



## Schmerzhafter Eingriff

Die Gesundheitsreform verfehlt ihr Ziel. Bald werden die Kassen Leistungen kürzen. **SEITE 12**

# Wirtschaft

## Rolle rückwärts

Argentiniens Präsidentin Cristina Kirchner verstaatlicht ein Unternehmen nach dem anderen. **SEITE 14**

## Wissenschaft

### Mensch und Mikrobe

Wie sehr höhere Lebewesen von Bakterien profitieren. **SEITE 15**

## MEINUNGEN

# Neue Form der Ausgrenzung

**BÜRGERARBEIT** 34 000 Arbeitslose sollen bald eine gemeinnützige Tätigkeit aufnehmen

Von Bernhard Emunds

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat ein größeres Projekt zur Integration von Arbeitslosen angekündigt: die Bürgerarbeit. Nach einer intensivierte „Aktivierungsphase“ sollen 34 000 Arbeitslose 30 Wochenstunden für 900 Euro brutto beschäftigt werden. Bis zu drei Jahre lang sollen sie Senioren bei Ausflügen begleiten, Behinderte bei Behördengängen unterstützen, mit gerade anfallenden Kleinarbeiten ein Stadtviertel lebenswerter machen oder auf andere Weise gemeinnützig arbeiten.

In demokratischen Gesellschaften darf es keine Bürgerinnen und Bürger zweiter Klasse geben. Wer dazugehört, soll gleichberechtigt dazugehören. Nun ist die Erwerbstätigkeit für die gesellschaftliche Integration der Menschen von zentraler Bedeutung. Minijobs, Leiharbeit, Ein-Euro-Jobs – diese und andere Sonderformen der Erwerbsarbeit haben sich in den letzten Jahren rasant ausgebreitet. Für die Arbeitgeber sind sie zumeist billiger. Den Arbeitslosen sollen sie einen Weg in die reguläre Beschäftigung bahnen. Letzteres gelingt fast nie. So sind die Betroffenen zwar vorübergehend nicht mehr durch Arbeitslosigkeit ausgegrenzt, nun durch Erwerbstätigkeit zweiter oder dritter Klasse.

Auch die regionalen Modellversuche mit der jetzt auf Bundesebene propagierten Bürgerarbeit waren wenig

erfolgsversprechend. Bürgerarbeit bekamen vor allem diejenigen Arbeitslosen, die auch auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance gehabt hätten. Und dort hin wurden gerade einmal zehn Prozent der Bürgerarbeiter vermittelt.

Die Bürgerarbeit mit ihrem bevorzugen Aktivierung ist also nur eine neue Form der Ausgrenzung durch irreguläre Erwerbstätigkeit. Zugleich wird, ganz im Sinne der Entsolidarisierungspolitik Westerwelles, ein Signal gegeben: Arbeitslose sollen nur noch dann Transfers erhalten, wenn sie mit gemeinnütziger Arbeit eine Gegenleistung erbringen. Dabei wird suggeriert, dass Arbeitslose einfach nur zu faul seien – eine Unterstellung, die aus Offern Täter macht.

Aufgrund der Finanznot der Kommunen und der Unterfinanzierung vieler sozialer Einrichtungen bleibt in unserer Gesellschaft viel sinnvolle Arbeit ungetan. Statt 1,3 Milliarden Euro in ein populistisches Projekt zu stecken, dessen entlastende Wirkung auf den Arbeitsmarkt schnell verpufft, müssen die Kommunen und die Wohlfahrtsverbände finanziell besser ausgestattet werden. Dann können sie da, wo sinnvolle Arbeit zu tun ist, zusätzliche reguläre Beschäftigung schaffen.

**Bernhard Emunds** ist Leiter des Oswald-von-Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen.



In einer Demokratie darf es keine Mitmenschen zweiter Klasse geben.

# Das Wunder von Brüssel

**GENMAIS** Die EU-Kommission gibt überraschend Kompetenzen ab. Das ist gut für die Gemeinschaft

Von Stefan Deges

Es geschehen noch Zeichen und Wunder. Über Jahrzehnte war die europäische Einigung damit verbunden, dass die EU-Kommission zusätzliche Kompetenzen bekam. Und nun das: Brüssel möchte nicht mehr länger über die Zulassung von genetisch verändertem Saatgut entscheiden. Stattdessen soll künftig jede der 27 Regierungen ihrer eigenen Überzeugung im Umgang mit „Gempflanzen“ folgen.

Was immer nun in den Hauptstädten an Regelungen geschaffen wird – Brüssel verdient für den Verzicht auf eine bereits zuerkannte Befugnis großes Lob. Denn trotz der überragenden Bedeutung, die das Projekt Europa für den Alten Kontinent besitzt, geht nicht mit jeder Zentralisierung automatisch auch eine Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen einher. In einigen Bereichen wurde der Bogen sogar deutlich überspannt.

So mischt sich Brüssel in die Umweltpolitik der Städte ein. Auch war sie versucht, ein Tempolimit in den Kommunen durchzusetzen. Bei Arbeits-

und Dienstzeiten beanspruchen die Herrschaften im Berlaymont-Gebäude seit je eine vereinheitlichte Regulierung. Neuerdings möchte die Kommission sogar die Normung an sich ziehen. All das trägt nicht zum besseren Funktionieren der Union bei, es ballt lediglich Kompetenzen, die auf nationaler oder lokaler Ebene mit Kenntnis der jeweiligen Eigenheiten sehr viel besser ausgeübt werden können.

So wird das Prinzip der Subsidiarität, das im Vertrag von Lissabon verankert ist, ausgehöhlt. Die Europäische Union lebt von der Verwurzelung in den Regionen. Darum gehört Subsidiarität zu den wichtigsten Prinzipien, die dem Integrationsprozess zu Akzeptanz verhelfen.

Natürlich verzichtet Brüssel beim Genmais nur deshalb auf Kompetenzen, weil sich Mitglieder des Österreich dem liberalen Kurs verweigert haben. Der Fall zeigt aber auch eindeutig, dass der Subsidiaritätsgedanke entschlossene Regierungen voraussetzt, die ihn verteidigen. Bislang machen es die Staatslenker der Brüsseler Zentralisten oft zu einfach, neue Befugnisse an sich zu reißen.

Dass sich Europa an das Prinzip der Subsidiarität erinnert, verdient ein ganz besonderes Lob.

## ZAHLENWERK

# 13,85 Milliarden

Euro waren die Lebensversicherungen wert, die die Deutschen vergangenes Jahr gekündigt haben. Damit befand sich das Stornovolumen auf ähnlich hohem Niveau wie 2008. Insgesamt wird hierzulande fast jede fünfte Lebensversicherungspolice vorzeitig aufgelöst.

Quelle: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft



# Frauen an die Spitze

**QUOTE** Familienministerin Kristina Schröder wünscht sich mehr Damen in Führungspositionen. Notfalls will sie das per Gesetz durchsetzen. Warum eigentlich?

**Image:** Karrierefrauen gelten oft als vermännlicht, kalt und berechnend. Viele müssen auf Familie verzichten.

Von Corinne Ullrich

**B**undesfamilienministerin Kristina Schröder will sie, aber 77 Prozent der deutschen Topmanager halten sie für Unsinn: die Quote für Frauen in Führungspositionen. Aktuell arbeiten in Deutschland zirka 18 Millionen Frauen und 20 Millionen Männer. Die Zahl der berufstätigen Akademikerinnen stieg seit 1991 um mehr als 70 Prozent. 33 Prozent mehr Abiturientinnen als Abiturienten verlassen die Gymnasien, 56 Prozent aller Universitätsabgänger sind weiblich – oft machen sie die besseren Abschlüsse.

Trotzdem machen Frauen nur selten Karriere in der Wirtschaft. Sind im Mittelstand immerhin noch zehn Prozent der Führungspositionen mit einer Frau besetzt, liegt der Frauenanteil in den Vorständen der 160 wichtigsten börsennotierten Konzerne bei gerade einmal drei Prozent – ganze 21 Frauen stehen 686 Männern gegenüber. Das will Familienministerin Schröder jetzt ändern. Geht es nach ihr, sitzt in jedem fünften Chefesssel künftig eine Frau. Wenn nötig, will die CDU-Politikerin das per Gesetz anordnen.

**In einigen deutschen Konzernen stößt Schröder auf offene Ohren.** Bei der Deutschen Telekom etwa sollen bis 2015 30 Prozent aller Toppositionen mit Frauen besetzt sein. Postchef Frank Appel lehnt eine verbindliche Quote zwar offiziell ab, doch liegt der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene seines Konzerns bei 16 Prozent, und knapp ein Drittel der direkt berichtenden Führungskräfte in seinem Vorstandsbereich sind weiblich. Nur im Konzernvorstand selbst geht es noch rein männlich zu.

Neu ist die Idee einer Quote nicht. Seit 1979 beschäftigt sie die Öffentlichkeit. Bei ihrer Parteigründung beschlossen die Grünen, mindestens die Hälfte aller Ämter weiblich zu besetzen. Der Grundsatz gilt bis heute: Der sechsköpfige Bundesvorstand besteht je zur Hälfte aus Männern und Frauen, angeführt wird er derzeit von Claudia Roth. Mehr als 20 Jahre später ist die Politik immer noch deutlich wei-

ter als die Wirtschaft. Bundeskanzlerin Angela Merkel führt nicht nur die Berliner Regierung, sondern auch die CDU. In NRW haben Hannelore Kraft (SPD) und Sylvia Löhrmann (Grüne) gerade eine neue Regierung gebildet. In Berlin werden fünf von 14 Bundesministerien von Frauen geführt (35 Prozent), 197 der insgesamt 622 Abgeordneten sind weiblich (knapp 32 Prozent). In der Landesregierung von Berlin ist die Verteilung sogar komplett paritätisch: vier Senatorinnen und vier Senatoren.

„Der leichte Boom an weiblichen Abgeordneten und Ministerinnen seit den Achtzigerjahren ist allein den parteiinternen Frauenquoten zu verdanken“, sagt Julia Paulus, wissenschaftliche Referentin für Frauen- und Geschlechtergeschichte an der Universität Münster. „Natürlich wäre es besser, Gleichheit ohne Quote zu erreichen. Aber das scheint eine Utopie zu sein. Wenn sich von allein nichts ändert, muss man eben zu solchen Maßnahmen greifen.“ Nicht alle finden das schlimm. Die konservativen Bayern wollen sich, neben den Hamburgern, in der Justizministerkonferenz für eine gesetzliche Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft starkmachen.

In der Studie „Women Matter“ zeigt die Unternehmensberatung McKinsey, dass Konzerne, die mehr als zwei Frauen in ihre Führung berufen, höhere Gewinne und Aktienkurssteigerungen erzielen als die Konkurrenz. Denn Vielfalt nutzt Unternehmen, während geschlechtliche Einfalt schadet. Allerdings: Nur wo sich mindestens drei

Frauen im Vorstand befinden, steigen die Erträge nachweislich. Die Frauen müssen in der Lage sein, die dominierende Kultur in einer Gruppe zu beeinflussen. Das geht nur über Masse. Einzelkämpferinnen, so ein weiteres Ergebnis der McKinsey-Studie, kann nichts verändern.

Warum also sollte es so sein, dass das Schicksal, als Junge oder Mädchen geboren zu sein, darüber entscheidet, ob er eine später das Unternehmen führt und die andere seine Sekretärin ist? Könnte es nicht auch andersherum sein?

**Die „gläserne Decke“, an die Frauen im Berufsleben irgendwann einmal stoßen,** ist mittlerweile ein feststehender Ausdruck. Er bezeichnet das Phänomen, dass die meisten hochqualifizierten Frauen beim Aufstieg spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“, obwohl sie die gleichen Leistungen bringen wie bevorzugte männliche Kollegen. Da diese Barriere unsichtbar ist, entstand der Ausdruck.

Bestsellerautor Reinhard K. Sprenger bringt es bissig auf den Punkt: „Im Business müssen Frauen die besseren Männer sein – und dann wirft man ihnen vor, dass sie vermännlichen. Ist sie schlagfertig, hat sie Haare auf den Zähnen; zeigt sie ihre Gefühle, ist sie ein Heulsuse; beherrscht sie sich, ist sie ein Eisberg; arbeitet sie lang und hart, ist sie mit ihrem Beruf verheiratet; hat sie Erfolg, ist sie ein Karriereweib. Logik ist bei ihr kühle Berechnung, Intelligenz ein Schönheitsmakel.“ Daneben stehen weiblicher Karriere zwei Steine

im Weg: erstens Kinder, zweitens Männer. Nicht die Männer im Betrieb in diesem Fall, sondern der zu Hause.

Macht die Frau Karriere, heißt es für den Mann häufig zurückstecken. In vieler Hinsicht: Sie arbeitet, er sitzt daheim, sie arbeitet, er macht die Wohnung und das Essen, sie arbeitet, er versorgt die Kinder. Während 37 Prozent der Manager eine Hausfrau als Partnerin haben, steht nur einem Prozent der Managerinnen ein Hausmann zur Seite, ermittelte die Forscherin Sonja Bischoff, Betriebswirtschaftsprofessorin an der Universität Hamburg, in ihrer Studie „Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland“.

„Es ist deutlich eine positive Korrelation festzustellen zwischen beruflichem Aufstieg und privatem Misserfolg“, sagt Business-Coach Christina Kuenzle. „Karriere und Glück in der Liebe passen bei Frauen seltener zusammen. Fast alle meiner männlichen Klienten dagegen sind verheiratet, die meisten haben Kinder.“

Eine Quote für Frauen in Führungspositionen könnte das ändern, indem sie Selbstverständlichkeit schafft. Als einziges Instrument reicht sie jedoch nicht aus. „Die Quote ist das eine“, sagt Mechthilde Maier, die das Diversity Management bei der Deutschen Telekom leitet. „Das andere ist die Kultur, dass Frauen auch willkommen sind.“ Für die Wirtschaft gibt es daneben noch einen pragmatischen Grund, Frauenförderung systematisch zu betreiben. Den Unternehmen fehlen qualifizierte Fachkräfte, egal welchen Geschlechts.

## DAS AUSLAND IST WEITER

Deutschland hat Nachholbedarf in Sachen Frauenförderung. In den USA werden börsennotierten Unternehmen binnen sechs Jahren 40 Prozent der Aufsicht- oder Verwaltungsratsmandate an Frauen gehen müssen. In den Niederlanden steht eine 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand ebenfalls kurz bevor. In Großbritannien müssen Unternehmen, bei denen weniger als 30 Prozent der

Führungskräfte weiblich sind, in ihren Jahresberichten aufzeigen, wie sie diesen Zustand ändern wollen. Bislang liegt der Anteil von Frauen, die im Vorstand oder Verwaltungsrat sitzen, bei 12,2 Prozent. In Spanien sollen in acht Jahren mindestens 40 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich sein. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern müssen Frauenförderung anbieten. Im Parlament beträgt der Frauenanteil derzeit 36 Prozent. **cu**