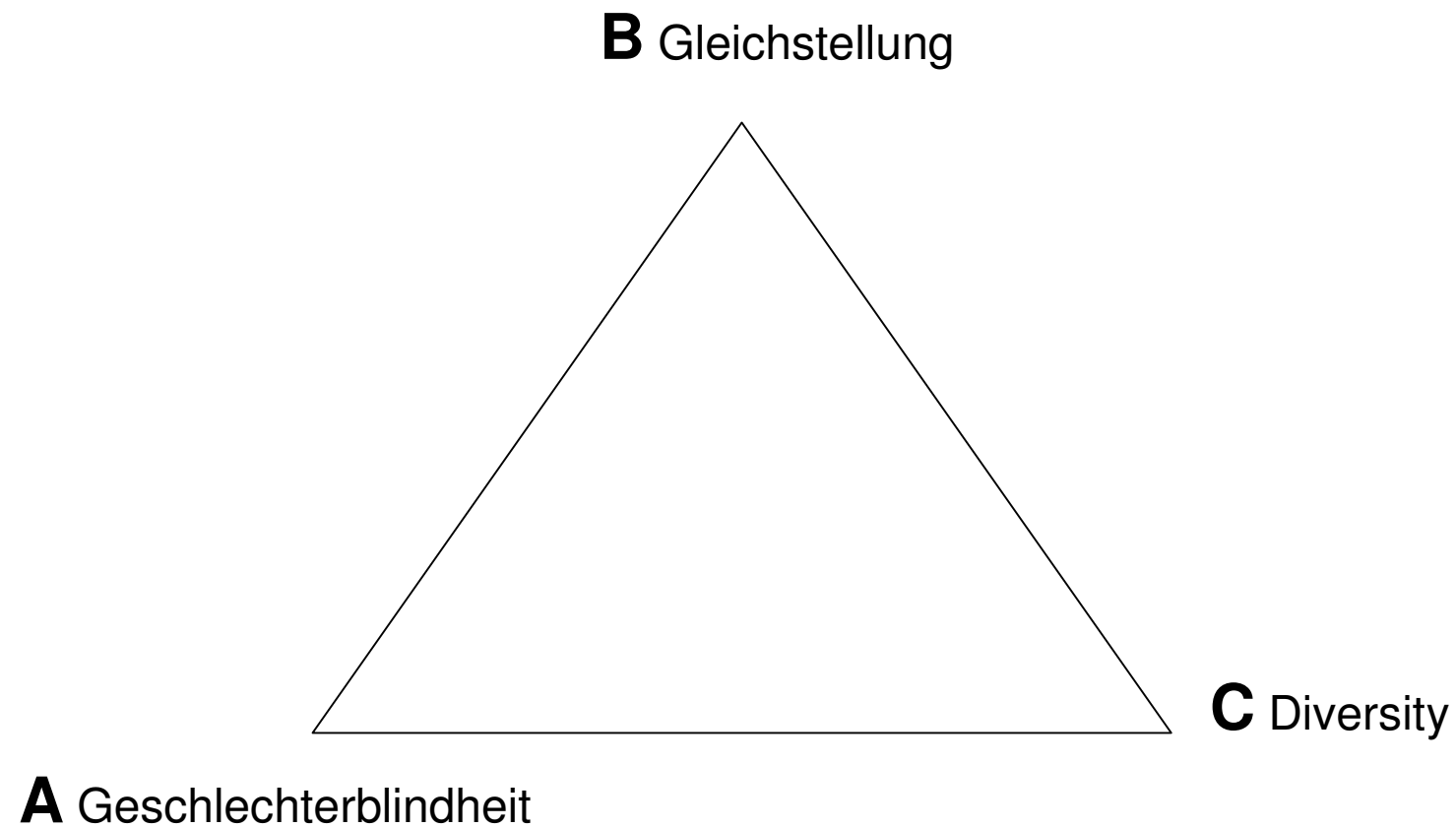

Gleichstellung der Geschlechter: Nicht selbstverständlich, aber unverzichtbar?!

Vortrag auf der Tagung der Stadt
Freiburg „Gender und Diversity –
mehr Qualität für die Kommune?“

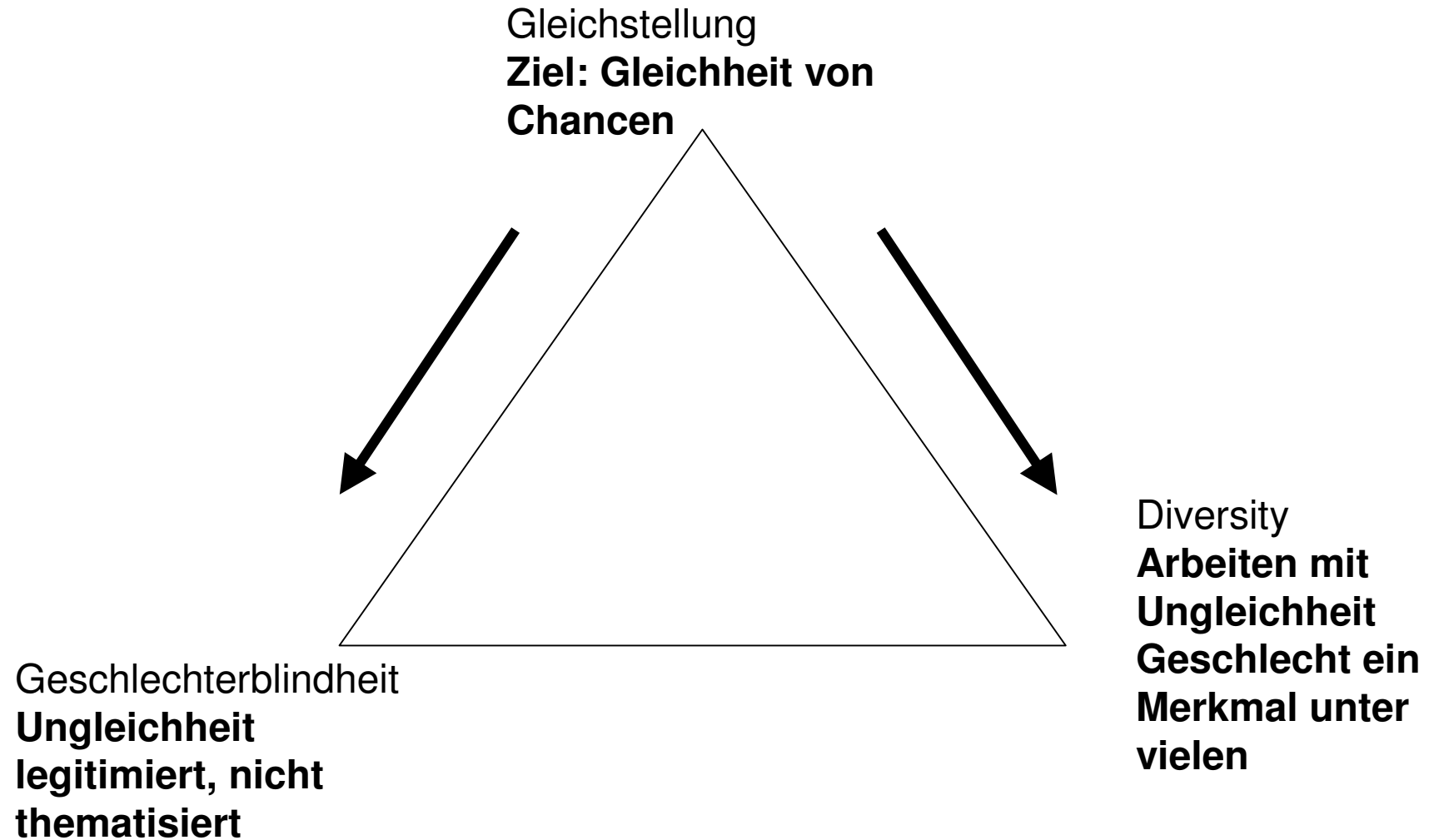
Prof. Dr. Cornelia Helfferich

19. Januar 2010

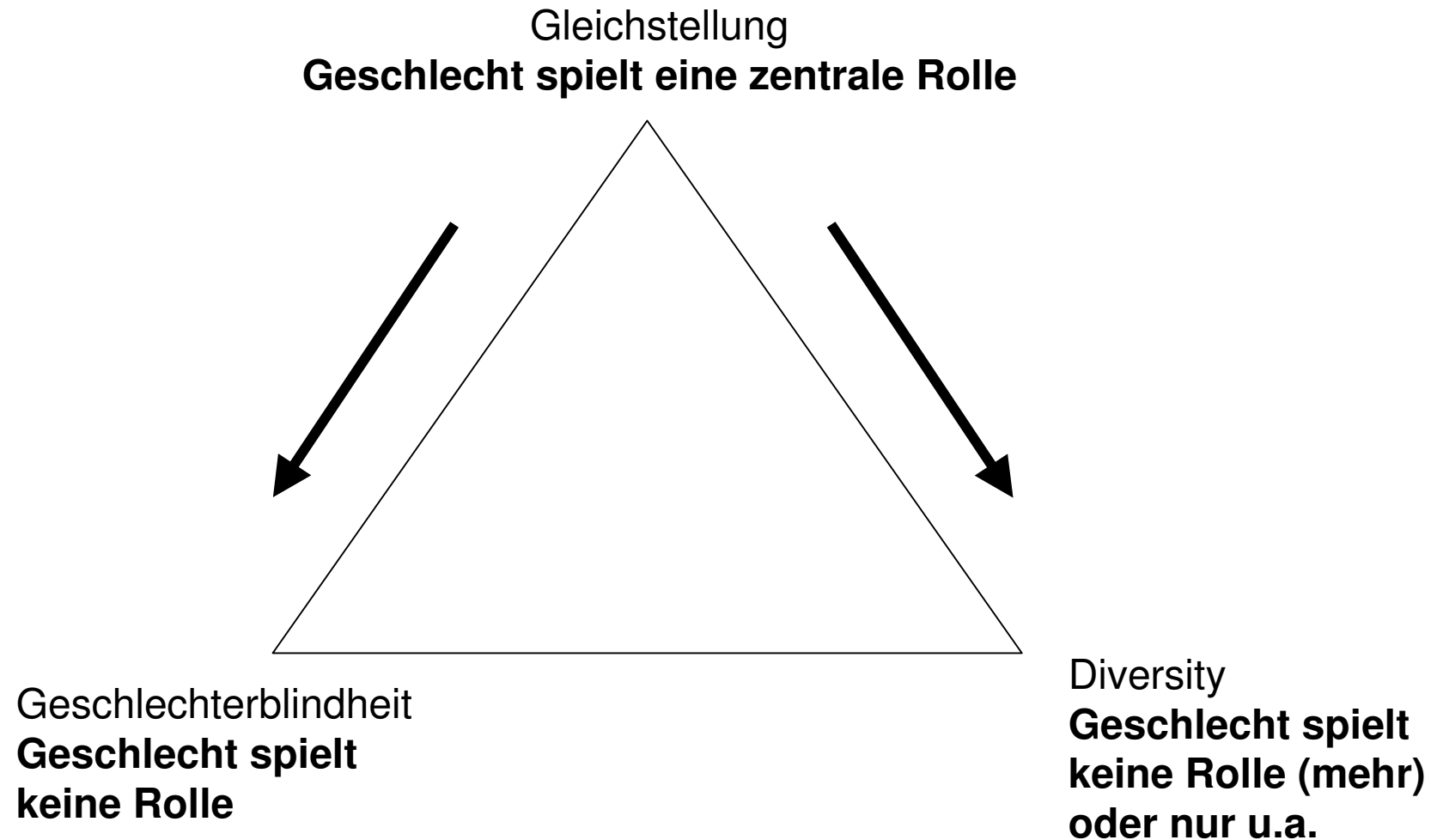
Geschlechterblindheit – Gleichstellung - Diversity



Geschlechterblindheit – Gleichstellung - Diversity



Geschlechterblindheit – Gleichstellung - Diversity



Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht

Eckdaten

23.06.2008

Berufung der Sachverständigenkommission durch die Ministerin Dr. Ursula von der Leyen

Auftrag:

Handlungsorientierte Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebensverlaufsperspektive zu entwickeln

30.06.2010:

Abgabe des Berichts

Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht

Besonderheiten

- **Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive**
- **Schwerpunkt Erwerbstätigkeit**
 - Z.B. „Gender Accounting“, Gender pay gap, Wiedereinstieg
- Weitere Themen:
 - Rollenbilder im Recht (Sozial- und Familienrecht)
 - Bildung
 - Zeitverwendung im Lebenslauf
 - Alter
 - Gender Accounting
 - Gleichstellungspolitiken
- Positionierung: Gleichstellung, nicht Diversity;
- „Geschlecht“ als „Leitdifferenz“, adressiert Frauen und Männer

Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht

Besonderheiten

- problemorientiert
- Überführung von Forschungsergebnissen in Handlungsziele
- zeigt Wirkungsfelder für eine zukünftige Gleichstellungspolitik auf
- nutzt internationale Vergleichen und europäische Anstöße
- greift wissenschaftlich untermauerte Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen auf
- will Gleichstellungspolitik als konstitutives Element einer übergeordneten Politik begreifbar machen

Gliederung

- (1) Historizität der Leitbegriffe Freiheit und Gleichheit
- (2) Das Verhältnis von Gleichstellung und Diversity:
 - Diversitypolitik beeinträchtigt und untergräbt Gleichstellungspolitik?
 - Diversitypolitik nützt der Gleichstellungspolitik?
- (3) Sozialer Wandel und Verschiebungen in den Geschlechterbeziehungen – Herausforderungen und Veränderungen
- (4) Fazit: Gleichstellung ist unvermeidlich und unverzichtbar, daher sollte sie selbstverständlich sein.

(1) Historizität der Leitbegriffe

- **70er und 80er Jahre: Leitbegriff Emanzipation und Freiheit**
mit Elementen von Gleichheit
- **Ab 90er Jahren: Leitbegriff Gleichheit und Gleichstellung**
zielt auf Gleichheit in dem Sinn von gleicher Teilhabe und von
Abbau von Benachteiligungen
mit Elementen von Freiheit: Ermöglichung einer von tradierten
Rollenmustern freien, selbstbestimmten Lebensgestaltung beider
Geschlechter
- **Leitbegriff der Zukunft: Diversity?**
„Unternehmenskulturkonzept“; Ziel, „verschiedene Identitäten und
Kulturen zu integrieren und aus diesen zu lernen sowie die
Verschiedenheit als Chance und Herausforderung zur Steigerung
der Leistung jedes einzelnen (...) anzusehen und zu fördern.“

(2) Zum Verhältnis von Gleichstellung und Diversity

Diversitypolitik beeinträchtigt und untergräbt Gleichstellungspolitik

- Befürchtung ist, dass in der Vielfalt der Unterschiedlichkeit jeder Mensch als Träger oder Trägerin einer individuell-einzigartigen Kombination von Differenzlinien erscheint
- ...und dass dies darauf hinausläuft, dass individuenübergreifende, strukturelle Benachteiligungen nicht mehr hinterfragt werden
- ...dass die Frage nicht mehr gestellt wird, warum Frauen und Männer systematisch anders sind, wie diese Unterschiede immer wieder neu hergestellt werden, welche Funktion sie haben und wie sie mit Machtbeziehungen zusammenhängen

(2) Zum Verhältnis von Gleichstellung und Diversity

Diversitypolitik nützt der Gleichstellungspolitik und bereichert sie

- Strategisches Argument: schafft Verbündete und fördert Akzeptanz
- Diversity wirkt der Tendenz der Gleichstellungspolitik entgegen, doch wieder die beiden Geschlechter mit ihren Aufgaben und Orten festzuschreiben. Diversity hilft zu differenzieren unter Männern und Frauen.
- Diversity Management und Gleichstellungspolitik können eine Allianz bilden mit einer gemeinsamen Abgrenzung gegen eine Blindheit gegenüber Differenzierungsmerkmalen.

(2) Zum Verhältnis von Gleichstellung und Diversity

Positionierung in der Gleichstellungskommission:

- Gleichstellungs-, nicht Diversitybericht
- Adressiert Frauen und Männer, aber aufgrund der Schwerpunktsetzung „Erwerbsarbeit im Lebenslauf“ und der Problemorientierung eher die Benachteiligung von Frauen thematisierend; Fokus wie Ungleichheiten im Lebenslauf *entstehen*
- Gender als Leitdifferenz, andere Merkmale je nach Relevanz als weitere Differenzierung innerhalb der Geschlechtergruppen
- Flexible Politiken von Betonung der Geschlechterunterschiede wo notwendig, Degendering wo möglich.

(3) Zukunft von Geschlechterbeziehungen

These:

Wesentliche Zukunftsprobleme lassen sich *nicht mehr* mit einer Rückkehr zu traditionellen Geschlechterdifferenzen lösen und (*noch?*) *nicht* mit Diversity Management.

Die Probleme lassen sich am angemessensten mit einer Gleichstellungspolitik angehen.

(3) Zukunft von Geschlechterbeziehungen

Gesellschaftliche Veränderungen – bezogen auf Arbeit

1. Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, Abbau der unbefristeten Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse
2. Veränderungen in dem abverlangten Qualifizierungsspektrum (“langfristiger Tertiarisierungsgrad”); Zunahme gerade in weiblichen Bereichen, z.B. bei den haushaltsnahen Dienstleistungen, Abnahme unqualifizierter Arbeit
3. Frauen haben in der Bildungsteilhabe Männer überholt. Sie haben (etwas) höhere und bessere Abschlüsse
4. Frauen werden als Erwerbskräfte gebraucht und in ihrer Qualifikation niedrig qualifizierten Männern vorgezogen

(3) Zukunft von Geschlechterbeziehungen

Gesellschaftliche Veränderungen – bezogen auf Familie

4. Veränderungen im Unterhaltsrecht nach einer Scheidung zwingen Frauen zu einer überlegten Erwerbsbiografie
5. Bis zur Geburt des ersten Kindes entwickeln sich die Chancen im Leben von Frauen und Männer gleich, danach brechen die Chancen von Frauen weg. Diese Entwicklung verschärft sich angesichts der zunehmenden Bedeutung beruflicher Mobilität

(3) Zukunft von Geschlechterbeziehungen

Gesellschaftliche Veränderungen

Neue Segregation unter den Männern

1. Es entsteht eine neue „Verlierergruppe“ unter Jungen...
2. ...während gleichzeitig Positionen gesellschaftlicher Macht in den Händen von Männern bleiben
3. Frauen dringen nach wie vor kaum in die Spitzenpositionen und männliche Berufsfelder ein, sind aber seltener unter den Bildungsverlierern zu finden.

Biografische spätere Segregation zwischen Frauen und Männern

4. Die Entwicklung der Chancen stellt sich zweiphasig dar: Als jungen Menschen haben Frauen und Männer zunehmend gleiche Chance. Eine Segregation zwischen Frauen und Männern tritt mit dem ersten Kind ein und verschärft sich im weiteren Lebenslauf systematisch.
5. Neue Segregation unter Frauen (Kinderlos/qualifiziert – jung Kinder/niedrig qualifiziert)?

(4) Fazit

1. **Eine Rückkehr zu den traditionellen Geschlechterungleichheiten** (Hausfrauen-Ernährer-Familienmodell, niedrige Entlohnung von haushaltsnahen Dienstleistungen als „Arbeit aus Liebe“, hohe Wertigkeit von männlicher Arbeit über Körperkraft) **kommt als Lösung der anstehenden gesellschaftlichen Veränderungen nicht in Frage.**
2. **Nach wie vor ist Geschlecht eine zentrale Kategorie** für die Chancengleichheit; die Spanne zwischen den männlichen Bildungsverlierern und den männlichen Bildungsaufsteigern ist unter dem Aspekt des Verhältnisses unterschiedlicher „Männlichkeiten“ zu diskutieren, also als **Differenzierung unter Männern** (Mädchen/Frauen „überholen“ nur *bestimmte* Jungen/Männer).
3. Es gibt eine **biografische Dynamik der Chancenungleichheit** im weiblichen und männlichen Lebenslauf.

(4) Fazit

Männer in Spitzenpositionen
Verheiratet und Kinder

Frauen – höher qualifiziert
Wenn, dann spät Kinder

Soziale Herkunft
Bildungskapital der
Eltern
Migrationshinter-
grund



Frauen – früh Kinder

Männer – niedrige Qualifikation

(4) Fazit

4. Im Fokus:

- Bildungs- und Einmündungschancen für Jungen und Mädchen beim Übergang Schule – Ausbildung und Ausbildung – Beruf; Differenzlinien: Geschlecht + soziale Herkunft + Migrationshintergrund;
- Bildungschancen für Frauen bei höherer Qualifikation (Hochschule)
- Erwerbschancen für Frauen, die Familie haben: Kinderbetreuung, Vereinbarkeit für Frauen und Männer etc.

5. **Je nach Themenbereich sind außer der zentralen Kategorie „Geschlecht“ weitere Differenzlinien einzubeziehen. Für einen reinen „Diversity-Ansatz“ und eine Rücknahme der Kategorie „Geschlecht“ ist es zu früh.**

6. Es ist gerade die **Gleichstellungspolitik, die den Herausforderungen** des demografischen Wandels, des Wandels der Arbeitswelt und der Produktionsformen (Stichwort z.B. Informationsgesellschaft) **am angemessensten begegnet.**

Gleichstellung – weil sie unverzichtbar ist, muss sie selbstverständlich werden

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Cornelia Helfferich

Tagung „Gender und Diversity – mehr Qualität für die Kommune“

Freiburg, 19.01.2010