



Samstag, 08. Mai 2021, 13:00 Uhr
~10 Minuten Lesezeit

Die Quoten- Qualifikation

Frauen brauchen keine Bevorzugung „aus Prinzip“, sondern faire Chancen in einer Gesellschaft, in der die wahren Ursachen der Benachteiligung überwunden sind.

von Karolin Ahrens
Foto: pathdoc/Shutterstock.com

„Ich bin eine Quotenfrau“(1) offenbarten kürzlich durchaus beeindruckende Frauen auf Titelbildern sogenannter Leitmedien. Die Aktion löste Verwirrung und Verwunderung zugleich aus, assoziiert dieser Ausspruch doch nichts anderes als: Ich habe meine Position nicht primär aufgrund meiner persönlichen und fachlichen Eignung erhalten, sondern weil ich eine Frau bin. Eine ausgesprochene Ungerechtigkeit, die die Spaltung zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern geradezu provoziert. Gleichstellung im

engeren Sinne bedeutet nämlich nicht, fachlich ungleich Ausgebildete gleich zu behandeln. Gemessen an dem Werteverständnis unseres Grundgesetzes (2), das ausdrücklich die Ungleichbehandlung von Gleichem verbietet und fordert, nur Gleiches gleich zu behandeln, entlarvt sich dieser Ausspruch – wenn auch attraktiv verpackt – somit als gesellschaftspolitische Symptombekämpfung, als ein politisches Spaltungsmittel. Weitaus entscheidender dürften daher die darunterliegenden Fragen sein: Wie äußert sich die behauptete Diskriminierung der Frau im Beruf und in der Gesellschaft tatsächlich? Warum ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen so gering (3)? Gibt es eine (Un)vereinbarkeit von Kind und Karriere? Welche gesellschaftlichen Veränderungen sind notwendig, welche Entwicklungen gefährlich? Wie kann ein Lösungsweg gefunden werden?

Frau und Mutter

Auch heute noch wird das Recht auf Autonomie und Selbstbestimmung der Frau laut aktuellem Weltbevölkerungsbericht (https://www.dsw.org/wp-content/uploads/2021/04/UNFPA-Weltbevoelkerungsbericht_2021_web.pdf) massiv verletzt, was weltweit nach Ausmaß der Diskriminierung und Ausdruck der Unterdrückung variiert (4). Insbesondere die Möglichkeit einer Frau, ihren eigenen Körper zu kontrollieren, entscheide mit darüber, wie viel Kontrolle sie in anderen Bereichen ihres Lebens habe (5).

Zu Recht wird das angeborene Recht der Frau eingefordert, selbst

über den eigenen Körper zu bestimmen, ihn zu schützen, für ihn sorgen und sich über ihn auszudrücken zu können; Entscheidungen zu treffen, ohne Angst vor Gewalt und Verfolgung haben zu müssen; die Beendigung von Zwangsehen und Genitalverstümmelung; selbstbestimmt eine Entscheidung für oder gegen eine Schwangerschaft treffen zu können.

Aber bedeutet Selbstbestimmung der Frau tatsächlich – wie behauptet und gesellschaftlich in weiten Teilen anerkannt – die Freiheit, medizinische Dienste – sprich Abtreibungen – in Anspruch nehmen zu können, wann immer sie die Frau benötigt (6)?

Hört meine Freiheit als Frau nicht dort auf, wo das Recht des Anderen – nämlich das des ungeborenen Lebens – beginnt?

Selbstredend besteht eine besondere Schutzbedürftigkeit und Fürsorgeverpflichtung, wenn die Schwangerschaft nicht freiwillig, sondern durch einen Gewaltakt an der Frau herbeigeführt wird; „Mein Körper gehört mir“ als Hilferuf gegen männliche Übergriffigkeit. Aber berechtigt dieser Umstand per se, dem entstehenden – und unschuldigen – Leben die Chance auf das Leben zu nehmen? Ist es nicht vielmehr gerade Ausdruck des Wunders des Lebens, dass es sich unerschrocken über das Böse erhoben hat?

Rund 100.000 Abtreibungen werden jährlich laut **Statistik** (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Schwangerschaftsabbrueche/_inhalt.html) offiziell in Deutschland vorgenommen. Eine erschreckende Bilanz, die traurig stimmt, fassungslos mit dem aktuellen Bewusstsein, dass ungeborenes Leben selbst lebend abgetrieben wird, um nach einer Kühlung **Zelllinien zu entnehmen** (<https://www.lifesitenews.com/news/babies-were-aborted-alive-placed-in-fridge-to-harvest-cell-lines-used-in-some-vaccines->

researcher), die für Medikamente und Impfstoffe **verwendet werden** (<https://www.sciencemag.org/news/2020/06/abortion-opponents-protest-covid-19-vaccines-use-fetal-cells>), insbesondere auch für eine **Vielzahl von Covid19-Impfstoffen** (<https://s27589.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/12/COVID-19-Vaccine-Candidates-and-Abortion-Derived-Cell-Lines.pdf>). Ein Verfahren, das aufgrund seiner ethischen Verwerflichkeit sofort beendet werden muss.

Kind und Karriere

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden, eingeschlossen bei dem Recht auf Arbeit und der freien Berufswahl und -ausübung (7). Doch gerade in der Arbeitswelt gleicht diese rechtliche Festlegung Wunschträumen, insbesondere in den Führungsetagen. Mehr als 70 Prozent der höheren Positionen in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Politik sind von Männern besetzt. Je höher die Position, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau dafür vorgesehen wird.

Frauen warten in vergleichbaren Jobs länger darauf, aufzusteigen, als ihre männlichen Kollegen. An der Beschäftigungsstruktur bekannter deutscher Unternehmen ist die Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen deutlich zu erkennen (8). Gründe seien vor allem die Nichtüberwindbarkeit der sogenannten **Gläsernen Decke** (<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/die-glaeserne-decke-verschwindet-nicht-durch-stimmtraining-1581/>) als auch ihre Situation als „Vorzeigefrau“. Da Frauen in diesen Positionen eine Minderheit darstellen, werden sie mit der Situation konfrontiert, einer homogenen männlichen Gruppe gegenüberzustehen (9).

Ist eine Frau auch Mutter, steht das Kind mit seinen Bedürfnissen im Vordergrund der eigenen Verantwortung. Daneben ist die Berufstätigkeit für Frauen heute ein zentraler Aspekt ihrer Lebensplanung.

Gut zwei Drittel der berufstätigen werdenden Mütter wollen die Berufstätigkeit jedoch nur kurz unterbrechen (10) – was im Hinblick auf die eigene Autonomie nachvollziehbar, jedoch unter Beachtung der Bedürfnisse des Kindes kritisch zu bewerten ist.

Ein Kind benötigt – insbesondere in den ersten Jahren – die Liebe, Nähe, gemeinsame Zeit, das Gefühl der Vertrautheit, um Urvertrauen aufbauen und sichere Wurzeln schlagen zu können.

Die Mutter ist hierbei zentraler Ausrichtungspunkt, wobei dieses selbstredend auch bei gleichgeschlechtlichen Elternteilen gilt. Eine Tätigkeit oder eine Führungsposition, die eine erhebliche Abwesenheitszeit, häufige Dienstreisen und feste Arbeitszeiten beinhalten, sind jedenfalls mit der Verantwortung für ein Kind nicht vereinbar, da sie sich gegenseitig unmittelbar und tatsächlich ausschließen. **Anderslautende Behauptungen** (<https://www.tagesspiegel.de/politik/moegliche-gruenen-partiechefin-baerbock-fuer-ihre-toechter/20703104.html>) sind Selbstbetrug und Betrug am Kind.

Hingegen scheinen Führungspositionen mit flexiblen Arbeitszeiten bei einer kindernahen Betreuung durch Homeoffice oder Kinderbetreuung am Arbeitsplatz realisierbar, soweit sie sich in einem angemessenen zeitlichen Rahmen bewegen und den Bedürfnissen des Kindes anpassen. Auch vor diesem Gesichtspunkt wäre eine freie und soziale Marktwirtschaft erstrebenswert, die den Wert eines Unternehmens und den Wert der Arbeitskraft nicht mehr primär nur an der Gewinnerzielung und Rentabilität bemisst, sondern auch nach einer klaren werteorientierten Real- und

Ressourcenpolitik ausgerichtet, was sich entgegen anderslautenden Behauptungen nicht grundsätzlich ausschließen dürfe. Auch dem Wert der Frau als Mutter muss eine stärkere gesellschaftspolitische Bedeutung beigemessen werden.

Durch diese Ausgleichsmechanismen wäre zu erwarten, dass der Anteil der Frauen in den Führungspositionen selbsttätig steigt (11) und sich die Arbeitswelt gleichzeitig durch eine höhere Flexibilität und geringere Ressourcenbindung auszeichnet. Begleitet von einer staatlichen gewerbsunabhängigen Ausgleichszahlung für sozial Schwächere, könnte sich die Einbringung der Frau als Arbeitnehmerin an den Bedürfnissen des Kindes orientieren, ohne gleichzeitig in ihrer Existenz bedroht zu werden.

Eine konsequente gesetzliche Umsetzung der Beseitigung ungerechtfertigter Lohnbenachteiligungen von Frauen bei gleicher Arbeit und eine Anhebung der Lohnzahlungen in den frauenüberrepräsentierten Berufsgruppen, insbesondere im sozialen Bereich, könnten neben der Zurückdrängung des **übergriffigen Staates** (<https://www.rubikon.news/artikel/der-ubergriffige-staat>) und der verantwortungsvollen Wiederaufnahme seiner Kernaufgaben Katalysatoren dieser gesellschaftspolitischen Veränderung sein. Denn der Staat sollte lediglich eine Notordnung gegen das Chaos sein, das Recht insbesondere die Waffe des Schwachen (12).

Soweit vorhanden, wäre es wünschenswert, wenn sich der Mann/andere Elternteil als liebender Vater und Partner stärker in die Kinderbetreuung einbringt.

Mann, Vater und Patriarch

Denn glaubt man einer neueren Studie

<https://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article133814240/So-einfach-macht-man-Maenner-gluecklich.html>), sei es sehr einfach, Männer glücklich zu machen: Männer sind dann glücklich, wenn ihre Partnerinnen glücklich sind. Dieser Argumentation folgend, müsste der Mann sich selbstgenügsam nur noch für die Beseitigung der aufgezeigten Missstände einsetzen, um eine glückliche (Berufs-)Partnerin an seiner Seite zu wissen. Oder ernsthaft politisch gesprochen:

Wer nichts verändern will, wird auch das verlieren, was er bewahren möchte (13).

Bei den von Männern vorgebrachten Gründen, warum Frauen der Weg in Führungspositionen erschwert wird, kommt das Sozialforschungsinstitut Sinus Sociovision zu dem **Ergebnis** https://www.sinus-institut.de/fileadmin/user_data/sinus-institut/Dokumente/downloadcenter/Artikel_und_Vortraege/Hueter_der_glaesernen_Decke_Die_Unternehmerin_Ausgabe_2_2009.pdf), es gebe grundsätzlich drei Typen Mann, die Frauen aus unterschiedlichsten Gründen in Führungspositionen ablehnend gegenüberstehen. Beim „Konservativen“ sei eine kulturelle und funktionale Ablehnung von Frauen qua Geschlecht auszumachen; Frauen seien eine Irritation im *inner circle* und unerwünscht im Vorstand.

Der „Macht-Manager“ hingegen habe eine emanzipierte Grundhaltung und gehe davon aus, dass Frauen chancenlos gegen die Machtrituale seien. „Das Topmanagement verlangt Härte, und das steht im Widerspruch zum Frauenbild in der Gesellschaft.“ Der dritte Typus zeige einen radikalen Individualismus: „Das Geschlecht spielt keine Rolle. Es gibt aber nicht genügend Frauen, die authentisch und flexibel genug sind.“ Da alle drei Haltungen regelmäßig in Unternehmen vorherrschen, besteht für die karriereambitionierte Frau eine scheinbar ausweglose Situation: Erfüllt sie eine der genannten Anforderungen, steht sie damit im

Widerspruch zu den anderen beiden. Die „gläserne Decke“ ist also dreifach gesichert.

Glaut man den politischen Stimmen, kommt es noch schlimmer, wenn der Mann nicht nur diskriminierende, sondern auch noch patriarchalische Allüren an den Tag legt. Der Begriff „Patriarch“ bedeutet erst einmal nicht mehr und nicht weniger als Stammvater eines Geschlechts oder Familienoberhaupt (14).

Diese Rolle ist per se nicht unbedingt kritisch zu bewerten, zumindest dann nicht, wenn sie durch männliche Verantwortung, Fürsorge, beschützen und ernähren wollen ausgefüllt wird. Zielt sie hingegen auf Macht, Unterdrückung und Kontrolle ab, dürfte hier tatsächlich ein Wandel erforderlich sein und besondere **gesellschaftliche Beachtung** (https://www.allgemeine-zeitung.de/politik/deutschland/gastkommentar-von-necla-kelek-das-patriarchat-kehrt-zuruck_20982443) erforderlich machen.

„Gefühl“ betrachtet dürfte es bei der männlichen Verteidigung der Vormachtstellung in den Führungspositionen wohl um nichts Geringeres gehen als das eigene Selbstverständnis, die Zuweisung der eigenen Identität und sicher oftmals des eigenen Wertes. Die Verteidigungshaltung also verständlich, jedoch nicht wirklich gerecht, insbesondere kinderlosen, kompetenten Frauen gegenüber, die willens und tatsächlich in der Lage sein dürften, zeit- und reiseintensive Positionen auszufüllen.

Entscheidende Männer mögen bedenken, dass sich hinter einer Kinderlosigkeit nicht selten auch ein lebenslanger Zweifel, ein gelegentlich aufkeimender Schmerz verbirgt, vielleicht die falsche Entscheidung getroffen zu haben, um dann auch noch das regelmäßige Gefühl der Ohnmacht zu erleben, wenn erneut ein männlicher Bewerber bevorzugt wurde.

Oder nur Zutritt zur Führungsetage mit dem Stempel des Makels „Quotenfrau“ zu erhalten – einer fähigen Frau weder würdig noch geeignet, die Benachteiligung in ihren Ursachen aufzulösen.

Kind als Mittelpunkt

Diese – berechtigten – beiderseitigen Interessen und Problemfelder, deren Lösung sicher nicht durch eine Quote oder einseitige Kritik am Mann gesucht werden sollte, kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir bei dieser groß angelegten zwischenmenschlichen Verwirrung das wichtigste Ziel nicht aus den Augen verlieren dürfen: die Zukunft in Gestalt unserer Kinder. Auch hier manifestiert sich in der Krise eine Lieblosigkeit, die mit der **Kinderarmut** (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/291_2020_BST_Facsheet_Kinderarmut_SGB-II_Daten__ID967.pdf) und einer großen Anzahl und Dunkelziffer an **Kindesmisshandlungen und Missbräuchen** (<https://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gewalt/kindesmisshandlung/fakten/>) in dem **derzeitigen Verbrechen** (<https://www.rubikon.news/artikel/verbrechen-gegen-die-menschlichkeit-2>) an ihnen ihren erschütternden Höhepunkt findet.

Denn Hand aufs Herz – welcher Elternteil richtet sich tatsächlich bedingungslos nach den Bedürfnissen des Kindes aus? Fördern unsere gesellschaftspolitischen Strukturen nicht gerade eine ständige eigene Überforderung und Unterversorgung der kindlichen Bedürfnisse?

Unser Grundgesetz stellt die Ehe und Familie in Artikel 6 unter einen umfassenden Schutz. Es unterscheidet hinsichtlich der Ehe nicht nach gleich- oder verschiedengeschlechtlich.

Wenn Familie ein auf Dauer angelegtes umfassendes Beziehungsverhältnis zwischen Eltern und Kindern – unabhängig davon, ob die Eltern miteinander verheiratet sind, ob die Kinder minderjährig oder volljährig sind, ob sie aus Ein- oder Mehrehen hervorgegangen oder ob sie Adoptiv-, Stief- oder Pflegekinder sind – bedeutet, sollten wir unser eigenes und derzeit gesellschaftliches Werteverständnis gründlich reflektieren, wie zum Beispiel:

Die Kenntnis der eigenen biologischen Herkunft ist für die Identität eines Menschen essenziell, aber hängt die Liebe zu einem Kind davon ab? Warum ist die Samenspende, nicht aber die Eizellspende in Deutschland erlaubt? Wenn beides auf einem Akt der Menschlichkeit und nicht auf einem **Ausbeutungstatbestand** (<https://www.leihmutterschaft.at/pages/leihmutterschaft/home/argumente/article/434.html>) beruht? Ist der Schmerz über die eigene Unfruchtbarkeit denn ungleich zu bewerten, eine Mutter für das Kind wichtiger als sein Vater?

Ist unser Adoptionsverfahren noch zeitgemäß, insbesondere wenn bei weiblichen Paaren das **Kind Nachteile** (https://www.familienrecht-muenchen.de/Aktuelles/Urteil_des_BGH_zur_Elternschaft_bei_gleichgeschlechtlicher_Ehe) durch die Ungleichbehandlung erfährt? Warum ist das Thema Familiengründung in einem Vorstellungsgespräch oftmals ein Tabuthema? Schützt und fördert das Verbot der arbeitgeberseitigen Erfragung eines Kinderwunsches tatsächlich die Mutter als Arbeitnehmerin?

Um diese und etwaige weitere Fragen gesellschaftsdemokratisch beantworten zu können, dürfte es zukunftsgerichtet zwingend erforderlich sein, dass die Geschlechter Frieden schließen, ihre Gegensätze verstehen lernen und sie nicht wesensfremd bekämpfen, verantwortlich ihr Umfeld zu einem Ort der Geborgenheit und Vertrautheit gestalten, zu einem geschützten Ort für liebensbedürftige Kinderseelen: zu einem Ort, der sich Heimat

nennen sollte (15).

Quellen und Anmerkungen:

(1) <https://www.stern.de/quotenfrau--reaktionen-auf-stern-titel--ich-bin-eine-quotenfrau--9515644.html>

(<https://www.stern.de/quotenfrau--reaktionen-auf-stern-titel--ich-bin-eine-quotenfrau--9515644.html>)

(2) [BVerfGE 87, 234 (255)]: Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verbietet es, dass eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten. Die rechtliche Unterscheidung muss also in sachlichen Unterschieden eine ausreichende Stütze finden.

(3) <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen>

(<https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen>)

(4) Weltbevölkerungsbericht 2021, Seite 95 folgende

(5) Ebenda, Seite 7

(6) Frauen in der Arbeitswelt, Stefanie Rupp, München, GRIN Verlag, Übersicht 5 folgende

(7) Artikel § 3 und Artikel 12 Grundgesetz

(8) [Frauen auf Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert - Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de)], [EU-Anteil von](#)

[Frauen in Führungspositionen 2019, Statista](#) Frauen in der Arbeitswelt, Stefanie Rupp, München, GRIN Verlag, Übersicht 5 folgende

(10) [Deutschland: Immer mehr Mütter sind berufstätig, DER SPIEGEL](#) Frauenanteil in Führungspositionen nach

[Wirtschaftssektoren 2020, Statista](#) Die Zitate werden Gustav

Heinemann (23. Juli 1899 bis 7. Juli 1976) [zugerechnet]

(<https://gutezitate.com/zitat/195577>

(<https://gutezitate.com/zitat/195577>), deutscher Politiker und der dritte Bundespräsident der Bundesrepublik Deutschland.

(13) Ebenda, in der Hoffnung, dass diese Fortführung der Gedanken Zustimmung finden würde.

(14) aus griechisch πατριάρχης (patriárchēs, „Stammesführer“) → grc, zu griechisch πατριά (patriā, „Abstammung, Geschlecht, Familie, Stamm, Volksstamm“) → grc, zu griechisch πατήρ (patēr, „Vater; im Plural auch: Vorfahren, Eltern“)

(15) „Im allgemeinen Sprachgebrauch wird er auf den Ort angewendet, in den ein Mensch hineingeboren wird und in dem die frühesten Sozialisationserlebnisse stattfinden, die zunächst Identität, Charakter, Mentalität, Einstellungen und Weltauffassungen prägen.“ Weitere Informationen: (Info 03.05 Was ist Heimat? – Definitionen ([bpb.de](https://www.bpb.de) (<https://www.bpb.de/>))).



Karolin Ahrens, Jahrgang 1980, studierte Rechtswissenschaften und schloss ihr Zweites Juristisches Staatsexamen mit der Befähigung zum Richteramt ab. Als erfahrene Rechtsanwältin betreut sie ausgewählte Mandate im Zivilrecht und Grundrechtsschutz. Ihre Spezialisierung im Gesellschafts- und Organhaftungsrecht baut sie derzeit durch ein Zusatzstudium an der Leuphana Universität Lüneburg mit einer anschließenden Promotion im Bereich Corporate & Business Law unter dem Gesichtspunkt von Ethik und Verantwortung aus. Weitere Informationen unter [karos.info](http://www.karos.info) (<http://www.karos.info/>).

Dieses Werk ist unter einer **Creative Commons-Lizenz** ([Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/))

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>) lizenziert.

Unter Einhaltung der Lizenzbedingungen dürfen Sie es verbreiten und vervielfältigen.