

Das Arbeitskraftpotenzial der Frauen

Die Kraft der Frauen

In den reichen Ländern gehen mehr Frauen einer beruflichen Tätigkeit nach als je zuvor. Mit dieser Veränderung zurechtzukommen, wird eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte werden

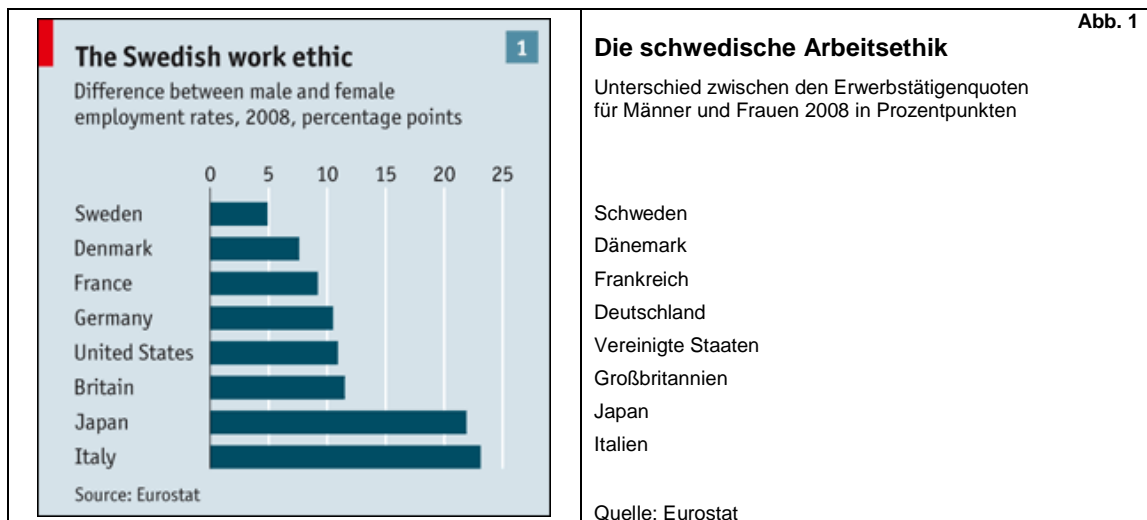


Die Stärkung der wirtschaftlichen Position von Frauen in den reichen Ländern ist eine der bemerkenswertesten Umwälzungen der letzten 50 Jahre. Bemerkenswert wegen des Ausmaßes der Veränderung: Millionen von Menschen, die einst von Männern abhängig waren, haben ihr wirtschaftliches Schicksal selbst in die Hand genommen. Bemerkenswert auch deswegen, weil es kaum zu Reibungen gekommen ist: Eine Veränderung, die die intimsten Bereiche menschlicher Identität berührt, wurde von Männern wie auch von Frauen weithin willkommen geheißen. Dramatische soziale Veränderungen verlaufen selten so friedlich.

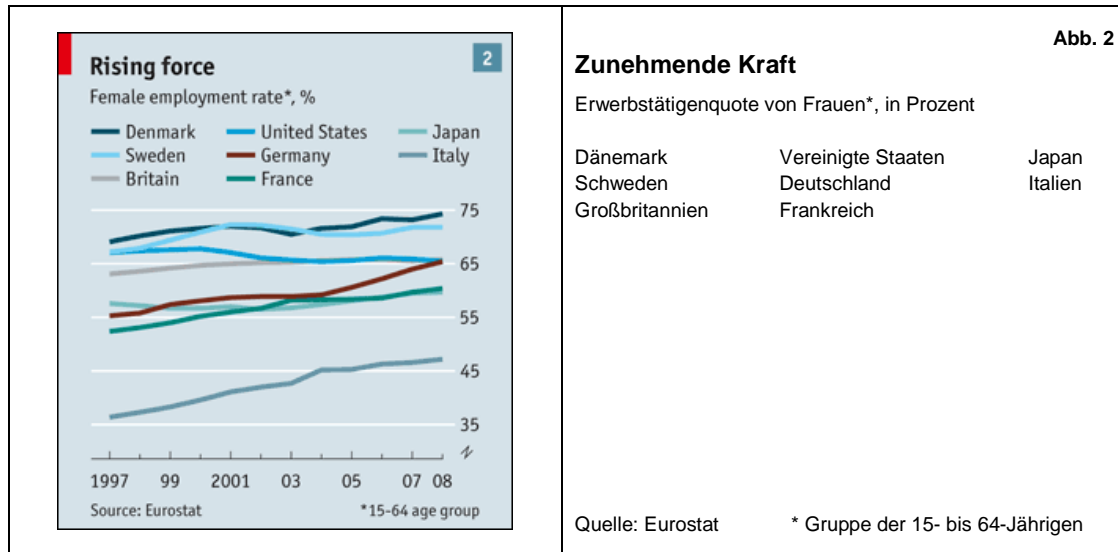
Doch auch friedliche Veränderungen können ein dickes Ende nach sich ziehen, etwa, wenn das soziale Gefüge nicht zu den wirtschaftlichen Veränderungen aufschließt. Viele Kinder haben einen hohen Preis für das Aufkommen des Doppelverdienerhaushalts bezahlt. Viele Frauen – und übrigens auch viele Männer – fühlen sich gefangen in einem immer dichter werdenden Wirrwarr von Verpflichtungen. Wenn die Stärkung der Position, das „empowerment“ der Frauen eine der großen Veränderungen der zurückliegenden 50 Jahre war, dann wird es eine der großen Herausforderungen der nächsten 50 Jahre sein, mit den sozialen Folgen umzugehen.

Als sich Hillary Clinton 2008 darum bewarb, die erste Frau auf dem Stuhl des Präsidenten der Vereinigten Staaten zu werden, sagte sie am Ende ihrer Kampagne, dass ihre 18 Millionen Stimmen in den Vorwahlen wie 18 Millionen Sprünge in der sprichwörtlichen gläsernen Wand seien, die als unsichtbare Barriere – von Männern errichtet – das Voranschreiten der Frauen verhindert. Nicht so sehr auf dem Markt der Wählerstimmen, als vielmehr auf dem Arbeitsmarkt wird diese Wand täglich durchbrochen. Frauen stellen inzwischen fast die Hälfte der amerikanischen Arbeiter und Angestellten (49,9 % im Oktober). Sie führen einige der besten Unternehmen der Welt, wie *PepsiCo*, *Archer Daniels Midland* und *W. L. Gore*. Sie besitzen nahezu 60 % der Universitätsabschlüsse in Amerika und Europa.

Der Fortschritt stellt sich natürlich nicht überall in gleicher Weise dar. In Italien und Japan liegen die Erwerbstätigenquoten für Männer 20 Prozentpunkte höher als für Frauen (siehe Abbildung 1).



Obwohl die Erwerbstätigenquote für Frauen in Italien im letzten Jahrzehnt merklich gewachsen ist, liegt sie noch immer unter 50 % und mehr als 20 Prozentpunkte unter der von Dänemark oder Schweden (Abbildung 2). Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer und sind in den Spitzenfunktionen stark unterrepräsentiert.



Dennoch ist die Veränderung dramatisch. Eine Generation zuvor haben Frauen nur untergeordnete Tätigkeiten ausgeübt und waren immer wieder sexistischen Äußerungen ausgesetzt, wie „*Mad Men*“ [= *Verrückte Männer*], eine Fernsehserie über Werbeleute in den frühen 60er Jahren in brillanter Weise zeigt. Heutzutage stellen Frauen in vielen Ländern die Mehrheit der Berufstätigen (51 % in den Vereinigten Staaten zum Beispiel) und offener Sexismus ist nur was für Versager. Sogar Refugien wie die Mittelmeerländer erleben rasante Veränderungen. In Spanien hat der Frauenanteil an den Arbeitskräften jetzt amerikanisches Niveau erreicht. Das Glas ist viel näher daran, halb voll zu sein als halb leer.

Wie lässt sich diese Umwälzung erklären? Natürlich hat die Politik dabei eine Rolle gespielt. Feministinnen wie Betty Friedan haben die häusliche Sklaverei dämonisiert und sind gegen Diskriminierung vorgegangen. Regierungen haben Gleichberechtigungsgesetze verabschiedet. Politikerinnen wie Margaret Thatcher und Hillary Clinton haben jüngere Frauen gelehrt, dass alles möglich ist. Aber die Politik ist nur ein Teil der Antwort: So gegensätzliche Persönlichkeiten wie Betty Friedan und Lady Thatcher wurden emporgetragen von verborgenen Kräften aus Wirtschaft und Technologie.



In den reichen Ländern stieg die Nachfrage nach der Arbeitskraft der Frauen. Zu der Zeit, als schiere Kraft noch wichtiger war als Köpfcchen, waren die Männer von Natur aus im Vorteil. Nun, wo der Intellekt die Oberhand gewonnen hat, sind die beiden Geschlechter eher auf einer Höhe. Die Feminisierung der Arbeitskraft wurde vorangetrieben durch das unaufhaltsame Wachstum des Dienstleistungssektors (wo Frauen im Wettbewerb den Männern in nichts nachstehen) und durch den gleichermaßen unaufhaltsamen Niedergang der Produktion (wo sie im Nachteil waren). Das entscheidende Buch für den aufkommenden Feminismus war wohl nicht Betty Friedans „*The Feminine Mystique*“ [in deutscher Übersetzung unter dem Titel „*Der Weiblichkeitswahn oder die Selbstbefreiung der Frau*“], sondern Daniel Bells „*The Coming of Post-Industrial Society*“ [deutsch unter dem Titel „*Die nachindustrielle Gesellschaft*“].

Die Nachfrage wird vom Angebot bedient: Frauen wollen in zunehmendem Maße außer Haus arbeiten und können das auch. Der Staubsauger hat seinen Dienst getan. Durch verbesserte Technik ist der erforderliche Zeitaufwand für traditionelle Frauen-Arbeiten wie Putzen und Kochen gesunken. Doch die wichtigste Neuerung war die Anti-Baby-Pille. Die Verbreitung der Pille erlaubte es den Frauen nicht nur, später zu heiraten, sondern hat für sie auch den Anreiz erhöht, Zeit und Mühe zu investieren in ihre Ausbildung und dabei besonders solche Kompetenzen zu erwerben, deren Aneignung schwierig ist und sich erst nach langen Jahren auszahlt. Zu wissen, sie würden nicht etwa die Jura-Fakultät verlassen müssen wegen eines Babys, machte die Rechtswissenschaft für Frauen attraktiver.

Die Verbreitung höherer Bildung hat außerdem die beruflichen Aussichten von Frauen beflügelt; auf dem Arbeitsmarkt wird ihnen höhere Wertschätzung zuteil und ihre Rolle hat sich gewandelt vom Mütterchen am Herd zur erfolgreichen berufstätigen Frau. Frauen mit hervorragender Ausbildung hatten schon immer bessere Chancen auf Arbeit als andere Frauen, sogar nach der Geburt von Kindern. 1963 waren in den Vereinigten Staaten 62 % der Frauen mit College-Abschluss [entspricht etwa: Hochschule, Universität] in Arbeit, im Vergleich dazu 46 % der Frauen mit Highschool-Abschluss [etwa: weiterführende Schule]. Heute sind 80 % der amerikanischen Frauen mit College-Bildung berufstätig, im Vergleich zu 67 % solcher mit Highschool-Abschluss und 47 % solcher ohne.

Die wachsende Schar von Frauen mit universitärer Bildung ist zudem ausgebildet in Fächern, die besser für den Arbeitsmarkt geeignet sind. 1966 waren 40 % der amerikanischen Frauen, die einen Bachelor-Abschluss erreicht hatten, im College auf Bildungsfächer ausgerichtet; 2 % hatten sich auf Business und Management spezialisiert. Diese Zahlen lauten jetzt 12 % und 50 %. Frauen hinken nur in einer Handvoll Fächer nach wie vor ernsthaft hinter den Männern her, zum Beispiel in Ingenieur- und Computerwissenschaften, wo 2006 lediglich etwa ein Fünftel der Abschlüsse von Frauen erworben wurde.



Mit am meisten überrascht an dieser revolutionären Entwicklung, in welchem geringem Maß sie offen gezeigte Begeisterung hervorgerufen hat. Die Veränderung wird von den meisten Menschen begrüßt. Einer kürzlich durchgeführten Studie von *Rockefeller Foundation/Time* zufolge sehen drei Viertel der Amerikaner sie als positive Entwicklung an. Neun von zehn Männern sagten, sie fänden es in Ordnung, wenn Frauen mehr als sie selbst verdienten. Doch allgemeiner Jubel? Fehlanzeige. Dies liegt zum Teil daran, dass junge Frauen ihre Möglichkeiten als selbstverständlich ansehen, zum Teil auch daran, dass Arbeit für viele Frauen eher eine ökonomische Notwendigkeit darstellt als eine Befreiung. Die wachsende Armee von alleinstehenden Müttern in den reichen Ländern hat kaum eine andere Wahl als zu arbeiten. Immer mehr verheiratete Frauen haben auch erkannt, dass ihnen, um den Lebensstandard ihres Haushalts halten können, nichts anderes übrig bleibt, als sich zu ihren Männern auf den Arbeitsmarkt zu gesellen. In Amerika haben Familien mit Frauen, die zu Hause bleiben, inflationsbereinigt ein Einkommen, das dem ähnlicher Familien in den frühen 1970er Jahren entspricht. Der wesentlichste Grund ist jedoch der, dass die Revolution eine ganze Reihe von Problemen mit sich gebracht hat.

Produktion versus Reproduktion

Ein offensichtliches Problem ist, dass die wachsenden Ansprüche der Frauen nicht erfüllt wurden. Sie wurden ermutigt, die Karriereleiter zu erklimmen, nur um dann zu sehen, dass die mittleren Stufen von Männern dominiert sind und die hohen außer Reichweite. Lediglich 2 % der Chefs der *Fortune*-500-Unternehmen und fünf von denen des *FTSE*-100-Aktienindex sind Frauen. Frauen stellen in Amerika weniger als 13 % der Vorstandsmitglieder. Die höheren Ränge in Management-Beratungsunternehmen und Banken sind von Männern besetzt. In Amerika und Großbritannien verdient die typische weibliche Vollzeitarbeitskraft nur ungefähr 80 % dessen, was der typische männliche Vollzeitarbeiter bekommt.

Dies ist sicherlich zu einem gewissen Teil Vorurteilen geschuldet. Aber der wesentlichste Grund dafür, dass Frauen frustriert sind, ist von tiefgründigerer Natur: Viele Frauen sind gezwungen zu wählen zwischen Mutterschaft und Karriere. Kinderlose Frauen in Amerikas Unternehmen verdienen fast genauso viel wie Männer. Mütter mit Partnern verdienen weniger und alleinerziehende Mütter viel weniger. Für Frauen auf der Überholspur sind die Kosten der Mutterschaft erheblich. Traditionell „weibliche“ Berufe, wie als Lehrkraft tätig zu sein, vertragen sich gut mit der Mutterschaft, weil die Gehälter auch mit zunehmender Erfahrung kaum wachsen und die Stunden relativ einfach abzuleisten sind. In erfolgreichen Firmen jedoch weisen die Gehälter ein steiles Wachstum auf und die Zeitplanung stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeiter. Von zukünftigen Chefs wird erwartet, dass sie in verschiedenen Abteilungen und Ländern gearbeitet haben. Anbieter professioneller Dienstleistungen haben ein „Rauf-oder-Raus“-System [*up-or-out*], das diejenigen, die sich am stärksten engagieren, mit lukrativen Partnerschaften belohnt. Der Grund für den Einkommensunterschied könnte somit das Gegenteil eines Vorurteils sein. Frauen werden an genau denselben Standards gemessen wie Männer.

Hier haben wir es mit „Hobson's choice“ zu tun, einer nur scheinbaren Wahlmöglichkeit ohne echte Alternative. Dies erlegt sowohl den einzelnen Menschen als auch der Gesellschaft hohe Kosten auf. Viele berufstätige Frauen verweigern sich der Mutterschaft gänzlich, in der Schweiz sind 40 % von ihnen kinderlos. Andere verlegen das Gebären so weit nach hinten, dass sie sich in die Hände des boomenden Fruchtbarkeitsgewerbes begeben müssen. Der Anteil der Frauen, die aus den am meisten gefragten Berufen aussteigen, stellt einen Verlust gegenüber den gemeinschaftlichen Investitionen in Begabungen dar. In einer Untersuchung über Absolventen der *University of Chicago's Booth School of Business* von Marianne Bertrand und ihren Kollegen ergab sich, dass zehn Jahre nach dem Abschluss ungefähr die Hälfte der weiblichen MBAs, die sich für Kinder entschieden hatten, dem Arbeitsmarkt erhalten geblieben waren. Andererseits waren viele früher hoch Ambitionierte schlicht frustriert. Eine andere amerikanische Studie, diesmal über Frauen, die aufgehört hatten zu arbeiten, um Kinder zu haben, zeigt, dass bis auf 7 % alle in ein Arbeitsverhältnis zurückkehren wollten. Nur 74 % haben das auch geschafft, und gerade mal 40 % kehrten in Vollzeittätigkeiten zurück.

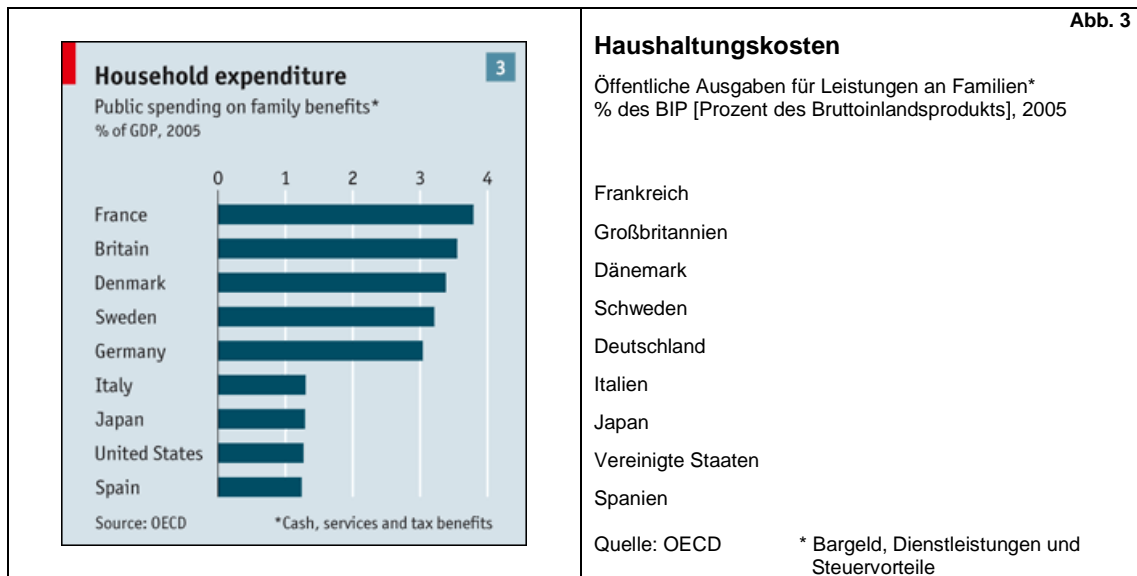
Sogar gutsituierte Eltern machen sich Sorgen, dass sie zu wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen, dank überfüllter Kalender und dem ewig surrenden Blackberry. Für nicht so betuchte Eltern kann sich das Jonglieren zwischen den Anforderungen der Arbeit und dem Großziehen von Kindern zu einem Alptraum auswachsen. Die Fürsorge für Kinder frisst einen enormen Anteil des Familienbudgets, zudem sind viele Babysitter beziehungsweise Tagesmütter unqualifiziert. Aber den Job zu kündigen, um selbst für die Kinder da zu sein, kann ein finanzielles Desaster bedeuten. Britische Kinder, die in Familien mit zwei Elternteilen aufwachsen, von denen nur einer arbeitet, haben eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit arm zu werden, als Kinder, deren Eltern beide arbeiten.

In einer Untersuchung der *Children's Society*, einer britischen Wohltätigkeitsorganisation, stimmten 60 % der Eltern der Meinung zu, dass „heutzutage Eltern nicht imstande sind, genug Zeit mit ihren Kindern zu verbringen“. In einer ähnlichen Untersuchung in Amerika meinten 74 % der Eltern, dass sie nicht genug Zeit für ihre Kinder hätten. Und dieses Problem verschwindet auch nicht, wenn die Kinder älter werden. In den meisten Ländern ist die Schule am frühen Nachmittag zu Ende. In Amerika sind die Schulen über Sommer zwei ganze Monate geschlossen. Nur wenige Regionen – Dänemark, Schweden und in geringerem Umfang Frankreich und Quebec – bieten ausgereifte Systeme der Kinderbetreuung nach der Schule.

Unterschiedliche Länder haben unterschiedliche Systeme eingeführt, um das Problem der Kombination von Arbeit und Elternschaft zu bewältigen. Für einige ist besonders wichtig, dass ganz junge Kinder Zeit mit ihren Müttern verbringen. Österreich, Tschechien, Finnland und Ungarn gewähren Müttern bis zu drei Jahre bezahlten Erziehungsurlaubs. Deutschland hat ein „Elterngeld“ eingeführt, um Mütter zu motivieren, zu Hause zu bleiben. (Dieses Gesetz hat eine Ministerin für Frauen durchgefochten, die selbst sieben Kinder hat.) Andere Länder legen größeres Gewicht auf die vorschulische Ausbildung. Neuseeland und die Nordischen Länder

sind besonders darauf bedacht, die Frauen zurück an die Arbeit und die Kinder in Kindergärten zu bekommen. Großbritannien, Deutschland, Japan, die Schweiz und vor allem die Niederlande sind sehr daran interessiert, dass die Mütter Teilzeit arbeiten. Andere, wie Tschechien, Griechenland, Finnland, Ungarn, Portugal und Südkorea, räumen den Frauen nur wenig Möglichkeiten für Teilzeitarbeit ein. Die skandinavischen Länder, insbesondere Island, bieten als weitere Maßnahme den Vätern höhere Anreize, mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufzuwenden.

Die größte Wirtschaftsgemeinschaft der Welt hat einen ganz eigenen Weg eingeschlagen. Amerika bietet keinen gesetzlich festgelegten bezahlten Erziehungsurlaub und auch nur 12 Wochen unbezahlte Zeit. Nicht weniger als 145 Länder zahlen bei Abwesenheit wegen Krankheit. Amerika erlaubt im Falle von Krankheiten in der Familie lediglich unbezahlte Abwesenheit. Die öffentlichen Ausgaben für die Unterstützung von Familien sind in Amerika, gemessen am OECD-Standard, gering (siehe Abbildung 3). Es wendet nur 0,5 % seines BIP für öffentliche Unterstützung der Kinderbetreuung auf; im Vergleich dazu Frankreich 1,3 % und Dänemark 2,7 %.



Es ist schwierig, die jeweiligen Vorzüge dieser verschiedenen Arrangements zu bewerten. In verschiedenen Systemen kann es zu ähnlichen Ergebnissen kommen: Das nicht-dirigistische Amerika weist ungefähr den gleichen Anteil von Kindern in Kindergärten auf wie das dirigistische Finnland. Verschiedene Systeme haben unterschiedliche Fehler. Schweden ist nicht ganz das Vorbild, das seine Anhänger sich vorstellen, trotz seiner familienfreundlichen Beschäftigungspolitik. Nur 1,5 % der Leitenden Angestellten sind Frauen, dieser Wert liegt in Amerika bei 11 %. Drei Viertel der schwedischen Frauen arbeiten im Staatswesen, drei Viertel der Männer in der Privatwirtschaft. Aber es gibt Belege dafür, dass Amerika und Großbritannien, die Länder, die durch eine hohe Frauenquote in der Arbeitswelt und große



Zurückhaltung bei staatlichem Engagement in der Kinderbetreuung gekennzeichnet sind, ihre Kinder ausgesprochen dürftig versorgen. Ein Unicef-Bericht von 2007 über Kinder in reichen Ländern weist aus, dass Amerika und Großbritannien mit die niedrigsten Werte für „Wohlbefinden“ hatten.

Frauenwelt

Aller Wahrscheinlichkeit nach wird der Trend, dass immer mehr Frauen berufstätig sind, sich fortsetzen. In der Europäischen Union haben Frauen 6 Millionen der seit 2000 neu geschaffenen Arbeitsplätze besetzt. In Amerika sind drei von vier seit Beginn der Rezession gekündigten Arbeitskräfte Männer; die Arbeitslosenrate unter Frauen beträgt 8,6 % gegenüber 11,2 % bei den Männern. Das Amt für Arbeitsstatistik rechnet vor, dass in zehn von den 15 Arbeitsplatzkategorien, die in den nächsten Jahren voraussichtlich am stärksten wachsen werden, mehr als zwei Drittel der Arbeitskräfte Frauen sind. 2011 werden an amerikanischen Universitäten 2,6 Millionen mehr Frauen als Männer studieren.

Frauen werden außerdem die Nutznießer des zunehmenden „Kampfes um Talente“ sein. Die Kombination aus immer älter werdenden Arbeitskräften und einer stärker von Kompetenzen abhängigen Wirtschaft läuft darauf hinaus, dass die Länder den weiblichen Teil ihrer Bevölkerung besser werden nutzen müssen. *Goldman Sachs* zufolge wird, wenn alle anderen Faktoren unverändert bleiben und die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt auf das männliche Niveau anwächst, das BIP gesteigert um 21 % in Italien, 19 % in Spanien, 16 % in Japan, 9 % in Amerika, Frankreich und Deutschland, sowie 8 % in Großbritannien.

Die Unternehmenswelt setzt sich immer intensiver mit dem Verlust an weiblichen Begabungen und der Schwierigkeit auseinander, Arbeit mit Kinderbetreuung zu kombinieren. Viele herausragende Unternehmen überdenken ihre Beförderungspraxis. Die Anwaltskanzlei *Addleshaw Goddard* hat für Frauen, die Arbeit und Mutterschaft kombinieren möchten, die Funktion eines „*legal director*“ [*Leiter Rechtsabteilung*] geschaffen als Alternative zur Partnerschaft in der Kanzlei. *Ernst & Young* und andere Wirtschaftsprüfungsunternehmen haben ihre Anstrengungen verstärkt, die Verbindungen zu solchen Frauen aufrechtzuerhalten, die eine Auszeit wegen ihrer Kinder nehmen, und ebnen ihnen später den Weg zurück zur Arbeit.

Zu Hause zu arbeiten findet immer mehr Zuspruch. Mehr als 90 % der Unternehmen in Deutschland und Schweden erlauben flexible Arbeitszeiten. Eine wachsende Zahl von Firmen lernt die Arbeitswoche auf neue Art und Weise einzuteilen und Mitarbeiter nach jährlicher statt wöchentlicher Arbeitszeit zu betrachten, indem gestattet wird, neun Tage innerhalb einer Zweiwochenfrist zu arbeiten, früh oder spät zu kommen oder dass sich Eheleute einen Arbeitsplatz teilen. Nahezu die Hälfte der Mitarbeiter von *Sun Microsystems* arbeitet zu Hause oder von nahegelegenen Satelliten-Büros aus. *Raytheon*, Hersteller von Raketensystemen, erlaubt seinen Arbeitskräften, jeden zweiten Freitag zugunsten der Familie frei zu nehmen, wenn sie die Stunden an anderen Tagen ableisten.



Manche Unternehmen überdenken sogar die Karrierestrukturen, weil die Menschen länger leben und arbeiten. *Barclays* ist eine von vielen Firmen, die eine fünfjährige unbezahlte Auszeit ermöglichen. *John Lewis* bietet solchen Mitarbeitern eine bezahlte sechsmonatige Sabbatzeit, die dem Unternehmen 25 Jahre angehören. Andere Unternehmen erlauben einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand. Auf diese Weise wird der Anteil der Kindererziehungsjahre am potenziellen Arbeitsleben der Frauen sinken. Auszeiten während der Lebensarbeitszeit verlieren ihre Bedeutung als weibliche Besonderheit.

Schnellere Veränderungen sind wahrscheinlich, zumal Frauen ihre wirtschaftliche Kraft voll ausnutzen. Viele talentierte Frauen pfeifen auf die Treitmühle und gründen ihre eigenen Unternehmen, die ihren Bedürfnissen besser entsprechen. Im letzten Jahrzehnt ist die Zahl der von Frauen gegründeten Privatunternehmen doppelt so stark gewachsen wie die der Unternehmen in Männerhand. Bei Firmen, die Frauen gehören, sind mehr Menschen angestellt als bei den 500 größten Unternehmen zusammen. *Eden McCallum* und *Axiom Legal* wenden auf ihre jeweiligen Bereiche der Managementberatung und Rechtsdienstleistungen ein Netzwerkmodell an: Mitglieder in diesem Netzwerk arbeiten zu ihnen angenehmen Zeiten und die Unternehmen nutzen die gesamte Bandbreite, um sicherzustellen, dass Anfragen der Kunden sofort bearbeitet werden.

Regierungen versuchen sich ebenfalls an die neue Welt anzupassen. In Deutschland gibt es jetzt 1.600 Schulen, in denen der Tag bis zum frühen Nachmittag dauert. Einige der gefragtesten amerikanischen „*charter schools*“ [Vertragsschulen] bieten längere Schultage und kürzere Sommerferien.

Aber bislang ist sogar die Kombination aus Initiativen im öffentlichen und privaten Sektor im Umgang mit dem Problem nur erst bis zum jetzigen Stand gekommen. Für die Kinder von ärmeren, arbeitenden Müttern ist die Wahrscheinlichkeit am geringsten, dass sie von frauenfreundlichen Unternehmen profitieren könnten. Millionen von Familien schlagen sich noch immer herum mit unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Schultagen, die in keinem sinnvollen Verhältnis zu ihrem Arbeitsleben stehen. Mit den sozialen Konsequenzen des wirtschaftlichen „*empowerment*“ von Frauen wird der Westen noch viele Jahre Mühe haben.