

Die Demographisierung der Geschlechtergleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft: Ergebnisse einer Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft

Alemann, Annette von

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Alemann, A. v. (2008). Die Demographisierung der Geschlechtergleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft: Ergebnisse einer Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 2643-2652). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-151730>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Demographisierung der Geschlechtergleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft

Ergebnisse einer Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft

Annette von Alemann

Einleitung

In den Sozialwissenschaften, aber auch in Politik und Öffentlichkeit wird derzeit immer intensiver über den »demographischen Wandel«, seine Ursachen und Konsequenzen diskutiert. In den Medien wechseln sich Serien über die Kinderlosigkeit deutscher Frauen und Männer, Mutter- und Vaterschaft und das Leben im Alter ab, Politiker diskutieren über die Zukunft der Rentensysteme, und selbst die Wirtschaft fragt danach, ob es sich nicht auch betriebswirtschaftlich lohnt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihren Mitarbeitern zu fördern. Dass weibliche Fach- und Führungskräfte auf Grund ihrer teils biologisch, teils sozialisatorisch bedingten Andersartigkeit – im Fachjargon »Diversity« genannt – ein Gewinnpotenzial darstellen, hat sich längst bis in die Führungsetagen der Großunternehmen herumsprochen und ist empirisch belegt. Wie aber kommt es zu dieser Demographisierung öffentlicher, politischer, wirtschaftlicher und eben auch wissenschaftlicher Diskurse? Der Beitrag ist ein Erklärungsversuch zu dieser Frage, indem er am Beispiel eines politischen Konflikts zeigt, wie Macht- und Interessenkonstellationen zu politischen Handlungen führen, die wiederum öffentliche Diskussionen, wirtschaftliche Absichtserklärungen und wissenschaftliche Untersuchungen in Gang setzen.

Präsentiert wird die Analyse des Konflikts um ein Gleichstellungsgesetz, wobei herausgearbeitet werden soll, dass sich im Laufe des politischen Diskurses eine thematische Verschiebung vollzogen hat. Diese Diskursveränderung hat zu Handlungskonsequenzen geführt, die bis heute wirksam sind. Empirische Grundlage ist eine Fallstudie, die im Rahmen des Forschungsprojekts *Wirtschaftseliten zwischen Konkurrenzdruck und gesellschaftlicher Verantwortung* an der Universität Bielefeld auf der Grundlage von Experteninterviews und umfangreichen Dokumentenanalysen ange-

fertigt wurde (vgl. Alemann 2007).¹ In ihrem Zentrum steht der Konflikt um die Institutionalisierung eines Gleichstellungsgesetzes für die deutsche Wirtschaft in den Jahren zwischen 1998 und 2001. Um verstehen zu können, wie sich der öffentliche Diskurs vom Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit zum Ansatz der Familienfreundlichkeit verschoben hat, wird der Konflikt um das Gleichstellungsgesetz im Folgenden näher betrachtet.

Der Konflikt um das Gleichstellungsgesetz

Die Vorgeschichte des Konflikts reicht in die 1980er Jahre zurück. Seit Mitte der 1980er Jahre hatten Politikerinnen und Politiker aus SPD und Bündnis90/Die Grünen sowie Gewerkschaftsmitglieder Entwürfe und Vorüberlegungen für umfassende Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze entwickelt (Raasch 1999), diese reichten in ihren Forderungen bis hin zur grundlegenden Abschaffung struktureller Diskriminierung und einer positiven Diskriminierung von Frauen »bis zur Überwindung der patriarchalen Struktur« (Nohr 2001: 15). Seit den 1980er Jahren hatte es auch im Gewerkschaftslager eigene Ideen zu einem Gleichstellungsgesetz gegeben, die aber in der Vergangenheit jeweils zu Gunsten freiwilliger Initiativen der Wirtschaft aufgegeben worden waren.

Mit dem Regierungswechsel im Oktober 1998 glaubten die Verfechterinnen und Verfechter eines Gleichstellungsgesetzes sich am Ziel: Die in den Wahlprogrammen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen enthaltene Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft (Nohr 2001) wurde in den Koalitionsvertrag übernommen. Dieser bezeichnete die Gleichstellung von Frau und Mann als »gesellschaftliches Reformprojekt«, das durch das Aktionsprogramm *Frau und Beruf* verwirklicht werden sollte (Koalitionsvertrag 1998: 19). Ausgangspunkt für diese For-

1 Die Quellenlage zu diesem Fall ist uneinheitlich. Dokumente der Bundesregierung, Gewerkschaften, (Frauen-)Verbände (Gesetzesvorlagen, Kommentare, Kritiken) und einzelner Politikerinnen und Politiker sind im Internet ebenso zugänglich wie die Informationsdienste des Instituts der deutschen Wirtschaft und anderer Forschungsinstitute; weniger präsent sind Materialien der Wirtschaftsverbände. Anrufe bei den Presseabteilungen der Verbände stießen auf verhaltene Ablehnung. Hinzu kommen Printmaterialien von Bundesregierung, (Frauen-)Verbänden und Gewerkschaften sowie Gesetzestexte und -kommentare. Wissenschaftliche Untersuchungen zum Diskurs über die Vereinbarung bzw. den Gesetzentwicklungsprozess liegen bislang nicht vor. Die Gleichstellungsgesetzgebung wurde allein in zwei aktuellen Tagungsdokumentationen (Rust u.a. 2003; König u.a. 2004) rezipiert. Da es sich bei der Rekonstruktion des Prozesses um eine explorative Untersuchung handelt, wurde das Instrument des Experteninterviews genutzt; zwischen Juli 2004 und Januar 2005 wurden insgesamt elf Hintergrundgespräche mit Zeitzeugen und zentralen Akteuren des Falles geführt, deren Ergebnisse in die Darstellung und Bewertung des Falles eingehen.

derung war die Tatsache, dass etwa drei Viertel der ca. 36 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland in privatrechtlich organisierten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind (Notz 2002), die Gleichberechtigung von Frauen jedoch nur für den öffentlichen Dienst gesetzlich geregelt war.

Im Juni 1999 wurde das Programm *Frau und Beruf* von der Bundesregierung beschlossen. Allerdings war die Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nicht mehr in dem Programm enthalten. Das Regierungsprogramm wurde insbesondere von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern als unzureichend kritisiert. Die Gewerkschaften waren von Anfang an in den Dialog mit der SPD eingebunden gewesen und unterstützten das Vorhaben der Bundesregierung für ein Gleichstellungsgesetz prinzipiell (Pfarr 2001) – wenn auch mit weniger Druck als andere Gesetzesinitiativen der Bundesregierung.

Mitte 1999 berief Familienministerin Bergmann eine Expertengruppe ein, die sich bis Ende 2000 regelmäßig traf, um Eckpunkte und Struktur eines Gleichstellungsgesetzes zu beraten. Die Juraprofessorin Heide Pfarr erhielt den Auftrag, einen Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz zu schreiben.

Der im Programm *Frau und Beruf* angekündigte Dialog zwischen Bundesregierung und Wirtschaft wurde im Jahr 2000 auf mehreren Dialogforen realisiert, an denen Vertreter der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Frauenverbände teilnahmen. Durch die Einbeziehung der Wirtschaftsvertreter erhielt der Diskurs eine inhaltliche Verschiebung. In ihrer Begrüßungsrede zum ersten Forum »Chancengleichheit als Erfolgsfaktor für die Wirtschaft« bezeichnete die Familienministerin Chancengleichheit als »positiven Wettbewerbsfaktor«. Dadurch wurde das Verhältnis zwischen Wirtschaft und Frauen nicht mehr als Benachteiligungsverhältnis, sondern als gemeinsames Interessen von Wirtschaft, Politik und Frauen dargestellt.

Diese Diskursverschiebung stellt zugleich eine Trendwende dar. Auf der einen Seite wird der Stimmungswandel als Schwäche der Familienministerin bewertet. In der Änderung der Diskussionsrichtung kann man aber auch eine strategische Stärke Christine Bergmanns sehen, die abschätzen konnte, dass ein Gesetz innerhalb der Legislaturperiode nicht realisierbar sein würde, und die zugleich eine Öffnung von Wirtschaft und Gesellschaft für Gleichstellungsfragen erreichen wollte. Es war nämlich abzusehen, dass die Unterstützung für ein Gleichstellungsgesetz auch in Bergmanns Partei, der SPD, abnahm. Die Unterstützerinnen für die Gesetzesinitiative waren in zwei Richtungen gespalten. Während die eine Richtung weiterhin ein Gleichstellungsgesetz anstrebte, stand für die anderen Akteurinnen die freiwillige Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft im Vordergrund. Die Entwicklung des Prozesses wurde, so bestätigen es Dokumente und Aussagen von Zeitzeugen, wesentlich von Bundeskanzler Schröder beeinflusst, der das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nicht unterstützte.

Im September 2000 wurde in Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ein Bundeskongress organisiert, bei dem die Familienministerin Eckpunkte für einen Gesetzentwurf vorstellte (Pfarr u.a. 2001; BMFSFJ 2001b): Zunächst sollten Unternehmen und Tarifvertragsparteien gemeinsam Vereinbarungen treffen (einblick 2001). Es wurden keine konkreten Maßnahmen vorgeschrieben, die Unternehmen sollten jedoch konkrete und evaluierbare Regelungen umsetzen (BMFSFJ 2001b). Darüber hinaus sollten die Unternehmen Maßnahmen zur »Gleichstellung von Frauen und Männern« und zur »Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit« einleiten (BMFSFJ 2001b: 137). Erst wenn innerhalb einer Frist von zwei Jahren keine Vereinbarungen zu Stande kommen würden, sollten die Betriebe weiter gehende Anforderungen erfüllen. Sollten sich die Unternehmen gänzlich einer Gleichstellungspolitik verweigern, sah der Entwurf ein Verbandsklagerecht sowie Bußgelder vor (BMFSFJ 2001b: 138).

Die Eckpunkte wurden unterschiedlich bewertet. Unterstützung für das Gesetzesvorhaben der Ministerin gab es »bei den Gewerkschaften« (einblick 2001). Die Haltung der Kabinettsmitglieder zum Gesetzentwurf war gespalten. Vertreter der beiden großen Wirtschaftsverbände BDI und BDA (Bundesverband der Deutschen Industrie und Bundesarbeitsgemeinschaft Deutscher Arbeitgeber) bezeichneten das Gesetz als »bürokratische Last« oder gleich als »Zwangsjacke« (Küntzel 2001). Chancengleichheit lasse sich »nicht von oben herab verordnen«, und ein Gesetz lähme »die vielfältigen Eigeninitiativen« (BDA 2001) der Betriebe. In den Augen von BDI-Präsident Rogowski waren die »Bestrebungen nach gesetzlich erzwungener Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt« ein Beispiel für »überkommenes Verteilungdenken«, das den Standort Deutschland unrentabel mache (Rogowski 2001: 11–13). Dabei waren die Wirtschaftsverbände nicht grundsätzlich gegen Frauenförderung, sondern sie bekannten sich sogar »ausdrücklich zu dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu verwirklichen, (...) da Frauen ein großes Potenzial an gut ausgebildeten Arbeitskräften darstellen« (Küntzel 2001).

Zu diesem Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass die Bundesregierung in Bezug auf ein Gleichstellungsgesetz bereits gespalten war. Ein Spitzengespräch zwischen Bundeskanzler Schröder, Wirtschaftsminister Müller, Arbeitgeberpräsident Hundt und BDI-Chef Rogowski im März 2001 machte deutlich, dass die von Bergmann vorgelegten Eckpunkte nicht durchzubringen seien. In einem weiteren Konsensgespräch zwischen der Familienministerin, dem Wirtschaftsminister, dem Bundeskanzler und dem BDA-Präsident Hundt wurde definitiv klar, dass der Gleichstellungsgesetzentwurf nicht weiter verfolgt werden würde. Die Familienministerin hatte sich innerhalb des Regierungslagers nicht durchsetzen können.

Die Verhandlungen mündeten am 2. Juli 2001 in der »Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft« zwi-

schen der Bundesregierung und den vier Spitzenverbänden der Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK und ZdH). Ausbildungsperspektiven und berufliche Chancen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter sollten verbessert werden, um eine »deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen« zu erreichen, auch in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert seien, insbesondere in Führungspositionen und zukunftsorientierten Berufen (Vereinbarung 2001: 27).

Ergebnis des Prozesses war also kein Gesetz, sondern eine freiwillige Selbstverpflichtung. Die Wirtschaftsverbände verpflichteten sich darin, die von ihnen vertretenen Arbeitgeber und Unternehmer zu »informieren, beraten und unterstützen« (Vereinbarung 2001: 28). Die Bundesregierung versprach ihrerseits, ausreichend Mittel für den Ausbau der Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen und »Empfehlungen für Reformen des deutschen Bildungssystems« (ebd.) unter besonderer Berücksichtigung der Ganztagschulbildung zu geben. Der Wirtschaft wurde zugesichert, dass die Bundesregierung auf ein Gleichstellungsgesetz verzichten werde, solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt werde.

Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung war für alle Beteiligten ein Kompromiss erreicht: Die Bundesregierung verzichtete auf ein Gesetz, und die Wirtschaftsverbände setzten sich für mehr Frauenfreundlichkeit in den Mitgliedsunternehmen ein. Die Vereinbarung war der Endpunkt eines Prozesses, der im Herbst 1998 mit der Forderung von SPD und Bündnis 90/Die Grünen nach einem Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft begonnen hatte.

Der Ausgang dieses Prozesses ist auf die Konstellationen und Machtpositionen der Konfliktgegner zurückzuführen: Auf der einen Seite standen die *Wirtschaftsverbände*; auf der anderen Seite die *Bundesregierung*, vertreten durch Familienministerin Bergmann als Impulsgeberin, unterstützt von Politikerinnen aus der Bundestagsfraktion der SPD und Bündnis 90/Die Grünen sowie Vertreterinnen aus Gewerkschaften und Frauenverbänden. Im Ergebnis hat sich die Wirtschaft mit ihrer Position, ein Gesetz zu Gunsten freiwilliger Regelungen zu verhindern, klar durchgesetzt, und die Bundesregierung hat sich von einer fordernden zu einer kompromissbereiten Haltung bewegt.

Ein Hauptgrund für das Scheitern der Gesetzesinitiative ist im fehlenden Rückhalt in den Verbänden, bei den Führungskräften der Wirtschaft und in der Gesamtbevölkerung zu sehen. Zwar herrscht breiter gesellschaftlicher Konsens darüber, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind, doch schon bei der Frage, ob sich dieses Recht auf die Ausgangsbedingungen oder das Ergebnis bezieht, gehen die Meinungen auseinander. Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in Ländern wie Frankreich, Skandinavien, den USA oder Kanada längst Gleichstellungsgesetze mit verbindlichen Frauenquoten für die Privatwirtschaft. Es gehört dort ebenfalls zur gesellschaftlichen Normalität, dass Mütter selbst kleiner Kinder berufstätig sind und

ihre Kinder in öffentlichen und privaten Betreuungseinrichtungen unterbringen können. Das hat unter anderem auch Auswirkungen auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, der zum Beispiel in den USA und Kanada seit Ende der 1990er Jahre bei etwa dreizehn Prozent liegt – im Gegensatz zu ca. fünf Prozent in Deutschland (Sansonetti 2000).

Die Konsequenzen der Vereinbarung

Wie in der Vereinbarung festgelegt, wurden in der Folgezeit die Initiativen *Total E-Quality* und das *Audit Beruf und Familie* von Bundesregierung und Wirtschaft unterstützt und gemeinsam weitere Projekte wie die vom BMFSFJ und der Bertelsmann Stiftung unter der Schirmherrschaft von Liz Mohn gegründete Initiative *Allianz für die Familie* initiiert. Die zu kommunizierende Botschaft lautete: »Familie bringt Gewinn«. Diese basiert auf der Annahme, »dass unsere Gesellschaft eine höhere Geburtenrate braucht, (...) auf qualifizierte Arbeitskräfte und die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen angewiesen ist, unsere Kinder eine frühe Förderung, Bildung und Erziehung benötigen« (Allianz für die Familie, Flyer, 2003). Ein weiteres Projekt, *Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*, untersucht seit 2004 die Auswirkungen einer an Vereinbarkeitskriterien orientierten Arbeitsorganisation und Personalpolitik für Unternehmen, Volkswirtschaft und Gesellschaft. Das Projekt wurde vom BMFSFJ und dem BMWA in Zusammenarbeit mit führenden deutschen Unternehmen unter Schirmherrschaft des BDI-Präsidenten Rogowski initiiert. Ziel ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur »nachhaltigen Nutzung des Humankapitals«, um »Innovationskraft und wirtschaftliches Wachstum längerfristig zu erschließen« (BMFSFJ 2004a). Im selben Zeitraum entstand eine von Familienministerin Schmidt gegründete Initiative *Lokale Bündnisse für Familie* (BMFSFJ 2005). Neben der Instrumentalisierung des Themas »Familienfreundlichkeit« für die Diskussion um den Fortbestand der Rentenversicherungssysteme ist in diesem Zusammenhang kritisch anzumerken, dass die genannten Initiativen sich hauptsächlich auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentrieren und den Aspekt der Chancengleichheit außer Acht lassen (vgl. auch djB 2004). So merkt der Deutsche Juristinnen-Bund an, dass solange Aufgaben wie Kindererziehung und Pflege von Angehörigen »weiterhin vollkommen selbstverständlich als Pflichten der Frauen angesehen« würden, die meisten als Frauenförderprogramme deklarierten Angebote nichts weiter seien als eine Gewissensberuhigung für Männer (djB 2004: 4).

Die Vereinbarung legte weiterhin fest, dass Bundesregierung und Wirtschaft im Januar 2004 eine erste Bilanz der Vereinbarung (BMFSFJ 2003) vorlegen sollten.

Diese Bestimmung diene als Anregung für eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien, die die Umsetzung der in der Vereinbarung genannten Maßnahmen in den Unternehmen untersuchten. Bilanzierende Studien veröffentlichten unter anderem das Institut der deutschen Wirtschaft (*Monitor Familienfreundlichkeit*), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*LAB-Betriebspanel*), der Deutsche Gewerkschaftsbund (*HBS-Unternehmensbefragung*) sowie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (*WSI-Betriebsrätebefragung*). Die *Prognos AG* legte eine Studie zu betriebswirtschaftlichen Effekten familienfreundlicher Maßnahmen vor. Mit Blick auf das Engagement der Wirtschaft für mehr Chancengleichheit und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie können drei zusammenfassende Feststellungen abgegeben werden:

1. Eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen, wie sie in der Vereinbarung insbesondere in Bezug auf zukunftsorientierte Berufe und Führungspositionen angestrebt wurde, ist bisher nicht zu erkennen. Betriebsvereinbarungen oder sonstige Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit sind seit der Vereinbarung nicht häufiger als zuvor initiiert worden.
2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden vermehrt seit 2001 umgesetzt. Dabei handelt es sich vor allem um Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung. Ob diese jedoch tatsächlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, hängt von der jeweiligen betrieblichen Umsetzung und dem familialen und sozialen Kontext der Beschäftigten ab. Eindeutig familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Wiedereinstiegsprogramme für Eltern werden nur in einem Bruchteil der Unternehmen praktiziert. Wie eine Kosten-Nutzen-Analyse der *Prognos AG* zeigt, profitieren von solchen Angeboten vor allem überdurchschnittlich qualifizierte Frauen (*Prognos 2003*).
3. Inwieweit die Fortschritte im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überhaupt Effekte der Vereinbarung darstellen, bleibt mit Blick auf die Bilanzstudien unklar. Es ist anzunehmen, dass die Vereinbarung eher katalysatorisch auf Prozesse wirkt, die sich in einem Teil der Unternehmen ohnehin vollziehen.

Die Bilanzstudien werden in der subjektorientierten Berufssoziologie ebenso wie in der Forschung zu Geschlecht und Organisation rezipiert und richten die Perspektive der Forscherinnen und Forscher auf Themen wie Work-Life-Balance, Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Politisch, zum Beispiel durch Fördergelder, angeregt werden auch Studien zu Mutter- und Vaterschaft, Reproduktionsverhalten von Akademikerinnen oder »Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen«.

Fazit: Vom Gleichheitsdiskurs zum Demographiediskurs

Ergebnis des hier geschilderten Konflikts ist also eine Diskursveränderung, die prägend ist für die Familienpolitik seit 2001. Dabei wurde der Gleichstellungsdiskurs weit gehend aufgegeben zu Gunsten einer Familienpolitik, die sich vor allem von einem demographischen Diskurs leiten lässt, in dessen Mittelpunkt die Finanzierung des Rentensystems, die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie und die Gewinnung von Frauen als qualifizierte Arbeitskräfte in Unternehmen steht. Um mit Barbara Nohr (2001a) zu sprechen, wurde der Begriff Chancengleichheit darauf reduziert, »gleiche juristische Eintrittsbedingungen in sich selbst regulierende Märkte zu schaffen«; das Argument der »vielen leistungsstarken Frauen, auf die die Wirtschaft im eigenen Interesse nicht verzichten könne« erweckt den Eindruck, dass sich »wirklich gute Frauen über kurz oder lang ohnehin von selbst durchsetzen« (Nohr 2001a).

Dieser Diskurs, der von der SPD-Familienministerin Bergmann initiiert und von ihrer Nachfolgerin Schmidt gesellschaftlich verankert wurde, ist durch die Kooperation von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft mit dem gemeinsamen Ziel der Familienfreundlichkeit gekennzeichnet und herrscht bis heute sowohl in der Rhetorik der Bundesregierung der Großen Koalition vor als auch in öffentlich und medial geführten Diskussionen. Damit lösen Argumente, die sich auf die »Natur« von Frauen und Männern als Eltern beziehen, Argumente der Geschlechtergerechtigkeit ab, in deren Zentrum gerade die *Überwindung* von als »natürlich« definierten Nachteilen für Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft stand.

Literatur

- Alemann, Annette von, unter Mitarbeit von Stephan Sielschott (2007), »Gleichstellung per Gesetz? Vom Gesetzentwurf zum Deal zwischen Bundesregierung und Wirtschaftsverbänden«, in: Imbusch, Peter/Rucht, Dieter (Hg.), *Ohne Druck bewegt sich nichts« Fallstudien zur gesellschaftlichen Verantwortung von Eliten*. Wiesbaden, im Erscheinen.
- Allianz für die Familie (2004), *Balance von Familie und Arbeitswelt. Allianz für die Familie. Grundlagenpapier der Impulsgruppe. Gemeinsame Interessen. Gemeinsame Chancen. Gemeinsame Verantwortung. Damit Familie Gewinn bringt – für alle. Präambel*, in: <http://www.peking-plus-zehn.de/Redaktion/BMFSFJ/RedaktionPeking/PDF-Anlagen/grundlagenpapier-allianz-fuer-die-familie,property=pdf,bereich=peking,rwb=true.pdf>, 8.10.2006.
- BDA (2001), *Ausgangslage*, in: <http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/F287147ABBC295EBC1256DE70069F499>, 18.8.2004.

- BMFSFJ (2001b), Eckpunkte für ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Stand: 10.10.2000, in: Pfarr, Heide (Hg.), *Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft*, Düsseldorf, S. 135–138.
- BMFSFJ (Hg.) (2003), *Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, in: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/bilanz-2003-vereinbarung.property=pdf.pdf>, 17.8.2004.
- BMFSFJ (2004a), *Wachstumsmotor für große Unternehmen. Pressemitteilung vom 15.09.2004*, Berlin, in: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=16410.html>, 20.1.2005.
- BMFSFJ (2005), *Online Handbuch Lokale Bündnisse für Familie*. Berlin, in: <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de>, 20.1.2005.
- djb (2004), *Stellungnahme zur Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, in: <http://www.djb.de/content.php/pmsn-149.html>, 17.8.2004.
- einblick (2001), »Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft: Daten – Fakten – Argumente«, *einblick*, H. 10, 28.05.2001, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0110/tx011002.htm>, 18.8.2004.
- Koalitionsvertrag (1998), Quelle: G+J PresseDatenBank.
- König, Doris/Lange, Joachim/Rust, Ursula u.a. (Hg.) (2004), *Gleiches Recht – gleiche Realität? Welche Instrumente bieten Völkerrecht, Europarecht und nationales Recht für die Gleichstellung von Frauen?* Loccumer Protokolle 71/03, Rehburg-Loccum.
- Küntzel, Petra (2001), »Chancengleichheit in der Privatwirtschaft auch ohne gesetzliche ›Zwangsjacke‹ möglich«, *Info-Service*, Jg. 11, H. 14 vom 16. Juli 2001 (hg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie).
- Nohr, Barbara (2001), »Total E-quality, diversity und Gedöhns«, *Forum Wissenschaft*, Jg. 1, H. 2, S. 15–19.
- Nohr, Barbara (2001a), *Kein Erfolg im Wettbewerb. Das geplante Gesetz zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft steht vor dem endgültigen Aus. Stellungnahme zum geplanten Gesetz zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (auch als Artikel in *Jungle World* 27/2001 veröffentlicht), in: <http://www.bdwi.de/stellungnahmen/gleichstellung.htm>, 9.2.2005.
- Notz, Gisela (2002), »Die unendliche Geschichte von der (nicht verwirklichten) Gleichberechtigung der Frauen in der Wirtschaft. Historisch-kritische Überlegungen zur aktuellen Diskussion«, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), *Zur Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft: Der richtige Weg?*, Bonn, S. 23–25.
- Pfarr, Heide (2001), »Gleichstellung: Bewährungsprobe im Betrieb«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 2001, H. 1, S. 3.
- Pfarr, Heide/Weber, Ingrid/Rust, Ursula, u.a. (2001), »Darstellender Überblick zum Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Fassung August 2001«, in: Pfarr, Heide (Hg.), *Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft*, Düsseldorf, S. 115–134.
- Prognos/BMFSFJ (2003), *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse*, in: <http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/elternzeit-langfassung.property=pdf.pdf>, 17.8.2004.
- Raasch, Sybille (1999), »Verhandeltes Recht statt materiellem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?«, *Kritische Justiz*, Jg. 32, H. 4, S. 624–637.

- Rogowski, Michael (2001), *Orientierung für die Wirtschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Festrede anlässlich der Jahrestagung 2001 des Landesverbandes der Baden-Württembergischen Industrie am 22. November 2001 in Stuttgart*, Berlin.
- Rust, Ursula/Däubler, Wolfgang/Falke, Josef u.a. (Hg.) (2003), *Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland*, Loccumer Protokolle 40/03, Rehbürg-Loccum.
- Sansonetti, Silvia (2000), »Appendix: Data about Countries«, in: Vianello, Mino/Moore, Gwen (Hg.), *Gendering Elites: Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, Houndmills/New York, S. 277–288.
- Vereinbarung (2001), »Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft«, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), *Zur Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft: Der richtige Weg?*, Bonn, S. 27–29.