

Die Frauenquote – ist sie wirklich nötig?

Von Dr. Anja Joest, Bergisch Gladbach

I/A2

5♀/5♂



© Colourbox.com

Voransicht

Ist die Frauenquote ein Schritt hin zu echter Gleichberechtigung?

Themen:	Unterschiede zwischen Mann und Frau; Frauen in der Arbeitswelt; Geschichte der Frauenrechte; die gesetzliche Frauenquote; Vereinbarkeit von Familie und Beruf; weibliche Führungskräfte im internationalen Vergleich
Ziele:	Die Schülerinnen und Schüler lernen verschiedene Aspekte des Themas „Frauen in Führungspositionen“ und „Frauenquote“ kennen und bewerten diese kritisch. Sie setzen sich mit unterschiedlichen Erklärungsansätzen, aber auch mit Lebensmodellen auseinander und bewerten diese als Optionen für ihr eigenes Leben. Sie entwickeln Ansätze, wie die Situation für Frauen in Führungspositionen verbessert werden könnte.
Klassenstufe:	ab Klasse 9
Zeitbedarf:	8 Unterrichtsstunden

Materialübersicht

Stunde 1: Frauenquote – was ist das eigentlich?

- M 1 (Ab) Typisch Frau, typisch Mann?
 M 2 (Tx) Frauenquote – was ist das eigentlich?
 M 3 (Ab) Was weißt du über die Frauenquote? – Eine Umfrage

Stunde 2: Arbeiten als Frau – was hat sich verändert?

- M 4 (Tx) Vom Studieren und Arbeiten – eine kleine Geschichte der Frauenrechte

Stunden 3/4: Frauenquote – was bringt sie?

- M 5 (Tx) Was lange währt, wird endlich gut? – Die Debatte um die Frauenquote
 M 6 (Tx) Warum gibt es so wenige Chefinnen?
 M 7 (Tx) Frauen in Führungspositionen – wie sieht es in anderen Ländern aus?

Stunde 5: Kind und Karriere – geht das überhaupt?

- M 8 (Tx) Kind und Karriere – geht das oder geht das nicht?

Stunde 6: Die Frauenquote – Fluch oder Segen?

- M 9 (Ab) Die Frauenquote – Fluch oder Segen?

Stunde 7: Wer geht in Elternzeit?

- M 10 (Tx) Exot oder „Normalo“? – Ein Vater in Elternzeit

Stunde 8: Lernkontrolle

- M 11 (Lk) Was weißt du über die Frauenquote? – Teste dein Wissen

Erläuterung der Abkürzungen und Symbole:

Ab: Arbeitsblatt – **Lk:** Lernkontrolle – **Tx:** Text



Internetzugang erforderlich



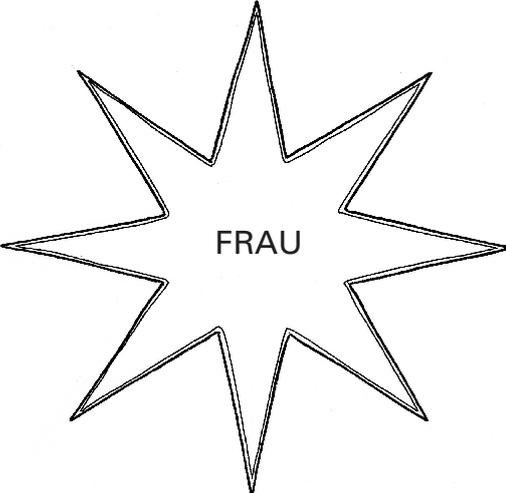
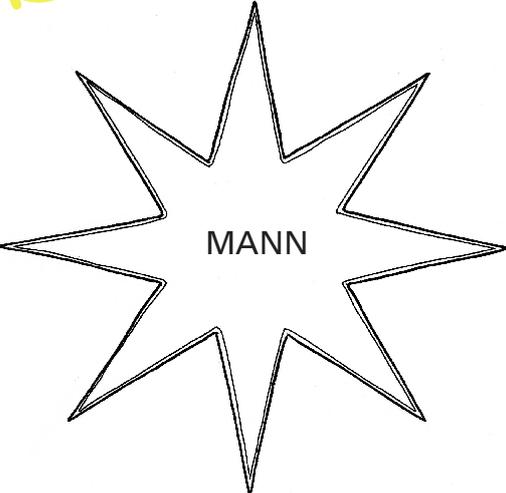
Gruppenarbeit

M 1

Typisch Frau, typisch Mann?

I/A2

Was macht eine typische Frau aus? Und was einen typischen Mann? Welche Stereotypen es gibt und wie das jeweils andere Geschlecht sie bewertet, erfährst du hier.

<p>Gruppe 1: Mädchen</p> 	<p>Gruppe 2: Mädchen</p> 
<p>Gruppe 3: Jungs</p> 	<p>Gruppe 4: Jungs</p> 

Aufgaben

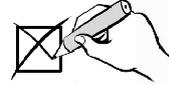
1. Bildet zwei Mädchen- und zwei Jungengruppen. Jede Gruppe schneidet ihren Stern aus und klebt ihn mittig auf ein Blatt.
2. Notiert in eurer Gruppe an die Sternspitzen alle Begriffe, die euch zu einer „Frau“ oder einem „Mann“ einfallen.
3. Bildet dann vier gemischte Gruppen mit Vertretern aller vier ursprünglichen Gruppen. Vergleicht eure Ergebnisse. Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten könnt ihr feststellen?



M 3

Was weißt du über die Frauenquote? – Eine Umfrage

Werde selbst zur Forscherin/zum Forscher und untersuche, was dein Umfeld über die Frauenquote weiß und darüber denkt.



Geschlecht: männlich weiblich

1. Nenne spontan drei Stichwörter, die dir zum Thema „Frauenquote“ einfallen.

2. Seit dem 1. Januar 2016 gibt es ein Gesetz zur Frauenquote. Was besagt es genau?

Von 2016 an müssen 30 Prozent der Aufsichtsräte von börsennotierten¹ Unternehmen, in denen die Arbeitnehmerseite voll mitbestimmungsberechtigt² ist, weiblich sein. Erfüllt das Unternehmen diese Quote nicht, müssen Posten unbesetzt bleiben.

Von 2016 an müssen 50 Prozent der Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen, in denen die Arbeitnehmerseite voll mitbestimmungsberechtigt ist, weiblich sein. Erfüllt das Unternehmen diese Quote nicht, muss es eine eigens festgelegte Strafe zahlen.

Von 2016 an müssen 30 Prozent der Stellen in den Führungsebenen großer Betriebe mit Frauen besetzt sein. Erfüllt das Unternehmen diese Quote nicht, müssen Posten unbesetzt bleiben.

3. Stell dir vor, du bist Personalchefin/Personalchef in einem mittelständischen Unternehmen. Auf eine freie Stelle bewerben sich ein männlicher Hochschulabsolvent und eine weibliche Hochschulabsolventin mit gleicher Noten und Erfahrungen. Wen stellst du ein? Begründe deine Antwort in zwei Sätzen.

4. Was glaubst du, wie viele Frauen sitzen in den Aufsichtsräten³ dieser Unternehmen, die insgesamt jeweils 20 Mitglieder haben?

VW _____ Daimler _____

BMW _____ Telekom _____

5. Warum werden deiner Meinung nach Führungspositionen eher mit Männern als mit Frauen besetzt? Beantworte die Frage mit einem Satz.

6. Würdest du als Mann in Elternzeit gehen, also eine berufliche Pause machen, um dich um dein Kind zu kümmern? Begründe deine Antwort mit einem Satz.

7. Findest du es diskriminierend, wenn es in einer Stellenanzeige heißt, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden? ja nein

Erläuterungen:

¹ **börsennotiert:** Unternehmen, deren Aktien an der Börse gehandelt werden – ² **voll mitbestimmungsberechtigt:** Betriebsräte, die sowohl am Arbeitsplatz, im Betrieb als auch im Unternehmen mitbestimmen dürfen; gilt nur für Kapitalgesellschaften mit mindestens 500 Angestellten – ³ **Aufsichtsrat, der:** Gremium, das den Vorstand von Kapitalgesellschaften (zum Beispiel Aktiengesellschaften) wählt, berät und kontrolliert

M 5

Was lange währt, wird endlich gut? – Die Debatte um die Frauenquote

I/A2

Seit 2011 wurde immer wieder über eine gesetzliche Frauenquote debattiert. Schließlich hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen entsprechenden Gesetzentwurf erarbeitet, der am 6. März 2015 vom Bundestag beschlossen wurde. Das Gesetz sieht eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen ab 2016 vor sowie verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und die obersten Management-Ebenen von mitbestimmungspflichtigen oder börsennotierten Unternehmen.

Doch bringt die Frauenquote wirklich den Durchbruch für die Frauen? Jasper von Altenbockum hat hierzu einen Kommentar geschrieben.

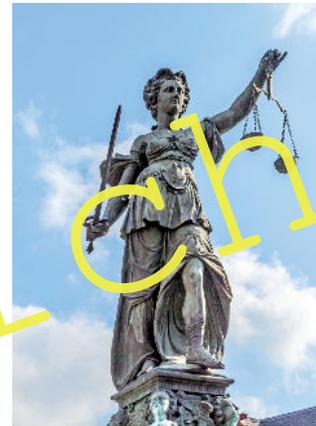
„Selbst das Freiheitsgefühl von Rosa Luxemburg war so ausgeprägt, dass ihr nicht in den Sinn gekommen wäre, eine Zwangsquote als größten Fortschritt seit der Einführung des Frauenwahlrechts zu bezeichnen. Da sind die SPD und auch das wendige Ursula-von-der-Leyen-Deutschland ganz anders. Die ‚historische Leistung‘ der Frauenquote feiern sie, als werde die Frau erst jetzt befreit. Eine Quote ist aber etwas anderes als ein Recht. Das eine macht zum Objekt, das andere zum Subjekt.“

So kann nur ein Mann argumentieren, wird es jetzt heißen, denn er weiß nicht, wie das ist, wenn man ein Recht hat, das man aber aus gesellschaftlichen Gründen (Männer! Kinder!) gar nicht wahr nehmen kann (gläserne Decke!). Aber wird die Quote dazu führen, dass das angebliche Machogehabe in deutschen Aufsichtsräten aufhört? Dass Karrieren für Frauen wirklich einfacher werden? Dass endlich mehr Frauen fördern können – und damit denselben Fehler machen sollen wie Männer, die vorzugsweise Männer fördern? Die Erfahrungen in Norwegen, dem Land mit der ältesten Frauenquote in Europa, sagen: Alles Mumpitz. Oder sagen wir: Es kommt immer anders als man denkt. Norwegens Nachbarländer erreichten dieselben Ziele jedenfalls schneller ohne Zwang und ohne Quote.

Dennoch oder gerade deshalb muss man sagen, dass die Quotenpolitik sich noch einmal rechtzeitig durchgesetzt hat. Sonst hätte sie erlebt, dass so oder so kommt, was sie erzwingen will. Frauen werden, schon weil der Fachkräftemangel nicht einfach per Einwanderung ausgeglichen werden kann, mehr arbeiten müssen, als ihnen vielleicht lieb ist. Die Ironie der Quote besteht darin, dass sie den Eindruck verhindert, ihren Aufstieg hätten sich die betroffenen Frauen selbst zu verdanken.

Die exklusive Quote für die obersten Etagen der deutschen Wirtschaft wird außerdem „ganz unten“ dazu führen, dass Frauen über Frauen denken: Die haben es nötig – gutes Einkommen und dann auch noch die Quote! Vor dieser Frage zittert schon jetzt der deutsche Mittelstand. Denn auch ihn könnte die Zwangsbeglückung deshalb noch heimsuchen. Aber vielleicht gelingt es Männern und Frauen, einfach schneller zu sein. Oder den Männern, zu Hause zu bleiben, auf das Erwerbsleben zu verzichten (selbst ist die Frau!) und für den ‚Fortschritt‘ zu kämpfen: die Kinderquote – die größte Revolution seit Einführung des Wahlrechts.“

© Jasper von Altenbockum: „Selbst ist die Frau“, in: FAZ vom 06.03.2015



Kommt „Justitia“ mit der Frauenquote zu ihrem Recht?

© iStock/Thinkstock

Aufgaben

1. Lies den Text. Wie steht der Kommentator zur Frauenquote? Fasse die wichtigsten Aussagen mit eigenen Worten zusammen.
2. Diskutiert in der Klasse, ob ihr die Ansichten des Autors teilt.

M 7

Frauen in Führungspositionen – wie sieht es in anderen Ländern aus?

I/A2

Während in Deutschland jahrelang um die Einführung einer Frauenquote gestritten wurde, sind andere Länder schon weiter. Hier blicken wir über den deutschen Tellerrand.

Dass es nur wenige Frauen bis in die obersten Chefetagen schaffen, ist kein rein deutsches Phänomen, denn auch weltweit gibt es nur wenige Frauen in Spitzenfunktionen. Laut einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Sonderkommission der Vereinten Nationen, werden nur 5 Prozent der großen globalen Unternehmen von Frauen geleitet. Dabei zeichnet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Größe eines Unternehmens und der Führung durch Frauen ab: Je größer ein Unternehmen ist, desto seltener wird es von einer Frau geleitet und desto weniger Frauen arbeiten dort in leitenden Positionen. Weltweit wird etwa ein Drittel aller Firmen von Frauen geleitet, allerdings handelt es sich hier meist um Kleinunternehmen.

Insbesondere in den Industrienationen sind Frauen, laut der Studie, in Führungspositionen unterrepräsentiert. So sind beispielsweise in den USA nur etwa 43 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Deutlich höher ist der Frauenanteil in Entwicklungs- und Schwellenländern. Am weitesten voran liegt hier Jamaika, wo fast 60 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Neben Jamaika findet man lediglich in Kolumbien und St. Lucia mehr Frauen als Männer in Führungspositionen der Unternehmen. Immerhin auf einen Anteil von über 40 Prozent kommen Moldawien (44,1 %), Bahamas (44,4 %), Guatemala (44,8 %), Lettland (45,7 %), Weißrussland (46,2 %), Panama (47,4 %) und die Philippinen (47,6 %).

Ein weiterer Aspekt, der in der Studie untersucht wurde, war der Frauenanteil in Aufsichtsräten. Auch hier zeigte sich, dass Frauen in dieser Position deutlich unterrepräsentiert sind. Nur in vier der 80 untersuchten Länder liegt der Frauenanteil in Aufsichtsräten über 20 Prozent. Dies sind Finnland, Norwegen, Schweden und Großbritannien. Dabei werden weltweit in erster Linie die Verantwortung für die Familie, klassische Rollenbilder und die männlich geprägten und dominierenden Strukturen für diese Situation verantwortlich gemacht.

Vgl. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_334882.pdf (22.9.2016)

Aufgaben

1. Lies den Text und erkläre, warum der Frauenanteil in Entwicklungs- und Schwellenländern vergleichsweise hoch ist.
2. Erläutere, warum der Frauenanteil mit der Größe des Unternehmens sinkt.
3. Recherchiere, in welchen europäischen Ländern es eine Frauenquote gibt.



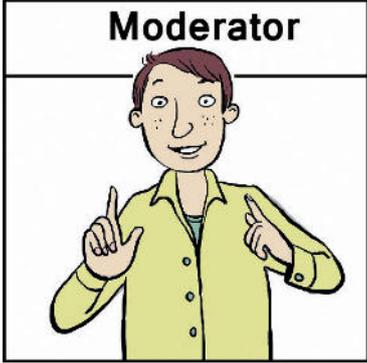
In Jamaika gibt es mehr Frauen als Männer in Führungspositionen.

© PhotoObjects.net/Thinkstock

M 9

Die Frauenquote – Fluch oder Segen?

Die Frauenquote stößt nicht nur auf Zustimmung. Welche Argumente dafür und dagegen in der Öffentlichkeit diskutiert werden, erfährst du hier.

<p>© Colourbox.com</p> <p>Du bist ein Mann mittleren Alters und bewirbst dich für einen Posten in der Führungsebene deines Unternehmens. An deiner statt bekommt eine Kollegin die Stelle.</p> 	<p>Du bist eine junge Frau, die nach ihrem erfolgreich abgeschlossenen Studium schon einige Jahre in einem Unternehmen gearbeitet hat. Als dein Chef erfährt, dass du schwanger bist, nimmt die Verantwortung, die du bei der Arbeit übernehmen sollst, mehr und mehr ab.</p>  <p>© iStock/Thinkstock</p>
<p>© Stockbyte/Thinkstock</p>  <p>Du bist ein junger Unternehmer und stellst bevorzugt Frauen in gehobenen Positionen ein. Du bist davon überzeugt, dass sie frischen Wind in die Unternehmensführung bringen.</p>	<p>© Colourbox.com</p>  <p>Du arbeitest seit 25 Jahren in einem Unternehmen. Am Monatsende bekommst du eine neue Chefin, eine Frau. „Alles Unsinn“, denkst du, „Frauen sollen sich um die Familie kümmern.“</p>
<p>© iStock/Thinkstock</p> <p>Du bist Politikerin/Politiker und hast dich für die gesetzliche Frauenquote eingesetzt.</p> 	<p>© Colourbox.com</p> <p>Du bist eine erfahrene Mitarbeiterin deines Unternehmens und erst kürzlich in eine Führungsposition aufgestiegen, doch so ganz wohl fühlst du dich nicht. Wenn du in die Kantine kommst, hörst du immer wieder den Satz: „Sieh mal, da kommt die Quotenfrau.“</p> 
<p>© iStock/Thinkstock</p> <p>Du bist Politikerin/Politiker und hast dich gegen die gesetzliche Frauenquote eingesetzt.</p> 	<p>© Julia Lenzmann</p> <p>Moderator</p> 

VORANSICHT

