



Antidiskriminierung

Erschöpfung
in der Geschlechterpolitik?

Abteilung Arbeit und Soziales

Expertisen zur Frauenforschung

Antidiskriminierung Erschöpfung in der Geschlechterpolitik?

Dr. Barbara Stiegler

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

ISBN 3-89892-305-3

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Wirtschafts- und sozialpolitisches
Forschungs- und Beratungszentrum
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn

Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Printed in Germany, September 2005

Inhalt

Einleitung	5
1. Antidiskriminierung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming: Geschlechterpolitische Strategien im Verhältnis	7
1.1 Antidiskriminierung	7
1.2 Frauenförderung	11
1.3 Gender Mainstreaming	11
2. Der horizontale Ansatz in der Antidiskriminierungspolitik	13
2.1 Geschlecht ist ein Diskriminierungsmerkmal unter anderen	13
2.2 Geschlecht ist mehr als ein Diskriminierungsmerkmal unter anderen	15
3. Die Anwendung: Einkommensgerechtigkeit durch Antidiskriminierungspolitik?	17
3.1 Das Problem: Wo ist das Problem?	17
3.2 Geschlechterpolitische Strategien gegen die geschlechtliche Arbeitsteilung	18
3.3 Geschlechterpolitische Strategien gegen die Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt	19
3.3.1 Die horizontale Spaltung in Frauen- und Männerberufe sowie Frauen- und Männerbranchen	19
3.3.2 Die vertikale Spaltung von Frauen- und Männerpositionen	20
3.3.3 Diskriminierende Arbeitsbewertung	21
Literaturverzeichnis	22

Einleitung

Frauen und Geschlechterpolitik hat in den letzten Jahren in Deutschland keine umfassenden Erfolge mehr erzielen können. Während die Gleichstellungsgesetzgebung auf der Bundes- und zum Teil auf der Landesebene noch verbessert werden konnte, ist es nicht gelungen, die Privatwirtschaft zu einer gezielten Gleichstellungspolitik gesetzlich zu verpflichten. Während die Strategie des Gender Mainstreaming in einigen politischen Bereichen ansatzweise erprobt wird, sind große Gesetzesvorhaben zur Reform des Arbeitsmarktes oder der sozialen Sicherungssysteme ohne geschlechterpolitische Folgenabschätzung verabschiedet worden. Auch bei der Gestaltung diskriminierungsfreier Tarifverträge tun sich Arbeitgeber und Gewerkschaften schwer, obschon rechtlich verbindliche Vorgaben vorhanden sind.

In dieser Situation wird ein Antidiskriminierungsgesetz diskutiert. Deutschland ist verpflichtet, 4 Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale regeln. Eines dieser Merkmale ist das Geschlecht. Damit ist die Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht ein Teil der Geschlechterpolitik. Vielfach wurden große Hoffnungen auf dieses Antidiskriminierungsgesetz gesetzt, es wurde als geschlechterpolitischer Fortschritt und als einer der wenigen Fortschritte in der letzten Zeit angesehen. Die Umsetzung dieser europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien hat so lange gedauert, dass Deutschland von der EU Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof verklagt wurde. Der nun vorliegende Gesetzesentwurf wird von konservativen Parteien als zu weitgehend abgelehnt, so dass es zur Zeit unklar ist, wann die Umsetzung der Richtlinien erfolgen wird.

Im Folgenden geht es um den Stellenwert einer Antidiskriminierungspolitik im Rahmen der Geschlechterpolitik. Im ersten Kapitel wird die Strategie der Antidiskriminierung in Bezug zu anderen geschlechterpolitischen Strategien gesetzt. Im zweiten Kapitel wird der horizontale Ansatz der europäischen Antidiskriminierungspolitik unter der Frage diskutiert, ob die Gleichsetzung von Geschlecht mit anderen Diskriminierungsmerkmalen zu einer Verwässerung der Geschlechterpolitik führt. Im dritten Kapitel wird am Beispiel der Lohndiskriminierung gezeigt, dass ein Antidiskriminierungsgesetz bei weitem nicht ausreicht und wie viele und welche geschlechterpolitischen Strategien notwendig sind, um die Lohndiskriminierung zu beseitigen.

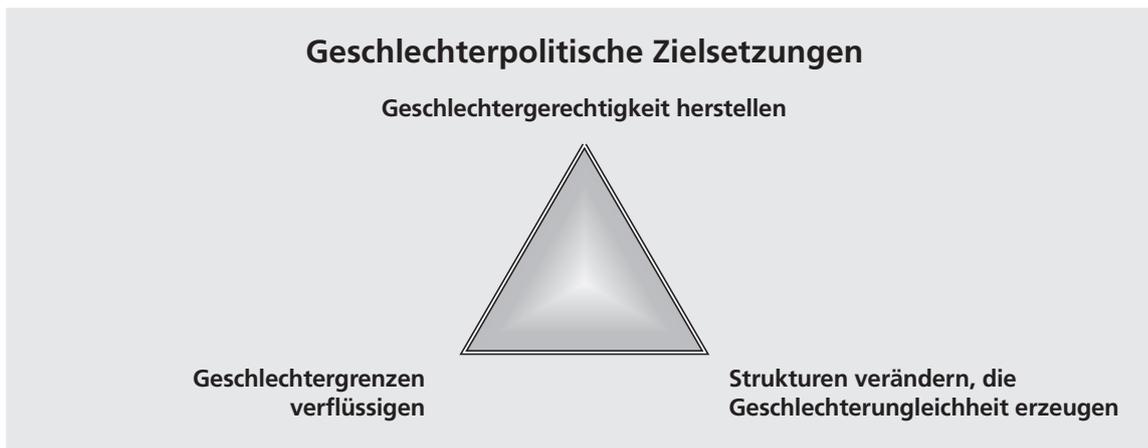
1. Antidiskriminierung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming: Geschlechterpolitische Strategien im Verhältnis

Im Folgenden werden verschiedene geschlechterpolitische Strategien in ihrer Reichweite zueinander bestimmt. Geschlechterpolitische Strategien sind allerdings nur Strategien, die ein zuvor gesetztes geschlechterpolitisches Ziel erreichen sollen: Die Klärung dessen, was überhaupt erreicht werden soll, muss vor der Wahl der Strategie erfolgen. Die geschlechterpolitische Zielsetzung, die hier zugrunde gelegt wird, bezieht sich auf das unten dargestellte Dreieck (vgl. Stiegler 2004, S. 23).

1.1 Antidiskriminierung

Die Gesetzesvorlage der rot-grünen Koalition im Frühjahr 2005 zur Umsetzung dieser Antidiskriminierungsrichtlinien hat die öffentliche Diskussion angefacht.

Frauen- und gleichstellungspolitische AkteurInnen setzten einige Hoffnungen auf dieses Gesetz, war doch das Merkmal Geschlecht als Diskriminierungsfaktor durchgängig aufgenommen.



Antidiskriminierungsgesetz (ADG),

Erster Entwurf (15/4538)

Es werden Benachteiligungen aufgrund folgender Merkmale erfasst: Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter und sexueller Identität.

Der Geltungsbereich betrifft das Arbeitsrecht, das Zivilrecht, das Beamtenrecht und das Sozialrecht. Der Benachteiligungsschutz für Soldatinnen und Soldaten ist in einem gesonderten Gesetz enthalten.

Diskriminierte erhalten Beweiserleichterungen, in dem die bisher nur für das Arbeitsrecht geltende Regelung geöffnet und erweitert wird. Es genügt künftig, die Diskriminierung glaubhaft zu machen.

Neu ist die Möglichkeit, persönliche Ansprüche an Verbände abzutreten und von diesen verfolgen zu lassen. Vor allem Frauen sollen hierdurch ermutigt werden, von ihren Rechten Gebrauch zu machen.

Im Zivilrecht ist der Geltungsbereich auf die sog. Massengeschäfte beschränkt, während Geschäfte zwischen Privatleuten von den ADG-Vorschriften nicht betroffen sind.

Beim Bundesfrauenministerium wird eine zentrale Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, die – über die EU-Vorgaben hinausgehend – für die Verfolgung aller Diskriminierungsmerkmale zuständig ist. Der Stelle wird ein Beirat zugeordnet.

In der Debatte um das ADG wehrten sich vor allem diejenigen Betroffenen, Personen sowie Verbände, die als potenziell Diskriminierende in Frage kommen, vehement gegen diese „Regulierung“. Die Gegner befürchten eine Beeinträchtigung von Freiheitsrechten, eine Prozesslawine und eine neue Form des autoritären Tugendstaates (Bielefeld, Vollmar-Otto 2005). Sie malen Horrorszenarien aus, die Worte wie „Freiheitsraub“ und „Zusammenbruch“, „Überbürokratisierung“ enthalten. Offenbar fühlen sich viele Einzelne, aber auch Verbände, in ihrer Freiheit beeinträchtigt und reagieren sehr empfindsam. Demgegenüber sind alle Verbände, in denen sich von Diskriminierung potenziell Betroffene zusammen tun, für diese Regelungen. Befürworter und Befürworterinnen begrüßen, dass endlich auch in der Bundesrepublik Deutschland eine Antidiskriminierungskultur entstehen soll. Sie verweisen auf andere europäische Länder, die eine solche Kultur bereits seit langem haben. Und es wird begrüßt, dass das Recht auf Seiten der Diskriminierten ist und sie ihr Recht selbst in die Hand nehmen können.

Bei der Antidiskriminierungsstrategie geht es um die Beseitigung jeder Form von Benachteiligung, von Nichtbeachtung, von Ausschluss oder von Ungleichbehandlung einzelner Menschen oder Gruppen auf Grund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale. Nicht jede Form von Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung, sondern nur die Ungleichbehandlung, die un gerechtfertigt ist.

Das ADG bezeichnet die Felder, in denen das Geschlecht keine Rolle spielen darf. Das Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit ist im Hinblick auf Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen sowie auf den Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen sowie privatrechtlichen Versicherungen erweitert worden. Darüber hinaus wird die sexuelle Belästigung als benachteiligende Handlung gewertet. Ungleichbehandlungen in diesen Feldern sind erst in der letzten Zeit ins öffentliche Bewusstsein gekommen, nicht zuletzt durch Kampagnen von Frauenverbänden.

Diskriminierung bezieht sich beim Merkmal Geschlecht ausdrücklich auf zwei der drei Aspekte von Geschlecht): auf sex (hier vor allem Schwangerschaft und Mutterschaft), sowie auf desire (sexuelle Orientierung). Damit sind Ungleichbehandlungen als Diskriminierungen anerkannt, wenn sie sich auf die sog. biologische Geschlechtszugehörigkeit und auf die sexuelle Orientierung beziehen. Diskriminierungen, die auf Grund von Geschlechterrollen, von Gender, erfolgen, sind nicht ausdrücklich erfasst. So bleibt es zunächst offen, ob die Nichteinstellung einer Mutter mit 3 kleinen Kindern eine Diskriminierung ist, wenn ein Vater mit 3 kleinen Kindern ohne Bedenken eingestellt wird.

In der juristischen Diskussion wird seit langem zwischen der unmittelbaren bzw. direkten und der mittelbaren bzw. indirekten Diskriminierung unterschieden, so auch in dem Entwurf für ein ADG (Pfarr, Bertelsmann 1989). Die unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen auf Grund eines Merkmals direkt ausgeschlossen werden, die mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn an sich geschlechtsneutrale Regelungen sich in der Realität aber so auswirken, dass sie eine Merkmalsgruppe benachteiligen. Der Tatbestand Diskriminierung kann danach also in direktem Verhalten, also interaktivem Geschehen, festgemacht werden, er kann aber auch in den Wirkungen von Regelungen und Normen bestehen.

Unmittelbare und direkte Diskriminierung findet statt, wenn z.B.

- behinderte Menschen in einem Lokal nicht bedient werden, und die Begründung darin liegt, ihre Anwesenheit störe die anderen Gäste.
- Frauen keinen Zutritt zu Männerclubs erhalten, in denen Zugänge zu gesellschaftliche Macht verhandelt werden.

• Schwulen eine Lebensversicherung verweigert wird, weil ihnen unterstellt wird, dass das Aids-Risiko für die Versicherung zu hoch ist. Was passiert bei direkter Diskriminierung? Hier geht es um einen Vorgang zwischen einer diskriminierenden und einer diskriminierten Person. Auf der Seite der diskriminierenden Person gibt es Konzepte, die sie leiten. Ihre Vorstellungen zu Geschlecht, zur Ethnie oder zu Behinderungen

bilden die Basis ihres Verhaltens. Auf Grund dieser Konzepte wird eine andere Person oder werden Gruppen von bestimmten Personen benachteiligt, nicht beachtet, ausgeschlossen oder in ungerechtfertigter Weise ungleich behandelt. Die Identität der jeweiligen Person spielt keine Rolle, auch ihr tatsächliches Verhalten ist nicht von Bedeutung.

Bei der indirekten Diskriminierung werden die Folgen einer bestimmten Regelung untersucht. Wenn sich herausstellt, dass sie unterschiedlich wirken und z.B. eine Gruppe von Männern anders betroffen ist als eine vergleichbare Gruppe von Frauen, und wenn diese Unterschiede nachteilig wirken, gilt die Regelung als diskriminierend und muss verändert werden. Ein Beispiel für indirekte Diskriminierung: In Arbeitsbewertungssystemen gibt es für die Bewältigung von schweren Lasten viele Punkte, die Beanspruchung der Grobmotorik wird also gut bezahlt, während man für die feinmotorische Arbeit weniger Punkte bekommt, da sie als „leicht“ gilt. Da i.d.R. überwiegend Männern schwere Arbeit zugeteilt wird, Frauen dagegen eher feinmotorische Arbeiten zu leisten haben, wirkt sich diese Regel lohnsenkend für die Frauenarbeit im Vergleich zur Männerarbeit aus.

Die Erweiterung des Verständnisses von Diskriminierung um die mittelbare und indirekte Diskriminierung war ein geschlechterpolitischer Fortschritt. Die indirekte Diskriminierung bezieht sich auf den Effekt von Regelungen. Sie ist eine Effizienzkontrolle von Regelungen im Hinblick auf geschlechterpolitische Zielsetzungen. Es geht also nicht nur um die formale Gleichbehandlung (unmittelbare Diskriminierung), sondern auch um die Herstellung und die dauerhafte Aufrechterhaltung von Ergebnissen, die durch die entsprechenden Behandlungen erzielt werden. Dabei ist die äußere Form der Regelung nicht entscheidend, sondern der materiell-rechtliche Gehalt bzw. ihre Folgewirkungen. Die Strategie der Antidiskriminierung als geschlechterpolitische Strategie hat jedoch auch ihre Grenzen:

Erste Grenze: Sexismus als Ursache wird nicht berücksichtigt.

Die direkte und die indirekte Diskriminierung basiert unter anderem auch auf kognitiven Strukturen, Vorurteilen, geschlechtsbezogenen Rollenerwartungen und auf Alltagstheorien. Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts liegen bei den diskriminierenden Personen Konzepte vor, die mit dem Begriff Sexismus bezeichnet werden. Die Forschung über Sexismus (Eckes, Six-Materna 1999) kommt zur Dreiteilung verschiedener Sexismen:

1. Traditioneller Sexismus

Er betont die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, glaubt an die Minderwertigkeit von Frauen und unterstützt traditionelle Rollenvorstellungen sowie die Ausgrenzung von Personen, die traditionelle Rollen überschreiten.

2. Moderner Sexismus

Er zeichnet sich dadurch aus, dass Geschlechterdiskriminierung geleugnet wird, dass ein Widerstand gegen vermeintliche Privilegien von Frauen entwickelt wird und dass Forderungen nach Gleichbehandlung abgelehnt werden mit der Begründung, es gäbe hier keinen Handlungsbedarf mehr.

3. Ambivalenter Sexismus

besitzt verschiedene Ausprägungen:

1. Paternalismus
2. Geschlechterdifferenzierung
3. Heterosexualität als Norm.

In allen diesen Ausprägungen gibt es Einstellungen, die einerseits hostile (feindlich), andererseits benevolent (wohlwollend) gemeint sind.

Die hostile Form des Paternalismus ist die Einstellung, dass Frauen immer kontrolliert werden müssen. Der benevolente Paternalismus behauptet, dass Männer die Frauen schützen und beschützen sollen.

Die hostile Form der Geschlechterdifferenzierung verweist auf negative Eigenschaften von Frauen und stellt diese in den Mittelpunkt, die benevolente Form der Geschlechterdifferenzierung sieht Frauen als die bessere Hälfte der Menschheit.

Die Heterosexualität in ihrer hostilen Form erklärt Frauen zu Lustobjekten, und die benevolente Form der Heterosexualität verklärt Frauen romantisch und hält sie für die unerreichbare Madonna.

Antidiskriminierungspolitik beschränkt sich nun auf das Aufzeigen ungerechtfertigter Benachteiligungen. Sie beschreibt, welche Benachteiligungen nicht erlaubt sind und welche Freiheiten des Denkens „eingeschränkt“ werden sollen. Mit der Antidiskriminierungspolitik soll zwar eine tolerantere Haltung im Denken und Handeln gegenüber denen, die als andersartig kategorisiert werden, gefördert werden. Die Sexismen selbst stehen jedoch nicht im Mittelpunkt, vielmehr geht es zunächst um deren Auswirkungen. Es zählt der konkrete Fall der Diskriminierung, die dahinter liegenden Annahmen und Vorstellungen (Sexismen), die die Ursachen diskriminierenden Verhaltens sind, bleiben unberücksichtigt.

Zweite Grenze: Schwerpunkt liegt auf individueller Benachteiligung

Jede Antidiskriminierungsstrategie zielt zunächst auf die individuelle Gleichbehandlung eines bestimmten Mannes und einer bestimmten Frau: die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht darf für bestimmte Entscheidungen keine Rolle spielen. Es geht um Verhalten, das zur Ausgrenzung und Ungleichheit führt. Mit der Rechtsform der indirekten Diskriminierung geht die Antidiskriminierungspolitik einen Schritt weiter, hier geht es um die Effizienzkontrolle von Regelungen, und es kommen die Ausgangsbedingungen und die Regelungen, die zu Differenzierungen der geschlechtlichen Lebenslagen führen, in den Blick. Eine Antidiskriminierungsstrategie bezieht sich also sowohl auf die individuelle Person (als Frau oder Mann) als auch auf Gruppen (Frauen und Männern).

Geschlechterverhältnisse zeichnen sich durch Asymmetrien aus, die sich in direkt an das Geschlecht gebundenen Nachteilen ablesen lassen, durch geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten und durch Gewaltverhältnisse zwischen den Geschlechtern. Die Antidiskriminierung be-

zieht sich zunächst auf die Asymmetrien, die an das Geschlecht individuelle Nachteile knüpft, die indirekte Diskriminierung bezieht sich auch auf geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten, die zwischen den Geschlechtergruppen zu finden sind. Diese Ungleichheiten werden durch sozialstrukturelle Arrangements aufrecht erhalten. Die geschlechtsspezifische Ungleichheit von Männern und Frauen, ihre Lebenslagen werden jedoch bei der Antidiskriminierungspolitik immer nur als Rahmenbedingungen gesehen, sie sind nicht selber Ziel der Veränderung. So kann es passieren, dass die Folgenbeseitigung diskriminierender Regelungen zu einer Verfestigung der ungleichen Strukturen führt: Wenn z.B. Teilzeitarbeitsplätze bezüglich des Rentenanspruchs mit Vollzeitarbeitsplätzen gleichgestellt werden, ist dies eine klare Antidiskriminierungsstrategie, da vor allem Frauen Teilzeitarbeitsplätze haben, und Frauen nicht benachteiligt werden dürfen, andererseits wird dadurch aber nicht an der geschlechtlichen Arbeitsteilung selbst gerüttelt, als deren Folge Teilzeitarbeitsplätze mit der entsprechenden Lohn einbuße von Frauen eingenommen werden.

Eine Antidiskriminierungspolitik zielt also nicht auf die Aufhebung von Macht und Herrschaft im Geschlechterverhältnis. Sie verlangt nicht, dass Frauen und Männer dieselben Arbeiten verrichten. Dies gilt auch für die anderen Merkmale: Antidiskriminierungspolitik bedeutet nicht, dass Behinderte so viele Ressourcen bekommen, dass die gesellschaftlichen Behinderungen völlig abgebaut werden, dass alte Menschen, egal welchen sozioökonomischen Status sie haben, einen Anspruch auf ein gutes Leben haben, oder dass Migranten oder Migrantinnen willkommen wären und jedwede Förderung bekommen. Vielmehr geht es nur darum, Menschen und Gruppen von Menschen, denen ein bestimmtes Merkmal zugeordnet wird, in bestimmten Rechtssystemen (Arbeitsrecht, Zivilrecht) nicht zu benachteiligen. Antidiskriminierung ist damit nur eine Strategie zur Verhinderung von Ungleichbehandlungen, sie ist reaktiv, und überwiegend einzelfallbezogen.

1.2 Frauenförderung

Die Strategie der Frauenförderung setzt an einer anderen Stelle an, sie will durch die kollektive Förderung von Frauen gegen strukturelle Defizite angehen, entwickelt korrigierende Programme und ist eine direkte Intervention kompensatorischer Art im Interesse einer Gruppe von Frauen.

Frauenförderung ist ein Ansatz, der wenigstens für den öffentlichen Dienst gesetzlich verankert werden konnte. Frauenförderung setzt an den kulturellen Geschlechterbestimmungen (gender) an und zielt auf Personen, die im Sinne einer traditionellen Weiblichkeit behandelt, sozialisiert oder als solche wahrgenommen werden. Frauenförderung bezieht sich immer auf eine bestimmte Gruppe von Frauen, die als solche besonders definiert wird, auf Mütter, Ehefrauen, pflegende Töchter, auf Frauen in unteren Positionen von Hierarchien oder in spezifischen Berufen. Die Frauenförderung basiert zunächst auf der Analyse der Beteiligung der Geschlechter in den verschiedenen Positionen und Bereichen, also auf einer Analyse der Geschlechterdifferenzen und ihrer Bewertung. Frauenförderung besteht dann in einer direkten Aktion oder einer direkten Regelung, um Benachteiligungen dieser Gruppe zu überwinden. Frauenförderung hat eine systemimmanente Zielrichtung. Frauenfördermaßnahmen sind Strategien, die bisherigen Diskriminierungen und Ausschlüsse von Frauen wegen ihres Geschlechts und ihrer Geschlechterrolle rückgängig zu machen. Eine konsequente Frauenförderung bedeutet, dass das Geschlecht für die Besetzung von Positionen, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung keine Rolle mehr spielt. Nach wie vor werden die Frauen, die aufgrund der Verhältnisse diskriminiert sind, zur Zielgruppe von Maßnahmen werden. Frauenförderung dient dem Ziel, Frauen und Männer innerhalb der Organisation oder innerhalb eines Bereiches gleichzustellen. Sie verändert die normativen und realen Rahmenbedingungen zunächst nicht. Zur Gleichstellung der Frauen ist in der Regel eine direkte „Bevorzugung“ notwendig, die aber genau betrachtet nur ein „Nachholen“ vorenthaltener Chancen gegen-

über Männern ist. Allgemein kann man sagen, dass spezielle Maßnahmen für Frauen in bestimmten Lebenssituationen solange nötig sind, wie die differenten und hierarchischen Geschlechterverhältnisse noch so signifikant wirken.

Frauenförderung als geschlechterpolitische Strategie ist zielgruppenbezogen und gestaltend, sie bezieht sich auf Planungen und die Durchführung von Maßnahmen.

1.3 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist demgegenüber das umfassendere Instrument, um geschlechterpolitische Ziele zu erreichen. Der konzeptionelle Anspruch ist sehr hoch und im Moment wird er höchst selten eingelöst, Gender Mainstreaming ist etwas anderes als „sex“ counting, und beschränkt sich nicht auf Pilotprojekte oder die Einführung von Checklisten.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die zunächst in den Debatten der Frauen um die Entwicklungspolitik entstanden ist. Sie findet sich wieder in den Dokumenten der internationalen Frauenkonferenzen sowie auf der europäischen Ebene. Die Strategie ist ausschließlich für Organisationen geeignet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll in solchen Organisationen erfolgen, die im weitesten Sinne Politik machen, seien es Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Vereine oder Gewerkschaften, aber auch Bildungsinstitutionen wie Schulen, Hochschulen oder Volkshochschulen. Alle diese Organisationen sind im weitesten Sinne demokratisch legitimiert gesteuert und kontrollierbar. Sie beeinflussen die Lebensbedingungen und regeln direkt oder indirekt auch die Geschlechterverhältnisse. Innerhalb der Organisation lässt sich klar beschreiben, wer handeln soll: die leitenden Personen an der Spitze, aber auch die MitarbeiterInnen in diesen Organisationen.

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen, ein konzeptionelles Instrument. Es ist eine systematisierende Verfahrensweise, die innerhalb der Entscheidungsprozesse von Organisationen von oben

nach unten (top-down) implementiert wird, von unten nach oben aber vollzogen wird. Allgemein dient die Anwendung dieses Prinzips der Herstellung der Chancengleichheit oder Gleichstellung der Geschlechter durch die Analyse aller Arbeitsbereiche. Das Kernstück von Gender Mainstreaming ist die Genderanalyse. Der Gender-Begriff impliziert, dass es um die Geschlechterverhältnisse geht, die kulturell und sozial bestimmt sind und immer wieder hergestellt werden. Besonders entscheidend ist die Frage, wie die gesellschaftlichen Strukturen, die unter anderem durch den Mainstream der politischen Outputs von Organisationen gestaltet werden, dazu beitragen, dass geschlechtlich konnotierte Lebens- und Arbeitsweisen sich immer wieder reproduzieren. In Genderanalysen geht es um die Frage nach den je spezifischen Verstärkungen von geschlechtlich konnotierten Lebens- und Arbeitsweisen, die wiederum nicht von jedem Mann und jeder Frau übernommen werden müssen. Der Gebrauch des Gender-Begriffes legt nahe, nicht mehr nur nach geschlechtsspezifischen Merkmalen zu suchen. Die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern werden nämlich allzu leicht auf den Aspekt von Geschlecht, der mit der biologischen Bestimmung gemeint ist, bezogen und verführen dazu, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse natürliche Ursachen anzunehmen. Vielmehr

geht es auch um Mechanismen, die kulturell bestimmte Regeln für Personen eines Geschlechtes beinhalten. Diese Wende in der Blickrichtung der Analyse, also die Frage nach den Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen können, bildet den Kern von Genderanalysen.

Eine Genderanalyse bedeutet also nicht nur nach der Differenz zwischen einer Gruppe von Männern und Frauen zu fragen, sondern auch, in welcher Weise diese Differenz hergestellt wird und welchen Beitrag die Strukturen und Mechanismen, deren Wirkungen man gerade vor Augen hat, dazu leisten. Eine Genderanalyse fragt nach dem „doing gender“ der Organisation und ihres Outputs.

Gender Mainstreaming ist die weitreichendste Strategie, weil sie gesellschaftspolitische Analysen in allen Bereichen zur Frage der Geschlechterverhältnisse vornimmt. Im Querschnitt werden alle Strukturen auf ihre Auswirkungen untersucht, auch ohne dass eine konkrete Ungleichbehandlung oder ein Defiziterlebnis von einer bestimmten Person vorliegt. Vielmehr geht es darum, Rahmenbedingungen zu analysieren und zu verändern, die die Geschlechtergruppen und damit auch einzelne Individuen benachteiligen. Diese geschlechterpolitische Strategie ist gestaltend auf Rahmenbedingungen für Geschlechterverhältnisse bezogen.

Geschlechterpolitische Strategien

Gender Mainstreaming
Frauenförderung
Antidiskriminierung

2. Der horizontale Ansatz in der Antidiskriminierungspolitik

Der horizontale Ansatz in der Antidiskriminierungspolitik bedeutet, dass auf der rechtlichen Ebene die unterschiedlichsten Diskriminierungsfaktoren in **einem** Gesetz erfasst werden: Damit könnte der horizontale Ansatz den Eindruck erwecken, dass alle Diskriminierungsfaktoren, die wie Perlen auf einer Kette aufgereiht sind, auch gleichgewichtig nebeneinander stehen.

Im Antidiskriminierungsgesetz werden sechs verschiedene Diskriminierungsmerkmale genannt: Es geht um

- ethnische Herkunft¹
- das Geschlecht,
- die Religion oder die Weltanschauung,
- die Behinderung,
- das Alter,
- die sexuelle Identität.

Das Merkmal „sexuelle Identität“ ist erst in jüngster Zeit als Merkmal, das Diskriminierungen auslöst, akzeptiert worden. Ohne die jahrelangen Bemühungen von Schwulen- und Lesbenverbänden wäre dies nicht erfolgt. Damit erweist sich die Antidiskriminierungspolitik als „lernende“ Politik. Sie reagiert auf gesellschaftliche Bewegungen. In der niederländischen Diskussion wird zu Recht betont, dass auch die neue Merkmalsliste nicht als abgeschlossen angesehen werden sollte.

Im Folgenden geht es um die Frage, ob Geschlecht ein den anderen Diskriminierungsmerkmalen *gleichwertiges* Merkmal ist und ob Geschlecht nur ein Diskriminierungsmerkmal unter anderen Merkmalen ist. Dabei werden unter anderem auch die Diskurse zu Rassismus und Dominanzkulturen herangezogen (vgl. Rommelsbächer 2002).

2.1 Geschlecht ist ein Diskriminierungsmerkmal unter anderen

Alle Diskriminierungsmerkmale sind Elemente von Selbstzuschreibung und von Fremdzuschreibung. Sie definieren eine soziale Positionierung und sind ein Merkmal sozialer Differenzierung. Über diese Merkmale werden Gruppen gebildet, und es gibt Vorurteile und kognitive Systeme, die die Beschaffenheit dieser Gruppen und der zu ihnen gehörigen Personen beschreiben.

Die Kategorie Geschlecht weist in **5 Aspekten** Gemeinsamkeiten mit den anderen Merkmalen auf.

Der erste Aspekt ist der Begründungsdiskurs.

Die Inhalte, mit denen die Gruppen jeweils beschrieben werden, werden **naturalisiert** bzw. statisch interpretiert. Das bedeutet, es wird angenommen:

- Die Geschlechtszugehörigkeit hat nur eine Basis, und das ist die Natur.
- Behinderung ist ein körperliches oder geistiges Schicksal.
- Die Nationalität und ethnische Herkunft wirkt als eine natürliche Bestimmung.
- Das Alter ist eine rein biologische Tatsache.
- Die geschlechtliche Orientierung ist genetisch angelegt.
- Die Religion gehört zum Menschen sein Leben lang.

Eine solche Naturalisierung legt Menschen auf die Merkmale der jeweiligen Gruppe fest.

Der zweite Aspekt ist die Markierung. Merkmale dienen der Gruppenbildung, also der Abgrenzung von anderen, die diese Merkmale nicht tragen. Die jeweils **dominante Gruppe glaubt, das Merkmal nicht zu haben:** Das heißt:

- Männer glauben, sie haben kein Geschlecht.
- Weiße glauben, sie haben keine Hautfarbe.
- Deutsche meinen, sie seien keine Ausländer.
- Nicht Behinderte glauben, die wären vor Behinderungen geschützt

¹ Der Begriff Rasse ist umstritten und wird von vielen Verbänden als Unwort deklariert.

- Junge glauben, sie seien nicht von Alter betroffen.
- Heterosexuell Orientierte glauben, sie haben keine geschlechtliche Orientierung.
- Christen glauben, sie haben keine Weltanschauung, sondern ihr Glaube bezieht sich auf die Wahrheit.

Die jeweils dominante Gruppe ist also die unmarkierte Gruppe, die die Norm bildet, von der sich die anderen unterscheiden.

Der dritte Aspekt ist die Hierarchisierung, die schon durch die Beschreibung der dominanten Gruppe angedeutet wurde. Hierarchisierung tritt bei allen Merkmalen auf:

- Männer sind höher geschätzt auf Grund ihres Geschlechtes als Frauen.
- Weiße sind höher geschätzt als Nicht-Weiße.
- Deutsche sind höher geschätzt als Migranten und Migrantinnen.
- Junge Menschen sind höher geschätzt als alte Menschen.
- Heterosexuelle sind höher geschätzt als Homosexuelle.
- Christen sind höher geschätzt als Nicht-Christen.

Diese Merkmale konstruieren also soziale Ungleichheiten im Denken, und wenn diese Ungleichheiten in Handeln umgesetzt werden, sprechen wir von Diskriminierung.

Zu den Strategien, die die Hierarchien zementieren, zählen: Ausgrenzung, Verfolgung oder Nicht-Anerkennung. Bezogen auf die einzelnen Merkmale haben wir es zu tun mit

- Sexismus zum Diskriminierungsmerkmal Geschlecht.
- Rassismus zum Diskriminierungsmerkmal Ethnizität.
- Jugendkult zum Diskriminierungsmerkmal Alter.
- Behindertenfeindlichkeit zum Diskriminierungsmerkmal Behinderung.
- Homophobie zum Diskriminierungsmerkmal sexuelle Orientierung.
- Alleinvertretungsanspruch zum Diskriminierungsmerkmal Religion.

Der vierte Aspekt ist die Verwobenheit. In der Realität ist Geschlecht immer mit anderen Merkmalen vermischt und die anderen Merkmale sind miteinander verwoben. In der Geschlechterforschung wird von der Intersektionalität oder Multiachsalität des Geschlechtes gesprochen. Die verschiedenen Merkmale ergänzen sich, spezifizieren und durchdringen sich. Identitäten werden auf Kreuzungen von Differenzierungslinien lokalisiert (Knapp 2005).

Im Antidiskriminierungsgesetz wird dies als Mehrfachdiskriminierung angesprochen, das bedeutet, es wird anerkannt, dass eine Person auf Grund von mehreren Diskriminierungsmerkmalen diskriminiert wird. Nun sind alle Merkmale bei jeder einzelnen Person vorhanden, entscheidend ist die Ausprägung in Richtung der Diskriminierungsmerkmale: So wird ein weißer deutscher Mann heterosexueller Orientierung im Alter von 40 Jahren, der dazu katholisch ist, auf Grund keiner dieser Merkmale eine Diskriminierung erfahren. Demgegenüber ist eine lesbische Migrantin von 60 Jahren, die im Rollstuhl sitzt und ein Kopftuch trägt, eine Person, an der die Diskriminierungsmerkmale alle zusammen kommen.

Der fünfte Aspekt ist die Auslöserfunktion. Die eben konstruierte Person ist eine Kunstfigur, an der deutlich werden soll, dass es bei Diskriminierungsmerkmalen nicht darum geht, besonders bedauernswerte Personen zu identifizieren und zu schützen. Vielmehr weist die Figur darauf hin, dass die genannten Merkmale als Auslöser für diskriminierende Mechanismen in verschiedenen Systemen funktionieren. Geschlecht löst wie ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung Diskriminierungs-„Reflexe“ aus: Die Person wird als lesbische Frau nicht in einem katholischen Kindergarten arbeiten können. Wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit wird sie bestimmte Berufspositionen nicht bekommen. Die Person wird als Migrantin als finanziell unzuverlässig gelten, und man wird ihr möglicherweise im Bankgeschäft keine größeren Kredite zubilligen. Die Person wird aufgrund ihres Alters für viele Arbeitsplätze als zu alt

angesehen und nicht mehr eingestellt werden. Die Person wird, weil sie im Rollstuhl sitzt, zu vielen Räumen keinen Zugang bekommen, und die Person wird als Trägerin eines Kopftuches nicht in der Schule arbeiten dürfen. Das bedeutet: Die verschiedenen Merkmale sind jeweils Reize für diskriminierende Ausschlüsse. Es geht also eher um Denkmuster und ausschließende Reflexe bestimmter Systeme (Kirche, Versicherungen, Betriebe und Unternehmen, Bildungseinrichtungen), und je nach Kontext wird das eine oder andere zugeschriebene Merkmal relevant.

Solange die Diskriminierungsmerkmale als individuelle Eigenschaften angesehen werden, damit als natürliche Gegebenheiten interpretiert werden, wird der Akt der Diskriminierung als falsches Handeln interpretiert: normativ eigentlich gleichwertige Personen werden ungleich behandelt und aufgrund eines ihrer Merkmale herabgesetzt oder ausgeschlossen. Eine Person wird bei der Diskriminierung darauf zurück geworfen, dass sie ein bestimmtes Merkmal hat und muss sich bei der Antidiskriminierungsklage auch mit diesem Merkmal zunächst identifizieren. Gerade Frauen, die ihr Frausein vielleicht ganz anders interpretieren, werden auf die gesellschaftliche Norm „Frau“ hin diskriminiert und müssen sich dann auch zunächst damit identifizieren, um eine Diskriminierung nachzuweisen. Um einen Identifizierungsdruck zu vermeiden, sollten die Diskriminierungsmerkmale nicht als persönliche Eigenschaften wahrgenommen werden, sondern als Zuweisungs- und Strukturierungskategorien, die den Zugang zu Positionen, zu rechtlichem Schutz und sozialen Privilegien regeln. Diese Sichtweise fragt nach dem Doing Gender, also wie Geschlechter gemacht werden, nach dem Doing Ethnicity, also wie ethnische Zugehörigkeiten konstruiert werden, auch nach dem Doing Age, also wie die Altersgruppen wahrgenommen und konstruiert werden. Ebenso kann man davon sprechen, dass Behinderte vor allem durch die Gesellschaft behindert werden, und dass die sexuelle Orientierung als Auslöser für Zuweisungen in bestimmte gesellschaftliche Positionen wirkt.

Geschlecht als „Merkmal“ unterscheidet sich also unter den 5 genannten Aspekten nicht von den anderen Diskriminierungsmerkmalen.

2.2 Geschlecht ist mehr als ein Diskriminierungsmerkmal unter anderen

Wenn die Diskriminierungsfaktoren mit einem Komma voneinander getrennt sind und „Geschlecht“ sich einreihet, so ist das für rechtliche Definitionen, die die Diskriminierung verbieten, naheliegend. Allerdings wird damit nicht gleichzeitig ausgesagt, dass diese Faktoren in der gesellschaftlichen Wirklichkeit auch von gleichem Gewicht sind. In der Debatte um den horizontalen Ansatz wird Gender teilweise als ein Diskriminierungsfaktor unter vielen betrachtet und die Bedeutung von Geschlechterpolitik gleichzeitig relativiert. Damit werden allerdings viele theoretische Überlegungen zur Kategorie Gender und empirische Gegebenheiten bezüglich der Geschlechterverhältnisse übersehen. Geschlecht ist nicht nur ein Merkmal von Personen, nicht nur ein Auslöser für diskriminierende Handlungen, Geschlecht ist auch ein strukturbildendes Merkmal von Organisationen und Kulturen (vgl. Kapitel 1). Geschlecht ist als gesellschaftliches Muster zur Ordnungsbildung tief in die gesellschaftlichen Verhältnisse eingewoben. Staatliche, organisatorische und kulturelle Strukturen sind androzentrisch gestaltet, d.h., sie erklären eine spezifische Form von Männlichkeit zur Norm. Der Androzentrismus im System sozialer Sicherung, der dadurch bedingt ist, dass nur die bezahlte Erwerbsarbeit zählt, kann nicht als Diskriminierung von einzelnen Frauen gefasst werden. Die relative Unterbezahlung und mangelhafte Professionalisierung von Erziehungs- und Pflegeberufen ist ebenfalls keine Diskriminierung einer einzelnen Frau aufgrund ihres Geschlechtes, sondern zeigt eine Gender-Struktur, deren Auswirkungen u.a. in dem relativen Lohnabstand der Männer zu den Frauen zu sehen sind. Auch die Tatsache der geschlechtshierarchischen Arbeits-

teilung ist keine Diskriminierung, sondern eine Gender-Struktur, die Privilegien und Arbeiten über das Geschlecht verteilen. Deshalb ist Geschlechterpolitik mehr als Antidiskriminierungs- politik. Um Geschlechtergerechtigkeit, Gender Diversity oder Degendering anzustreben (vgl. Kap. 1), bedarf es einer Theorie, also eines Begreifen dessen, was Geschlechterverhältnisse konstituiert. Erst die Analyse der Ursachen und der Bedingungen für die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stecken den Rahmen der Geschlechterpolitik ab. Dabei geht es nicht nur um Diskriminierungen im engeren Sinne, die durch die bloße Anerkennung des bisher Diskriminierten aufgehoben werden können. Vielmehr werden die strukturellen Gründe für die erscheinende Unterschiedlichkeit gesucht und politisch verändert.

Über Geschlecht wird jede Person in ein duales, polares und hierarchisches System (oder auch dessen Gegenteil) positioniert: Doing gender ist ein durchgängiges interaktionelles und institutionelles Verfahren, Geschlecht ist in Denken und Wahrnehmung zwischen Personen verankert. Es entscheidet über Positionen: Partnerschaft, Berufsausbildung, Berufspositionen. Geschlecht setzt an Reproduktion an und keine Person kann der Positionierung entgehen. Darüber hinaus gibt es aber geschlechtliche Konnotationen in allen Bereichen, in Organisationsformen, in Mechanismen, in Strukturen: Die Polarisierung von männlich und weiblich spiegelt sich wider in Beschreibungen von hart und weich, groß und klein etc. Geschlecht konstituiert die Arbeitsteilung und ist damit ein Strukturmerkmal von Gesellschaften.

Geschlecht ist damit das bedeutsamste Diskriminierungsmerkmal und mehr als *ein* Diskriminierungsmerkmal unter vielen.

3. Die Anwendung: Einkommensgerechtigkeit durch Antidiskriminierungspolitik?

Im Folgenden soll an dem Problem der Entgeltgerechtigkeit dargestellt werden, wie verschiedene geschlechterpolitische Strategien eingesetzt werden müssen, um das Ziel, geschlechtergerechte Einkommen zu erreichen. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen basieren nicht nur auf einer Diskriminierung von Frauen, die sich durch eine Antidiskriminierungsstrategie rechtlich beseitigen ließe. Die Einkommensdifferenzen entspringen verschiedenartigen Strukturen der Arbeitsteilung, der Arbeitsmärkte, sowie der Steuer- und Sozialpolitik, in die die polaren und hierarchischen Geschlechterverhältnisse eingelassen sind.

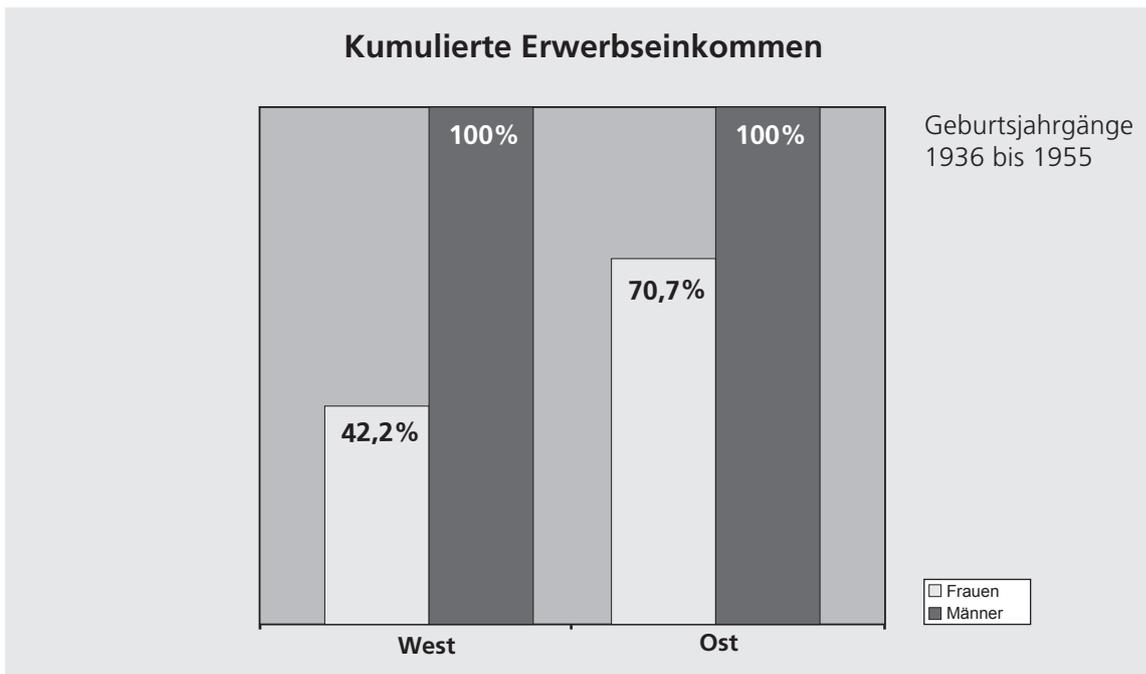
3.1 Das Problem: Was ist das Problem?

Lohndiskriminierung ist ein Europa weites Problem. Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen werden zwischen 15% und 25% beschrieben. Es ist jedoch von Bedeutung, wel-

che Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen man überhaupt zu Grunde legt. Damit wird die Perspektive, mit der man die Geschlechterverhältnisse untersucht, festgelegt: Man kann für Deutschland eine Einkommensdifferenz feststellen von

- 42% (Erwerbseinkommen im Lebenslauf)
- 24% (durchschnittliches Einkommen bei Volltagserwerbsarbeit)
- 12% (Einkommen bei gleichem Alter, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Beruf)

Vergleicht man die im Laufe eines Erwerbsarbeitslebens erreichten Einkommen zwischen Männern und Frauen, so kommt man bei den Frauen in Westdeutschland auf einen Anteil von 42% des Männereinkommens, bei den Frauen in Ostdeutschland immerhin auf 70%. Interessant ist, dass Frauen in Westdeutschland, die keine Kinder haben, etwa 84% dessen im Laufe ihres Lebens verdienen was die Männer verdienen, Frauen in Ostdeutschland 82% (Bericht zur Lohn-



und Einkommenssituation von Frauen und Männern 2002, S. 149ff). In diesen Verhältniszahlen spiegelt sich nicht nur die Lohn Differenz zwischen Branchen oder zwischen Berufen, sondern vielmehr auch die Lohneinbuße auf Grund von Teilzeitarbeit und Unterbrechungszeiten. Die Tatsache, dass Frauen im Verlauf ihres Lebens im Westen nur etwa 42% dessen an Erwerbseinkommen erhalten, was Männer erwerben, liegt vor allen Dingen an ihren kürzeren Erwerbsarbeitszeiten. Rentenversicherungspflichtige Männer verbringen etwa 42,6 Jahre innerhalb ihrer erwerbsfähigen Lebensphase in Erwerbsarbeit, Frauen verbringen in ihrer erwerbsfähigen Lebensphase durchschnittlich aber nur 26,1 Jahre im Westen und 36,3 Jahre im Osten in der Erwerbsarbeit. Frauen erreichen demnach nur 69% im Westen und 90% im Osten der entsprechenden Männerzeiten.

Frauen, die der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung in ihren Biographien folgen, verdienen also im Laufe ihres Lebens noch nicht einmal die Hälfte dessen, was vergleichbare Männer verdienen. Direkt von Armut betroffen sind besonders alleinerziehende Mütter. Auch die Tatsache, dass unter den Reichen (definiert als ein Einkommensbezug von 200% des durchschnittlichen Einkommens) nur 7 % Frauen sind, (Hirschel 2005) belegt die extrem schiefe Verteilung von materiellen Ressourcen zwischen Frauen und Männern.

Solche Einkommensdifferenzen können nur mit Strategien zur Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung beseitigt werden, also mit der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips in der Steuer-, Sozial- und Finanzpolitik sowie der Infrastrukturpolitik.

Vergleicht man im Querschnitt die zur Zeit vorhandenen durchschnittlichen Einkommen bei Volltagserwerbsarbeit, so kommt man auf einen Wert von 24% Lohnlücke bei den Frauen. Dieser Querschnittsvergleich erfasst die unterschiedlichen Verdienste in Branchen, in Berufen und auch in der Arbeitsbewertung. Eine solche Einkommensdifferenz kann nur über die Strategie des Gender Mainstreaming in den unterschiedli-

chen Bereichen wie Arbeitsmarktpolitik, Tarifpolitik sowie über aktive Frauenförderung in der betrieblichen Personalpolitik abgebaut werden.

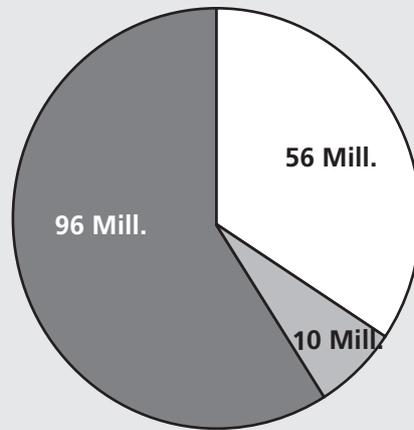
Vergleicht man Personen mit gleicher Ausbildung, gleichem Alter, im gleichen Betrieb, so beträgt der Lohnunterschied immerhin noch 12%. Dies ist „im internationalen Vergleich recht hoch. Forschungsergebnisse aus den USA und Skandinavien zeigen, dass dort so gut wie keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb zu finden sind“ (Gartner, Hinz 2005 S.1.). Auch diese Einkommensdifferenz lässt sich nicht allein durch eine Antidiskriminierungsstrategie abbauen, vielmehr müssen frauenfördernde Strategien diese ergänzen.

3.2 Geschlechterpolitische Strategien gegen die geschlechtliche Arbeitsteilung

Betrachtet man die Arbeitsstunden in der Bundesrepublik insgesamt, so stellt man fest, dass bei der Aufteilung in bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland die bezahlte Arbeit 56 Millionen Stunden ausmacht, die unbezahlte jedoch 96 Millionen (Wegezeit: 10 Millionen) (BMFSFJ, Statistisches Bundesamt 2003).

Die 96 Millionen unbezahlte Arbeitsstunden verteilen sich nicht gleich auf Männer und Frauen: So kommen Männer auf durchschnittlich 22,5 bezahlte Stunden in der Woche, Frauen dagegen nur auf 12 bezahlte Stunden. Männer leisten umgekehrt 19,5 unbezahlte Stunden, Frauen dagegen 30 unbezahlte Stunden in der Woche. Insbesondere dann, wenn Kinder zu versorgen sind, zeigt sich die geschlechtsspezifische Zuordnung der privaten Arbeit deutlich: egal, ob ihre Partnerin erwerbstätig ist oder nicht und auch egal, wie viele Kinder zu versorgen sind, Väter engagieren sich etwa 1½ Stunden pro Tag bei der Hausarbeit, bei den Müttern sind es abhängig von der Anzahl der Kinder zwischen 3 Stunden 50 Minuten und vier Stunden 50 Minuten. Offensichtlich gibt es so etwas wie eine „gläserne Decke“ für Männer in der Beteiligung an der un-

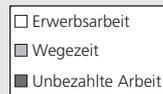
Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland in Stunden (2001) pro Jahr



pro Woche:

Frauen: 30,0 Std. unbezahlt, 12,0 Std. bezahlt

Männer: 19,5 Std. unbezahlt, 22,5 Std. bezahlt



bezahlten Hausarbeit. In Ostdeutschland kommt es damit sogar zu einer Retraditionalisierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster (Meier u.a. 2004).

Diese ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist entscheidend dafür, dass Frauen insgesamt weniger Erwerbseinkommen erwirtschaften. Geschlechterpolitische Weichenstellungen, die nur durch eine klare geschlechterpolitische Zielvorstellung und ihr entsprechende Maßnahmen umzusetzen sind, müssen die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung beseitigen:

- Die notwendige unbezahlte Arbeit wird vermindert, das kann durch Kinderbetreuungsangebote, durch Pflegeangebote, insgesamt durch eine Verlagerung der Arbeiten aus der Privatsphäre in die Sphäre der Erwerbsarbeit (Professionalisierung) passieren.
- Die verbleibende notwendige Arbeit wird zwischen den Geschlechtern geteilt: Das kann u.a. durch verpflichtende Erziehungszeiten für Väter geschehen.
- Das Normalarbeitsverhältnis, das auf den flexibel einsetzbaren und mobilen Familienernährer eingestellt ist, wird verändert. Erwerbsarbeitszeitverkürzungen werden für

diejenigen normal, die unbezahlte Sorgearbeit zu leisten haben, Männer wie Frauen.

- Alle Regelungen, die die traditionelle Arbeitsteilung noch unterstützen, wie z.B. das Ehegattensplitting oder die Steuerklasse V, werden umgewandelt. Ebenso ist die Ehezentrierung im System der Existenzsicherung weiter abzubauen zugunsten der Individualisierung von Ansprüchen, insbesondere die Unterhaltsansprüche.

3.3 Geschlechterpolitische Strategien gegen die Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt

3.3.1 Die horizontale Spaltung in Frauen- und Männerberufe sowie Frauen- und Männerbranchen

Die Struktur der Berufsbildungssysteme trägt dazu bei, dass Frauen letztendlich weniger verdienen als Männer: Das hochstandardisierte und formalisierte duale Ausbildungssystem bildet für die Industrie- und Handwerksberufe aus, die berufsqualifizierenden Fachschulen für den Dienstleistungsbereich. Letztere zeichnen sich durch schlechtere Rahmenbedingungen (Schulgeld oft

erforderlich, keine Standardisierung) und schlechtere Zukunftschancen für die Berufe aus. Strukturveränderungen der beiden Bildungssysteme müssen nach dem Gender Mainstreaming Prinzip dafür sorgen, dass die Berufsqualifizierung für traditionellen Frauenberufe mindestens dem Standard des dualen Systems angeglichen wird.

Eine weitere Spaltung liegt in den Branchen, je weiblicher eine Branche ist, desto geringer ist der durchschnittliche Jahresverdienst. Eine ausgeglichene Besetzung der Geschlechter in den verschiedenen Branchen und Berufen lässt sich nur langfristig regulieren, hier sind Frauenförderstrategien im Bereich der typischen Männerberufe erforderlich, ein Wandel aber auch des Männerbildes, damit auch Männer in Frauenberufe eingliedern und nicht zuletzt kann betriebliches Einstellungsverhalten über Quotierungsregelungen gesteuert werden.

3.3.2 Vertikale Spaltung von Frauen- und Männerpositionen

Selbst bei gleichem Qualifikationsniveau ist der Durchschnittsverdienst von Frauen niedriger als der von Männern. Die Differenz steigt sogar mit dem beruflichen Abschluss: Die Geschlechterdifferenz ist bei den Hochschulabsolventen und absolventinnen am größten. Je höher und besser dotiert die Führungsposition, desto geringer ist der Anteil der Frauen, d.h., sie haben keine gleichen Chancen wie Männer, ihre Qualifizierungsressourcen umzusetzen. Betriebliche Arbeitsorganisationen und Arbeitszeitnormen wirken diskriminierend: So werden Frauen eher auf die Arbeitspositionen gesetzt, in denen die Austauschbarkeit gegeben ist, d.h. auf denen ein Wechsel der Person nicht mit erheblichen Einarbeitungs- und Qualifizierungsbemühungen seitens des Betriebes verbunden ist. Andererseits gibt es Positionen, in denen die Anforderungen an Arbeitszeiten und Flexibilität in Ort und Zeit so hoch sind, dass Personen mit Betreuungspflichten diese Arbeitspositionen nicht besetzen können. Bereits bei der Auswahl scheinen immer noch die traditionellen Rollenvorstellungen eine

Rolle zu spielen, denn Frauen kommen auf diese Positionen weniger häufig als Männer, egal, in welcher Lebenssituation sie real sind.

Im Führungspositionen sind Frauen in erheblichem Maße geringer als Männer tätig, sie haben nur 10% der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen inne. Eine stärkere Differenzierung für Unternehmen und Interessenverbände zeigt ein noch ungünstigeres Bild, in den 87 größten Kapitalgesellschaften der Old Economy stellen Frauen im Durchschnitt nur 1% und in Aufsichtsräten 8% der Sitze. In den Interessenvertretungen von Arbeitnehmern und in Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel etwas besser aus, von der Gleichstellung ist man aber auch hier noch deutlich entfernt. Selbst in den Fach- und Führungspositionen in allen Beschäftigungsbereichen von Angestellten und Beamten erreicht der Frauenanteil nicht mehr ein Drittel, obwohl der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei 45% liegt (DIW 2005).

Geschlechterpolitische Strategien gegen diese Lohnungleichheit sind: Frauenförderung in den Betrieben, Quotierungsregelungen, aber auch eine Analyse der Auswirkungen der Anforderungen an Mobilität auf die Geschlechter, also Genderanalysen im Rahmen von Gender Mainstreaming, die sich auf die Arbeitsanforderungen beziehen.

Ein weiterer Grund für die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede liegt darin, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden. Offenbar spielt hier das Ernährermodell eine Rolle, das suggeriert, dass es Frauen eher zumutbar ist, unter ihrer Qualifikation zu arbeiten. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen, dass der berufliche Wiedereinstieg nach einer Arbeitszeit in der Pflege und Betreuung für Kinder oft nur durch Kompromisse im Hinblick auf einen qualifikationsgerechten Einsatz gelingt.

Auch die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse selbst hat diskriminierende Wirkungen: Frauen werden eher unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse angeboten. Geschlechterpolitisch ist

hier erforderlich, dass Ausweitungen von Befristungsregelungen, die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen auch auf die Folgen für Männer und Frauen hin zu analysieren (Bäcker, Koch 2003). Die Verstärkung der Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis kann als zusätzliches Argument für eine Eindämmung der Deregulierung in den Arbeitsverhältnissen dienen.

3.3.3 Diskriminierende Arbeitsbewertung

Typische Frauenberufe sind im Verhältnis zu typischen Männerberufen weniger hoch bezahlt, das belegen Vergleichsuntersuchungen für die Berufe, wie Altenpflegerin, Bibliothekarin oder Hochschulsekretärin (Krell, Carl, Krehnke 2001). Werden die Arbeitsplätze nach einem diskriminierungsfreien Bewertungsschema bewertet, so zeigen sich die Unterschiede als Diskriminierung. Nicht nur Frauenberufe, sondern auch typische Frauentätigkeiten werden tariflich unterbewertet. Es zeigt sich, dass frauendominierte Tätigkeiten schlechter bewertet werden als männerdominierte. Die Mechanismen, die dazu führen, sind u.a. die Nichtbewertung von Anforderungen und Belastungen an frauendominierten Tätigkeiten, die diskriminierende Auslegung von Anforderungsmerkmalen und die Anwendung verschiedener Maßstäbe zur Bewertung von Frauen- und Männerarbeit (Tondorf, Ranftl 2002).

Die geschlechterpolitische Strategie gegen die Diskriminierungen im Lohn- und Einkommensbereich sind vielfältig, sie sind nicht mit der Strategie der Antidiskriminierung zu beseitigen, sondern verlangen vielmehr auch eine politische Auflage an die Vertragsparteien, die diskriminierenden Elemente aus den vereinbarten Tarifverträgen herauszunehmen (vgl. Pfarr 2001).

Geschlechterpolitisch ist auf der Ebene der Gesetzgebung notwendig:

- ein Gleichstellungsgesetz, das die private Wirtschaft zur Antidiskriminierung, aber auch auf die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Grundgesetz verpflichtet;
- ein Umsetzungsgesetz gegen die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, das die Tarifvertragsparteien, aber auch die Betriebsräte stärker in die Pflicht nimmt
- ein Antidiskriminierungsgesetz, das über Verbandsklage und spürbare Strafen auch umgesetzt wird.

Resümee

Geschlechterverhältnisse sind in gesellschaftliche Strukturen eingelassen und prägen die Rahmenbedingungen, unter denen Männer wie Frauen leben. Geschlechterpolitik hat zum Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in der Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen herzustellen, aber auch das Ziel, die Festlegung auf Geschlechterrollen abzubauen und die Normen und Mechanismen zu verändern, die die Polarität, die Dualität und die Hierarchie zwischen den Geschlechtern festschreiben. Antidiskriminierung ist dabei eine unersetzliche Strategie, mit der in Einzelfällen eine Gleichbehandlung und gewisse Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden kann und mit der eine allgemeine Kultur der Antidiskriminierung unterstützt wird. Die Wirkungsweise ist jedoch begrenzt. Um die Geschlechterverhältnisse umzugestalten, bedarf es weitaus tiefgreifender, umfassenderer und machtvollerer Strategien. Erschöpft sich Geschlechterpolitik in Antidiskriminierung, bleiben die Rahmenbedingungen für die Geschlechterverhältnisse so, wie sie sind. Und das widerspricht unserer grundgesetzlichen Ordnung.

Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard, Koch, Angelika, 2003: Mini- und Midijobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: „Erfolgsstory“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI-Diskussionspapier Nr. 117, Düsseldorf
- Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Textband. Erstellt von der Bietergemeinschaft WSI in der HBS, inifes, Forschungsgruppe Tondorf, 2001, Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8952
- Bielefeldt, Heiner, Follmar-Otto, Petra, 2005: Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion, Deutsches Institut für Menschenrechte, policy-paper
- BMFSFJ, Statistisches Bundesamt, 2003: Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002, (Berlin, Wiesbaden)
- Deutscher Bundestag, Gesetzentwurf, 2004: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien, Drucksache 15/4538
- DIW-Wochenbericht, 2005: Frauen in Führungspositionen vom 19.01.
- Eckes, Thomas, Six-Materna, Iris, 1999: Hostilität und Benevolenz. Zeitschrift für Sozialpsychologie, Heft 4, S. 211-228
- Eckes, Thomas, Six-Materna, Iris, 1998: Leugnung von Diskriminierung, Zeitschrift für Sozialpsychologie, Heft 3, S. 224-238
- Edathy, Sebastian, Sommer, Bernd, 2004: Das unterschätzte Projekt, in: Berliner Republik 2, S. 12-15
- Hinz, Thomas, Gartner, Hermann, 2005: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, in: IAB discussion paper Nr. 4, 2005
- Hirschel, Dierk 2005: Einkommensreichtum und seine Ursachen, in: WSI Mitteilungen 2, S. 104-112
- Knapp, Gudrun-Axeli 2005: „Intersektionalität“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „race, class, gender“, in: Feministische Studien, 1, S. 68-82
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2005: Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005, KOM (2005), 44 endgültig
- Krell, Gertraude, Carl, Andrea-Hilla, Krehnke, Anna, 2001: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung, ÖTV e.V., Stuttgart
- Meier, Uta, Küster, Christine, Zander, Uta, 2004: Alles wie gehabt? – Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Mahlzeitenmuster im Zeitvergleich, in: Statistisches Bundesamt, Forum der Bundesstatistik, Bd. 43, S. 114-131
- Pfarr, Heide, 2001: Vorschläge zu Regelungen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit, www.boeckler.de
- Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus 1989: Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden
- Rommelsbacher, Birgit, 2002: Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt
- Stiegler, Barbara, 2004: Geschlechter in Verhältnissen – Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Tondorf, Karin, Ranftel, Edeltraud, 2002: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen Jugend, Berlin

Lesehinweis:

- Stiegler, B.: Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992
- Stiegler, B.: Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialforschung, November 1992*
- Stiegler, B.: Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993
- Stiegler, B.: In Zukunft wieder Reservearmee? – Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993
- Stiegler, B.: Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993*
- Stiegler, B.: Berufe brauchen kein Geschlecht – Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1994*
- Stiegler, B.: Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juli 1996
- Stiegler, B.: Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, September 1996*
- Stiegler, B.: Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Mai 1997*
- Stiegler, B.: Die verborgene Armut der Frauen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Januar 1998*
- Stiegler, B.: Die verborgenen Schätze der Frauen. Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Februar 1998*
- Stiegler, B.: Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, November 1998
- Stiegler, B.: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1998*
- Stiegler, B.: Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, April 1999*
- Stiegler, B.: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1999*

- Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, August 2000*
- Stiegler, B.: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2002*
- Stiegler, B.: Gender Mainstreaming – Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2003*
- Stiegler, B.: Geschlechter in Verhältnissen – Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, November 2004*

Die mit einem „“ versehenen Expertisen sind abrufbar über das Internet.*

www.fes.de

Seite: Bibliothek

Seite: Digitale Bibliothek

Autorinnenname: Stiegler

www.fes.de/aspol

Rechte buttons: Aktuelles

Zur Autorin:

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung

www.fes.de

