



Geschlechtergerechtigkeit als anhaltende Herausforderung

Strukturelle Hindernisse abbauen und kulturelle Spielräume erweitern

Das Wichtigste in Kürze:

- Bei der Geschlechtergerechtigkeit liegt Deutschland im westeuropäischen Vergleich im oberen Mittelfeld.
- Die Geschlechter unterscheiden sich weiterhin gravierend in wesentlichen Lebensbereichen, z. B. im Ausmaß ihrer familiären Bindungen, in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe sowie in ihrem Zugang zu Geld und Macht.
- Einer weiteren Angleichung stehen strukturelle Barrieren und kulturelle Geschlechternormen entgegen.
- Nach der Geburt von Kindern finden sich Paare oft in einer unerwartet geschlechtstypischen Arbeitsteilung wieder.
- Stellschrauben für mehr Gleichberechtigung sind geschlechter- und familienpolitische Maßnahmen, Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf als Kern von Unternehmenskultur, sichtbare Teilhabe beider Geschlechter an allen Lebensbereichen und die Stärkung gleichberechtigter Rollenbilder.

Zum Selbstverständnis moderner Demokratien gehört das Recht aller auf gleiche Teilhabechancen und Lebensbedingungen. Dies gilt für soziale oder ethnische Gruppen ebenso wie für Geschlechter, also neben Mann und Frau auch Transidentitäre und Intersexuelle. Aufgrund der ungleich stärkeren Verbreitung und der besseren Datenlage richtet sich der Fokus von Forschung und gesellschaftlicher Debatte jedoch meist nur auf Männer und Frauen. Im Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit werden zwei Ansätze diskutiert: Der erste verfolgt Gleichheit, Geschlecht soll demnach keinen systematischen Einfluss auf Verhaltensweisen und Positionen von Menschen haben. Der zweite Ansatz akzeptiert die Differenz und zielt auf die gleiche Anerkennung dessen ab, was geschlechtstypisch ist. Diese Sichtweisen sind vereinbar: Das Ziel ist Gleichheit in Teilhabechancen und Lebensbedingungen bei gleichzeitig freier eigener Lebensgestaltung und Wertschätzung der Differenz.

Die Politik hat in den letzten 15 Jahren ihre Bemühungen um mehr Gleichberechtigung der Geschlechter intensiviert. Der Bedarf ist da: Geschlechtergerechtigkeit ist ein gesellschaftlich geteiltes Ideal¹. Ausgewählte Indikatoren des Gender Gap Index² in Abbildung 1 zeigen jedoch, dass Deutschland von diesem Ziel noch immer weit entfernt ist, teils auch im westeuropäischen Vergleich.

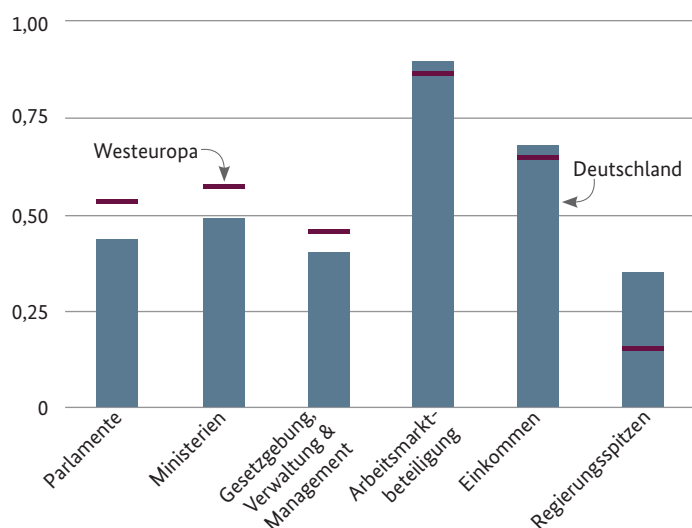


Abb. 1: Ausgewählte Indikatoren des Gender Gap Index' der OECD

Daten: WEF 2018³, eigene Berechnungen. Gleichheitsmaß rangiert zwischen 0 (ungleich zugunsten Männern), 1 (gleich) und 2 (ungleich zugunsten Frauen).

Die Gründe für die Beständigkeit dieser Ungleichheit liegen in einer Gemengelage von Kultur und Struktur. Kulturell fußt die Ungleichheit auf – teilweise widersprüchlichen – Geschlechternormen. Das sind gesellschaftlich und individuell verinnerlichte Annahmen über typische Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Interessen und Präferenzen von Männern und Frauen. Sie spiegeln sich in gesellschaftlichen Strukturen, also etwa in Gesetzen, Regeln und Institutionen, materiellen Gegebenheiten und etablierten Verhaltensmustern. Einige Regelungen, z. B. Ehegattensplitting oder Familienversicherung, fördern eine geschlechtstypische Arbeitsteilung. Andere, etwa Elterngeld und Elterngeld Plus, fördern eine Angleichung. Geschlechtergerechtigkeit wird

	Indikator	Männer	Frauen
Familiäre Bindungen	Zeit mit eigenen Kindern (unter 18)	26.952 h	41.601 h
Gesellschaftliche Teilhabe	Teilnahme an Social Media-Debatten	53 %	36 %
Geld	mittleres Lebensentgelt	899.028 €	459.904 €
Macht	Regierungsspitzen (Bund/Länder)	82 %	18 %

Tab. 1: Der Stand der Gleichberechtigung in Deutschland in Schlaglichtern

Daten: Quellen, v.o.n.u.: ZVE³, eigene Berechnungen; ZAPP 2017⁴ – bei 11 % Geschlecht uneindeutig; HWWI 2016⁵, Westdeutsche; eigene Berechnungen.

oft anhand der ökonomischen und politischen Situation von Männern und Frauen bewertet, da diese die Teilhabechancen und Lebensbedingungen wesentlich prägen. Für eine umfassende Betrachtung ist es aber notwendig, neben Macht und Geld auch gesellschaftliche Teilhabe und familiäre Bindungen zu untersuchen. Tabelle 1 wirft ein erstes Schlaglicht auf diese Bereiche: Frauen erlangen weiterhin weniger gesellschaftliche Teilhabe, Geld und Macht, während Männer bei familiären Bindungen benachteiligt sind.

Familiäre Bindungen

Die Pflege sozialer, insbesondere familiärer Beziehungen zählt weiterhin zur weiblichen Lebenswelt. Insbesondere nach der Geburt von Kindern finden sich Paare oft in einer unerwartet geschlechtstypischen Arbeitsteilung wieder. Frauen bringen deutlich mehr Zeit für die Fürsorge für und den Kontakt zu ihren Kindern auf. So entfielen 90 % aller seit 2007 in Anspruch genommenen Elternzeitmonate auf Mütter⁶. Teilzeiterwerbstätige sind zu 81 % weiblich, meist aus familiären Gründen^{7,8}. Insgesamt verbringen Mütter mit ihren Kindern bis zu deren Volljährigkeit fast 14.700 Stunden mehr Zeit als Väter (s. Tab. 1).

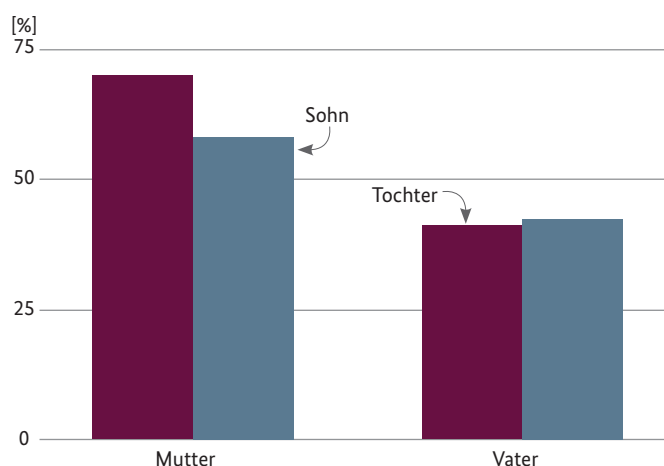


Abb. 2: Wem erzählen Kinder, was sie beschäftigen?

Quelle: pairfam⁹, eigene Berechnungen. Bezogen auf Eltern im Haushalt wird gefragt, wie häufig es vorkommt: „Du erzählst [Name], was Dich beschäftigt.“ (Antwort: „Häufig“ oder „Immer“).

Das Resultat sind deutlich weniger intensive Beziehungen zwischen Vätern und ihren Kindern. Dies hat kurz- und langfristige Folgen: So erzählen minderjährige Kinder häufiger ihren Müttern (64 %), was sie bewegt, als ihren Vätern (42 %). Abbildung 2 zeigt, dass diese Asymmetrie nicht nur Väter stärker aus dem Innenleben ihrer Kinder ausschließt, sondern auch Söhne sich seltener einem Elternteil anvertrauen⁹. In 88 % der Trennungsfamilien leben Kinder bei ihren Müttern¹⁰. Auch der Kontakt zu erwachsen gewordenen Kindern ist nicht gleich intensiv: 84 % der Frauen, aber nur 73 % der Männer berichten von mindestens wöchentlichem Austausch¹¹. 70 % der Angehörigen, die mehrere Stunden täglich mit Pflege verbringen, sind weiblich¹². Familiäre Bindungen nehmen in den Lebensverläufen von Männern also eine deutlich geringere Rolle ein.

Gesellschaftliche Teilhabe

Zwar sind Frauen und Männer im öffentlichen Raum, z. B. im Ehrenamt oder Internet, quantitativ ähnlich vertreten, doch qualitativ unterscheidet sich ihre Teilhabe aufgrund von Geschlechterrollen gravierend.

Im ehrenamtlichen Engagement liegt der Frauenanteil in politischen oder beruflichen Interessenvertretungen bei je etwa 32 %, in Gesundheits- und sozialen Bereichen sowie in Schulen und Kindergärten hingegen zwischen 56 % und 62 %¹³. Männer nehmen 62 % der ehrenamtlichen Leitungs- und Vorstandsfunktionen mit mehr Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten ein¹⁴.

Die Geschlechter unterscheiden sich in ihren Motiven, soziale Medien zu nutzen. Facebook wird von Frauen häufiger benutzt, um mit anderen in Kontakt zu bleiben und sich über deren Neuigkeiten zu informieren. Für Männer hingegen ist Facebook eher ein gesellschaftspolitisches, wissenschaftliches oder technologisches Informationsmedium¹⁵. Dies zeigt sich auch in den Kommentarspalten großer Medienhäuser (s. Tab. 1, Abb. 3): Unter den Nach-

richten von Tagesschau, tageszeitung (taz.) oder Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) überwiegen Kommentare von Männern. Die Beispiele zeigen, dass sich die gesellschaftliche Teilhabe von Männern und Frauen stark unterscheidet. Frauen sind im öffentlichen Raum zwar nahezu paritätisch präsent, die gesamtgesellschaftlichen Diskurse werden jedoch weiterhin von Männern angeführt.

Geld

Einige politische Regelungen fördern traditionelle Geschlechternormen auch monetär. So hält das Ehegattensplitting Paare in einer geschlechtstypischen Arbeitsteilung, indem es den Zuverdienst, meist der Frau, überproportional besteuert. Von einem mittleren Bruttostundenlohn von 23,23 € bleiben von einem Teilzeiterwerb (20 h) in Steuerklasse V nur 13,10 € netto, während ein Vollzeiterwerb (40 h) in Steuerklasse III 16,02 € netto einbringt.

Dennoch ist Erwerbsarbeit heute für beide Geschlechter selbstverständlich: 83 % der Männer und 74 % der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren beteiligen sich am Arbeitsmarkt⁷. Geschlechternormen spiegeln sich aber z. B. in den überwiegend von einem Geschlecht ausgeübten Berufen: „Frauenberufe“, in denen 60 % aller Frauen arbeiten, umfassen mehrheitlich soziale oder assistierende Aufgaben. 69 % der Männer arbeiten hingegen in „Männerberufen“ mit vor allem technischen oder leitenden Tätigkeiten¹⁶. Abbildung 4 zeigt, dass die Tageslöhne in den häufigsten Berufen stark zum Nachteil der Frauen ausfallen¹⁷. Hinzu kommen oft längere Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiterwerb. So erwirtschafteten westdeutsche Frauen in ihrem Erwerbsleben im Schnitt etwa 440.000 € weniger als Männer (Tab. 1). Im Alter beziehen Frauen daher eine geringere Altersrente (688 ggü. 1.087 € in Westdeutschland, 974 ggü. 1.066 € in Ostdeutschland)¹⁸ und besitzen seltener Wohneigentum (54 ggü. 66 %) oder Vermögenswerte im Wert von über 100.000 € (10 ggü. 20 %)¹¹. Demzufolge steht Frauen kurz-, mittel- und langfristig deutlich weniger Geld zur Verfügung als Männern.

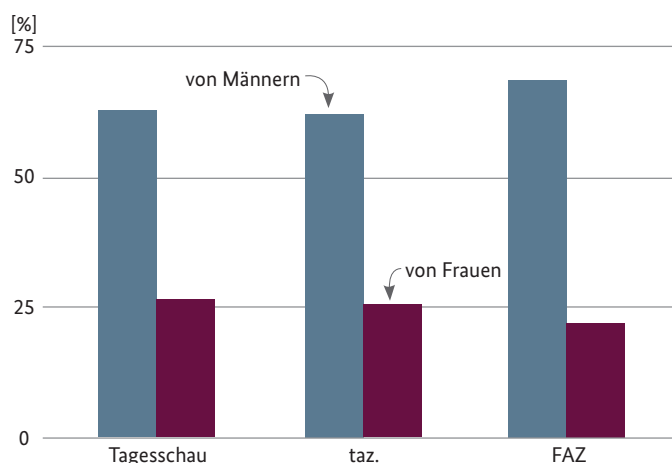


Abb. 3: Kommentare in Facebook unter Nachrichtenbeiträgen großer Medienhäuser

Quelle: ZAPP 2017⁴, eigene Darstellung.
Fehlend an 100 %: Personen uneindeutigen Geschlechts.

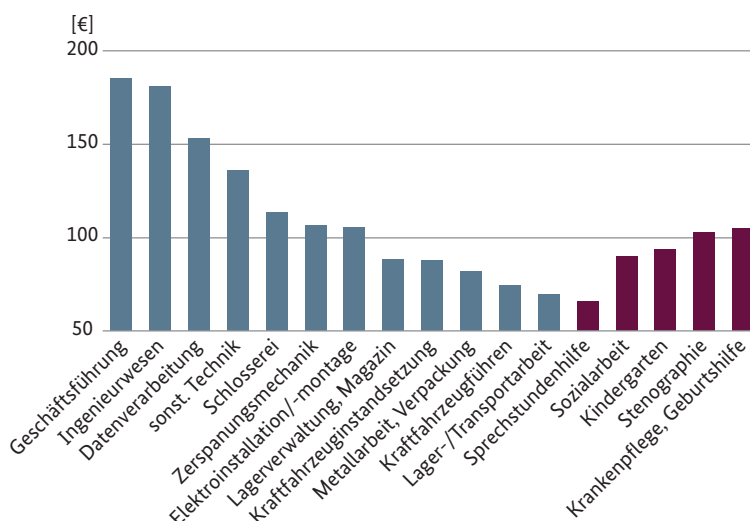


Abb. 4: Tageslöhne in Männer-/Frauenberufen unter den 30 häufigsten Berufen

Quelle: DIW 2017¹⁷, eigene Darstellung.

Macht

Die jeweilige Repräsentanz in gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich entscheidenden Positionen ist sowohl Wirkung als auch Ursache von Geschlechterungleichheit. Frauen sind insbesondere in Spitzenämtern weiterhin unterrepräsentiert.

In der Politik zeigt sich dies sowohl in Bund und Ländern (Tab. 1) als auch in Kommunen: Nur 10 % der kreisfreien städtischen Rathäuser und Landratsämter werden von Frauen geführt (Abb. 5). Die zweiten Hierarchieebenen, die Ressortleitungen, sind hingegen fast paritätisch besetzt: Die Bundes- und Landesministerien werden zu 42 % von Frauen geleitet. Die den Bund beratenden Kommissionen haben einen Frauenanteil von 45 %. In der Privatwirtschaft ist das Bild ähnlich: Auf der höchsten Führungsebene ist der Frauenanteil mit 26 % sehr gering; auf der zweiten Führungsebene liegt er mit 40 % hingegen nur leicht unter dem Frauenanteil unter allen Beschäftigten (44 %)¹⁹. Frauen führen also unten.

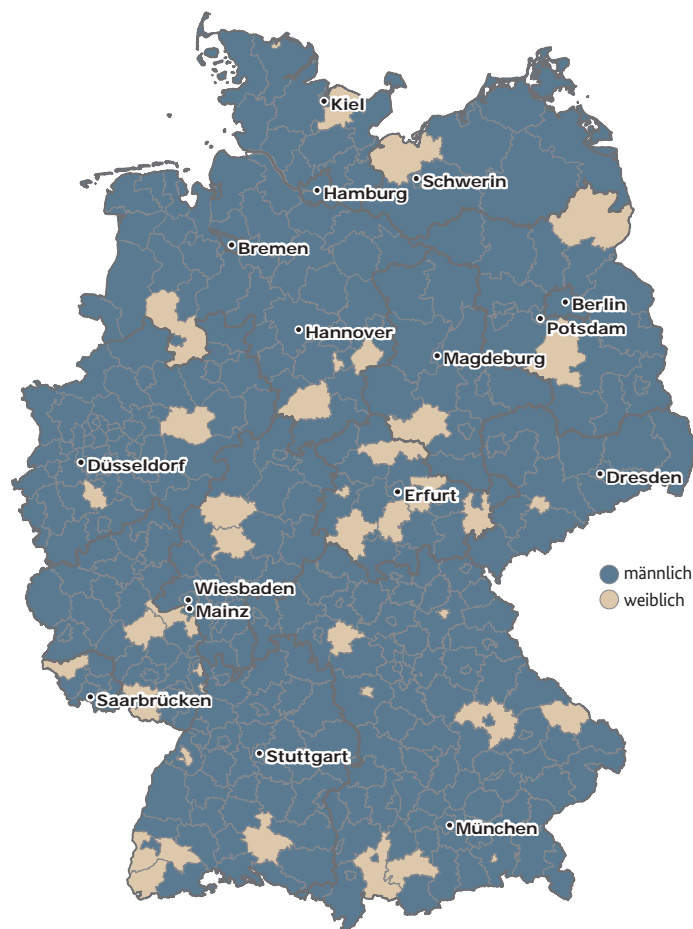


Abb. 5: Regierungsvorsitzende in Rathäusern und Landratsämtern

Quelle: eigene Erhebung, Stand Oktober 2019.

Damit bleiben in den entscheidenden Spitzenpositionen Frauen und ihre Anliegen unterrepräsentiert; ihre Mitsprache in Diskursen und ihre Sichtbarkeit in gesamtgesellschaftlich relevanten Prozessen sind geringer. Dies beeinflusst wiederum die gesellschaftlichen Annahmen über die Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Interessen und Präferenzen von Frauen und Männern.

Fazit

Geschlechtergerechtigkeit wird beeinflusst von kulturellen Vorstellungen sowie von strukturellen Gegebenheiten. Im Zusammenspiel wirken sie sich auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen von Frauen und Männern aus. Kultur und Struktur unterliegen Debatten und verändern sich – zwar schleichend, doch gerade in jüngster Zeit relativ schnell. Dadurch koexistieren und konkurrieren traditionelle und neue Regelungen und Normen und führen zu teils unvereinbaren Erwartungshaltungen. Um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, müssen strukturelle Hindernisse abgebaut und kulturelle Spielräume erweitert werden. Gerade im familiären Bereich bestehen noch Potenziale für Geschlechterpolitik, etwa:

- erweiterte Möglichkeiten für Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf und flexiblere Arbeitszeitvolumen, die Verantwortung und soziale Bindungen beider Geschlechter während der Kinderbetreuung und Angehörigenpflege stärken,
- reduzierte Anreize für geschlechtstypische Arbeitsteilung und damit geringere Risiken für Altersarmut,
- eine günstige und hochwertige Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur für Kinder, die gleitend, ganztätig und ferienunabhängig zur Verfügung steht,
- eine Symbolpolitik mit Image- und Informationskampagnen, die beiden Geschlechtern Vorbilder („Rolemodels“) jenseits von traditionellen Geschlechternormen anbietet,
- eine Familienbildung, die die gleiche Verantwortlichkeit, Kompetenz und Teilnahmemöglichkeit beider Elternteile transportiert,
- Lehrpläne, die Kompetenzen geschlechtsunabhängig vermitteln und Berührungspunkte gezielt abbauen, sowie
- verstärkte Anreize für Arbeitgeber, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern – etwa in Führungspositionen, Arbeitszeitmodellen und Unternehmenskultur.

Endnoten mit Literaturverweisen unter www.bib.bund.de/gleichberechtigung

IMPRESSUM