgespielt haben, auch egal. Es herrschte eine verantwortungslose Einstellung, und ich behaupte, dass Frauen Verantwortung mehr entspricht. Sie haben ein persönlicheres Gefühl dafür, sicher auch genetisch bedingt, durch die Sorge für die Kinder.

Wenn wir schon dabei sind, auf die Südhalbkugel zu schauen - wie bewerten Sie den Aufschwung in Ruanda? Das Land wird wesentlich von Frauen geprägt: Es hat eine weibliche Mehrheit im Parlament, neun von 24 Ministerien werden von Frauen geführt, sie machen 55 Prozent der Arbeitskräfte aus und leiten die Hälfte aller Unternehmen.

Die Entwicklung in Ruanda erinnert mich an die Trümmerfrauen in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Frauen hatten keine Wahl, wenn das Land weiterbestehen sollte; die Männer waren abgeschlachtet, aber die Frauen — ich sag das in ganz großen Anführungszeichen - „nur“ vergewaltigt worden. Sie mussten weitermachen.

Das ist eine Qualität, die Frauen auszeichnet; sie sind nicht die besseren Menschen, aber sie haben einen anderen Erfahrungshintergrund. Wir haben eine so breite Erfahrungspalette, dass sie uns befähigt, in Sachen reinzuspringen, die wir noch nie vorher gemacht haben. Dazu kommt, dass Bildung zunehmend von Frauen besetzt wird. Wenn Sie in den Iran schauen - siebzig Prozent der Frauen haben dort einen Hochschulabschluss, was man von den Männern nicht sagen kann. Die Terroristen rekrutieren sich hauptsächlich aus Männern ohne Perspektive und das hat mit mangelnder Ausbildung zu tun.

Können es die Frauen noch verpfuschen?

Nein, richtig verpfuschen nicht, aber vielleicht machen sie es nicht so gut, wie wir es uns erhoffen. Was mir mehr Sorgen bereitet, ist, dass wir nicht auf Dauer zwei Drittel der Menschheit in Armut leben lassen können, während wir hier so viel haben. Ich sehe die Gefahr, dass wir uns zu Tode shoppen, Frauen wie Männer.

Die Innovationsberaterin Dr. Monique R. Siegel studierte Germanistik sowie Wirtschaftsethik und hat zahlreiche Bücher publiziert. Dazu zählen Bestseller wie „Vom Lipstick zum Laptop! Die Frau in der Businesswelt“ (2001) oder „Eine Sandale für Ruth. Novellen in der Bibel“ (2009). Siegel ist Inhaberin der Beratungsfirma „mrsTHINK“ und führt Vorlesungsreihen über EuroKultur oder aktuell über „Macht & Moral“ durch.

Quelle: von Arx, Isabelle: Rosa Zukunft für fleißige Mädchen“. In: Wendekreis – weltweit und ganz nah. Das Magazin der Bethlehem Mission Immensee Nr. 3 (2011). S. 4-6.



Arbeitsaufträge:

- 1) Warum werden Frauen immer erfolgreicher?
- 2) Wie sieht ein gutes Führungsteam aus?
- 3) Wie werden Frauen die Spitzenpositionen verändern?
- 4) Schreiben Sie zwei bis drei Thesen über Frauen aus dem Text heraus. Nehmen Sie dazu Stellung.

Wer denkt heute noch daran, dass Frauen bis 1953 kein eigenes Konto eröffnen durften und erst in den Siebzigerjahren gleichberechtigt wurden? Die Juristin und Politikerin Lore Maria Peschel-Gutzeit erinnert an Weichenstellungen und Vorbilder.

Sie kämpft seit Jahrzehnten für die Rechte der Frauen. 1968 setzte Lore Maria Peschel-Gutzeit die „Lex Peschel“ durch - ein Gesetz, das Beamtinnen Teilzeitarbeit und Familienurlaub ermöglicht. 1984 erhielt sie als erste Frau den Vorsitz eines Senats am Oberlandesgericht Hamburg, war später Justizsenatorin an Elbe und Spree. Die dreifache Mutter wurde als Kämpferin zum Vorbild, nicht nur für ihre Töchter (41, 44) und ihren Sohn (48). Heute praktiziert die 78-Jährige als Anwältin für Familienrecht in Berlin.

CHANGE: Frau Peschel-Gutzeit, welche Gesetze haben das Leben der Frauen verändert?

Einschneidend war das Bonner Grundgesetz von 1949 mit dem schlichten, aber ergreifenden Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

Wem haben wir den zu verdanken?

Es gab vier Frauen im Parlamentarischen Rat, der die Verfassung vorbereitete. Eine davon hat sich nachdrücklich dafür eingesetzt.

Hatten Sie Vorbilder?

Dazu gehörten Ema Scheffler, die erste Richterin am Bundesverfassungsgericht, und meine Ausbilderin Dr. Maria Plum, die dafür sorgte, dass junge Juristinnen den Mut fassten und behielten, in diesem Beruf etwas zu werden. Sie war eine der ersten, die ein juristisches Examen machte. Bis 1922 war das Frauen ja noch verboten.

Aus der jüngeren Feminismusgeschichte ist Alice Schwarzer nicht wegzudenken.

Sie stieß eine neue Bewegung mit an, die ihren Höhepunkt im Abtreibungsrecht und der Forderung „Mein Bauch gehört mir“ hatte. Aber Alice Schwarzer und ich sind uns einig, dass die Feministinnen natürlich auf den Schultern der früheren Frauenbewegung stehen, die 1919 das Wahlrecht für Frauen erkämpfte. Jede Generation setzte eigene Schwerpunkte...

... und schuf Gesetze, die für uns heute selbstverständlich sind.

Bis 1953 bestimmte der Ehemann darüber, ob seine Frau berufstätig sein durfte. Er hatte das Recht, ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen - auch ohne ihre Zustimmung. Frauen durften noch nicht einmal allein ein Konto eröffnen. Und erst 1977 wurde gesetzlich festgelegt, dass Mann und Frau ihre Ehe partnerschaftlich zu führen haben. Bis dahin war die Frau allein für den Haushalt zuständig. Wenn sie den nicht ordentlich erledigte, konnte ihr Mann sich wegen Haushaltsvernachlässigung scheiden lassen.

Die Journalistin Bascha Mika beklagt in ihrem gleichnamigen Bestseller „Die Feigheit der Frauen“ in Sachen Gleichberechtigung. Haben Frauen wirklich eine Mitschuld?

Ich würde nie von Schuld sprechen. Bascha Mika hat mich für dieses Buch interviewt, und ich sagte ihr: „Sie haben mit Vielem recht. Aber für den Titel stehe ich nicht ein.“ Wir Frauen müssen uns nicht noch selbst diskriminieren, das besorgen schon andere. Mein Vorschlag wäre gewesen: „Von der Mutlosigkeit der Frauen“. Denn daran ist etwas: Es gibt viele, die sich dem Kampf nicht stellen, gleich aus welchen Gründen. Leider sind etliche junge Frauen dabei. Die finden heute das gemachte Bett vor und könnten sich auf den Weg machen - aber sie tun es nicht.

Wieso ist das so schlimm?

Weil jede Stelle, die eine Frau nicht annimmt, sofort von einem Mann besetzt wird. Viele Männer in DAX-notierten Unternehmen sehen sowieso keine Notwendigkeit darin, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, weil sie meinen, dass wir weniger können. Dabei haben amerikanische Studien ergeben, dass die Effizienz bei gemischten Führungsgremien um bis zu 50 Prozent steigt. Frauen sind skeptischer und denken in Finanzdingen ganz anders als Männer.

In Deutschland sitzen sie dennoch selten auf dem Chefsessel. Brauchen wir eine Frauenquote?

Wir hatten 60 Jahre Zeit, es ohne gesetzliche Quote zu schaffen, und es ist nicht gelungen. Darum fordere ich Qualität und Quote. Es gibt viele Frauen, die hoch qualifiziert sind, aber keine Chance bekommen, weil Männer die Reihen dicht halten.

Unterrichtseinheit: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichberechtigung?



Wie sieht das nächste Emanzipationsziel aus?

Die Gleichberechtigung muss in eine Gleichstellung umgewandelt werden. Es gibt nach wie vor große Benachteiligungen für Frauen. Ein Beispiel: Im Durchschnitt verdienen sie 23 Prozent weniger als Männer; das muss sich ändern.

Und Sie meinen, das klappt?

Die Frauen müssen sich darum kümmern, das tut kein Mann für sie. Diese Erfahrung macht wohl jede von uns: Auf den Weihnachtsmann warten oder den Prinzen, der einen erlöst - das wird nichts.

Quelle: Butterbrod, Anna: „Hart erkämpft“.

In: change – Das Magazin der Bertelsmann Stiftung 3/2011, S. 32-33.

Unterrichtseinheit: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichberechtigung?



Arbeitsaufträge:

- 1) Notieren Sie, wann welches der genannten Rechte eingeführt wurde.
- 2) Wieso gibt es weniger Frauen in Führungspositionen? (Stichpunkte)
- 3) Wie werden Frauen heute noch benachteiligt?

Frauen sind dabei, über sich hinauszuwachsen und Zukunft zu gestalten. [...] Und wir Männer? Ganz unter uns gesagt: Es sieht nicht gut aus. Der Wind hat sich gedreht und der Boden, auf dem unsere Väter und Großväter noch einigermaßen stehen konnten, ist schneller ins Rutschen gekommen, als sie das je hätten ahnen können. „Was Männer für eine Kultur nützlich macht, ist ihre Entbehrlichkeit“, schreibt uns heute unser Geschlechtsgenosse R. F. Baumeister, einer der renommiertesten Sozialpsychologen ins eigene Stammbuch, das den bezeichnenden Titel trägt: „Is there anything good about men?“ Und wenn der inzwischen 70-jährige Jack Nicholson glaubt, sich erinnern zu können, er habe 5000 Kinder gezeugt, so wird die Sache dadurch keineswegs besser. Das alte Imponiergehabe aussterbender Don Juans zieht nicht mehr, und die selbsternannten Alphamännchen der gegenwärtigen Männerwelt verschleißen sich in einer immer hektischer werdenden Betriebsamkeit beim Kampf um die ersten Plätze auf der Rangliste der Cleversten, Schnellsten, Besten und für alles Zuständigen. In der öffentlichen Meinung haben die miteinander konkurrierenden Männer das Rennen ja ohnehin schon längst verloren. „Frauen sind toll, Männer sind, na ja ... eben irgendwie nicht mitgekommen.“

Männer sind anders und Frauen eben auch:

Die beliebteste Erklärungsformel dafür, dass Männer so sind, wie sie sind – und auch in Zukunft so bleiben werden, wie sie schon immer waren – liefern derzeit die Evolutionsbiologen: Es liegt an den egoistischen Genen, die Männer auf maximalen Reproduktionserfolg à la Jack Nicholson programmieren. Wer dieser Argumentation nicht so recht zu folgen bereit ist, dem liefern die Neurobiologen mit Hilfe ihrer beeindruckenden Flackerbilder vom menschlichen Hirn eine sehr einleuchtende Erklärung: Männer haben ein anderes Gehirn als Frauen, und es funktioniert auch anders. Sie können damit – im statistischen Mittel – besser abstrakt denken und rückwärts einparken, aber dafür fehlt es ihnen an Einfühlungsvermögen und an der Fähigkeit, vernetzt zu denken. Zur Deeskalation sozialer Konflikte sind sie deshalb mit ihrem Hirn kaum in der Lage. Wer sich weder auf die Erklärung der Evolutionsbiologen noch auf die der Neurobiologen einlassen will, mag Gefallen an der Vorstellung finden, Männer kämen vom Mars, Frauen von der Venus.

Das gemeinsame Merkmal all dieser Erklärungsversuche besteht nur leider darin, dass sie in Wirklichkeit überhaupt nichts erklären. Sie beschreiben lediglich auf verschiedene Weise und mit unterschiedlichen Ansätzen genau das Phänomen, das ja ohnehin hinreichend bekannt ist: Männer sind keine Frauen. Männer sind anders, und Frauen eben auch. Manchmal passen ein Mann und eine Frau zusammen und manchmal nicht. Manchmal freut man sich darüber, ein Mann zu sein, manchmal ist es einfach nur beschämend. Und immer ist es schwer zu ertragen, als Mann mit allen anderen Männern, womöglich sogar noch mit denen aus der Steinzeit, in einen Topf geworfen zu werden.

Neue Bedeutsamkeiten finden: Wenn Frauen sich auf den Weg machen, werden auch wir Männer langsam aufwachen müssen. Viele sind ja schon dabei, aus den alten Denkmustern und übernommenen Rollen auszubrechen und nach einem neuen Verständnis dessen zu suchen, was es heutzutage bedeuten könnte, ein Mann zu sein. Zeitlebens ist es auch Männern möglich, die eingefahrenen Muster ihres Denkens, Fühlens und Handelns zu verlassen und sich neue Verschaltungen ins Hirn zu bauen. Vorausgesetzt, man(n) möchte das, man(n) findet das wichtig und man(n) kann sich dafür begeistern. Das allerdings wird erst dann passieren, wenn Frauen, und zwar möglichst viele Frauen auch wirklich andere Männer wollen. Bisher ist allerdings das wichtigste Kriterium, nach dem sich Frauen in allen Kulturen noch immer ihre Männer aussuchen, deren sozialer Status, also Geld, Macht, Ansehen und Einfluss. Was bleibt Männern, wenn sie diese Attraktivitätskriterien erfüllen wollen, anderes übrig, als all diesen Blödsinn fortzusetzen, der auch bisher schon ihr Leben bestimmt hat: sich durchzuboxen, Karriere zu machen, Reichtum anzuhäufen und sich über alles hinwegzusetzen, was dabei stört? Das Gehirn, auch das männliche, wird so, wie und wofür man(n) es mit Begeisterung benutzt. Männer könnten sich auch für etwas anderes als die alten Rollenspiele begeistern. Aber dazu müsste ihnen in Zukunft etwas anderes bedeutsamer und wichtiger erscheinen als ihr sozialer Status, als die Aneignung von Macht und Verteidigung übernommener Privilegien und Selbstbilder. Dazu aber brauchten wir Männer freilich auch andere Frauen. Solche, die uns nicht nur zeigen, dass sie alles, was wir für unser eigenes



Selbstverständnis bisher für entscheidend gehalten haben, genauso gut oder sogar noch besser können als wir. Wir brauchten Frauen, die Lust darauf haben, gemeinsam mit uns danach suchen, was im Leben eigentlich bedeutsam ist, worauf es in unserer gegenwärtigen Welt wirklich ankommt. Deshalb kann es in Zukunft nicht mehr um die Frage gehen, ob nun Frauen oder Männer die besseren Menschen sind und wer von beiden günstigere Voraussetzungen für die Bewältigung dieser großen Transformation mitbringt, die sich in all den gegenwärtigen Krisen unserer bisherigen Lebenswelt ankündigt.

Diese Transformation wird sich nicht im Wettstreit zwischen Männern und Frauen vollziehen. Sie wird nur gelingen, indem beide Geschlechter ihre in ihren jeweiligen unterschiedlichen Lebenswelten gemachten Erfahrungen zusammenführen, wenn wir einander also einladen, ermutigen und inspirieren, neue, andere, bessere Erfahrungen im Zusammenleben miteinander und bei der Lösung unserer gemeinsamen Probleme zu machen.

Gerald Hüther ist Professor für Neurobiologie und Leiter der Zentralstelle für neurobiologische Präventionsforschung an den Universitäten Göttingen und Mannheim/Heidelberg.

Quelle: Hüther, Gerald: „Männer – was nun?“. In: Wendekreis – weltweit und ganz nah. Das Magazin der Bethlehem Mission Immensee Nr. 3 (2011). S. 22-23.



Arbeitsaufträge:

- 1) Wie beschreibt der Autor das „alte“ Männerbild?
- 2) Welche Erklärungsversuche nennt er, um die Unterschiedlichkeit zwischen Männern und Frauen zu erläutern?
- 3) Wieso haben sich die Männer seiner Meinung nach nicht verändert?
- 4) Wie kann Zukunft am besten gestaltet werden?

Rollenbild und Karrierechancen von Frauen haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Trotzdem gibt es noch viel zu tun. Ein Gespräch mit Liz Mohn, stellvertretende Vorsitzende der Bertelsmann Stiftung.

Gerade feierte Liz Mohn ihren 70. Geburtstag. Zeit, innezuhalten und sich mit einem guten Gefühl an all das zu erinnern, was sie in der Bertelsmann AG und der Bertelsmann Stiftung bewegt hat. Vor allem, was die Förderung von Frauen in Politik und Wirtschaft betrifft. Wir sprachen mit ihr über die Chancen von Frauen und ihre persönlichen Erfahrungen.

Gleichen sich Frauen und Männer in unserer Zeit in ihrem Verhalten immer stärker an?

Kulturen und Rollenbilder zu verändern, braucht Zeit. In einer sich wandelnden Welt ist das aber unerlässlich. Dazu gehört nicht nur die Rolle der Frau, sondern auch das Bild, das Männer von sich selbst haben. In einer Studie konnten wir vor kurzem feststellen, dass 95 Prozent der Männer es noch immer als ihre Aufgabe ansehen, der Familie ein Heim zu schaffen. Gleichzeitig wünschen sie sich aber auch mehr Zeit für ihre Kinder und flexiblere Arbeitszeiten. Sie sehen, da ist viel Bewegung, und gleichzeitig bleibt auch noch Vieles in den Traditionen verhaftet.

Wir haben eine Bundeskanzlerin, zwei Ministerpräsidentinnen und viele Ministerinnen. Trotzdem sind zwei Drittel aller Deutschen in einer Umfrage davon überzeugt - auch die Hälfte der befragten Männer! - dass Frauen und Männer nach wie vor keine gleichen Chancen im Beruf haben. Selbst wenn sich das Verhalten von Frauen und Männern immer mehr ähneln mag, ihre Entwicklungsmöglichkeiten liegen noch immer weit auseinander.

Wo sehen Sie die besonderen Stärken von Frauen?

Frauen besitzen wichtige Führungskompetenzen die wir heute überall brauchen - gutes Zeitmanagement, Organisationstalent und Kompromissbereitschaft. Neben der rationalen Abwägung bei wichtigen Fragestellungen hören Frauen außerdem häufiger auch auf ihre Intuition, auf ihre emotionale Intelligenz. Das erweitert den Blickwinkel und hilft, bessere Entscheidungen zu treffen.

Auch vor diesem Hintergrund ist es schade und fahrlässig, dass in unserer Gesellschaft und Wirtschaft noch immer auf zu viel weibliche Kreativität und Motivation verzichtet wird! Die Qualifikationen der Frauen sind zu wertvoll, um sie einfach brachliegen zu lassen.

Was muss man tun, damit Frauen in größerem Umfang in Unternehmen und Verwaltungen verantwortliche Rollen übernehmen?

Die Erwerbsquote von Frauen hat fast 70 Prozent erreicht! Sie verdienen ihr eigenes Geld und bleiben auch neben der Familie weiterhin beschäftigt! Frauen übernehmen auch im Beruf immer mehr Verantwortung. Beim Abitur-Notendurchschnitt und bei den Studienabschlüssen liegen Frauen heute vorn - sogar in den Naturwissenschaften. Damit es künftig aber mehr Frauen in die Top-Führungspositionen schaffen, brauchen wir eine Gemeinschaftsaktion von Wirtschaft, Politik, Unternehmen und Verbänden. Einerseits müssen weibliche Fähigkeiten stärker in den Mittelpunkt gerückt werden, und andererseits müssen wir Rahmenbedingungen schaffen, damit Karriere und Familie auch wirklich vereinbar sind. Aber es hat sich auch gezeigt, dass Frauen häufig eine Strategie dafür fehlt, wie sie selbst ihre Karriere voranbringen können. Die meisten Frauen sehen Chancen anders als Männer und warten oft zu lange. Sie müssen lernen, Möglichkeiten nicht nur zu sehen, sondern sie auch für sich zu nutzen! Dazu gehört auch, dass sie ihre Kompetenzen hervorheben und ins Unternehmen einbringen. Frauen sollten mehr Selbstvertrauen zeigen und ihr Durchhaltevermögen beweisen. Unternehmen tun gut daran, Frauen in ihrer Organisation ganz gezielt auf Führungspositionen anzusprechen und zu qualifizieren.

Können Quotenregelungen hier ein Schlüssel sein?

Bei meinen zahlreichen Gesprächen mit Frauen, Managern und Unternehmern habe ich häufig über das Thema Frauenquote diskutiert - es gibt ganz unterschiedliche Meinungen und Haltungen dazu. Auch wenn der Anteil der Frauen, die es in Führungsetagen geschafft haben, immer noch erschreckend gering ist, bedarf es nach meiner Überzeugung keiner Quotenregelung, um das zu ändern.

Entscheidend für einen nachhaltigen Wandel sind vielmehr die Leistung, der Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern und eine Unternehmenskultur, die gezielt Frauen fördert und ihnen Entwicklungschancen eröffnet. Der demographische Wandel und die Herausforderungen der Globalisierung werden diese Veränderungen beschleunigen. Auf Frauen in Führungspositionen zu verzichten, bedeutet schon heute einen Verlust an Qualität und Wettbewerbsfähigkeit.

Warum funktioniert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland trotzdem noch immer nicht?

Im vergangenen Jahr nannten in einer Umfrage der Bertelsmann Stiftung fast 90 Prozent der Deutschen „Familie und Kinder“ als Hauptgrund, weshalb Frauen in Beruf und Gesellschaft benachteiligt werden. Gleichzeitig wünschen sich 90 Prozent der Männer eine Familie und Zeit für sie. 60 Prozent von ihnen würden dafür sogar ihre Arbeitszeit reduzieren. Es mangelt also weder an der Problemsicht noch an der Bereitschaft zur Veränderung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheitert in Deutschland aber immer wieder an der Praxis, an den mangelnden Angeboten und Strukturen.

Natürlich helfen da die neuen Konzepte zur frühkindlichen Betreuung und eine ausreichende Zahl von Kitaplätzen für Kinder unter drei Jahren. Auch Angebote zur Notfallbetreuung und bei der Pflege können dazu beitragen, berufstätige Paare mit Familien zu entlasten. Aber sind die Firmen in unserem Land schon flexibel genug mit ihren

Arbeitszeiten und Beschäftigungsmodellen? Gerade in der Wirtschaft benötigen wir noch mehr moderne, innovative Ansätze, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern - für Frauen und Männer!

Sind Sie ein Vorbild für Frauen?

Ich sehe mich als moderne Frau, die aber mit traditionellen Werten groß geworden ist und diese auch lebt. Wie für die meisten Frauen meiner Generation stand Karriere nie auf meinem Plan. Aber ich wollte immer berufstätig sein. Ich hätte mir nie vorstellen können, welche vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen auf mich zukommen. An den Projekten und Aufgaben, die ich nach und nach übernommen habe, bin ich aber gewachsen. Junge Frauen gehen heute viel selbstverständlicher mit ihren Karriere-Erwartungen um. Ihr Selbstbewusstsein und ihr Engagement begeistern mich immer wieder. Ich hoffe, ich habe ein bisschen mitgeholfen, die Tür für sie etwas weiter zu öffnen.

Quelle: Breukelchen, Tanja: „Türen für Frauen öffnen“. In: change – Das Magazin der Bertelsmann Stiftung 3/2011, S. 54-56.

Unterrichtseinheit: Deutschland, wie hältst du es mit der Gleichberechtigung?



Arbeitsaufträge:

- 1) Welche Wünsche und Aufgaben haben Männer nach eigener Angabe?
- 2) Welche besonderen Qualifikationen haben Frauen laut diesem Text?
- 3) Welche Maßnahmen können helfen, damit Frauen Führungspositionen einnehmen?



Arbeitsauftrag:

Notieren Sie stichpunktartig mit!

Achtung: Die Fragen sind thematisch – nicht chronologisch – geordnet!

1) Warum wollen immer mehr Frauen neben der Familie auch arbeiten?

2) Welche Probleme ergeben sich daraus für alle Beteiligten?

3) Wieso gibt es weniger Frauen in Führungspositionen?

4) Welche Maßnahmen können helfen, damit Frauen Führungspositionen einnehmen?

5) Welche Führungskompetenzen werden Frauen zugeschrieben?

6) Wie werden Frauen die Spitzenpositionen verändern?

7) Wie sieht ein gutes Führungsteam aus?

8) Warum werden Frauen immer erfolgreicher?

9) Wie beschreibt der Autor das „alte“ Männerbild?

10) Welche Erklärungsversuche nennt er, um die Unterschiedlichkeit zw. Männern und Frauen zu erläutern?

11) Wieso haben sich die Männer seiner Meinung nach nicht verändert?

12) Welche Wünsche und Aufgaben haben Männer nach eigener Angabe?

13) Wie kann die gemeinsame Zukunft von Männern und Frauen am besten gestaltet werden?