

Frauen in Europa

Jutta Allmendinger

Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse

Gesine Fuchs · Silke Bothfeld

Gleichstellung in Deutschland im europäischen Vergleich

Prune Antoine

Unter den Rockschoßen der Europäischen Kommission

Ina Wunn

Neue Wege für Musliminnen in Europa

Éva Fodor

Geschlechterbeziehungen im (Post-)Sozialismus

Barbara Vinken

Erkenne Dich selbst: Frauen – Mütter – Emanzipation

Ursula Apitzsch · Marianne Schmidbaur

Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit

Peter Döge

Geschlechterpolitik jenseits des *Gender Trouble*

Editorial

„Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ Das programmatische Zitat der Philosophin und Schriftstellerin Simone de Beauvoir ist auch 25 Jahre nach ihrem Tod gültig. Mittlerweile ist es weitgehend unstrittig, dass es neben dem biologischen Geschlecht, *Sex*, ein sozial konstruiertes Geschlecht, *Gender*, gibt. Frauen wie Männern werden durch Erziehung sowie durch gesellschaftliche und politische Institutionen „geschlechtsspezifische“ Rollen zugewiesen.

„Frauen in Europa“ sind keine homogene Gruppe. Wenn eine Quote für Frauen in Führungspositionen gefordert wird, so betrifft dies akademisch gebildete, ohnehin privilegierte Frauen. Wird dagegen eine bessere Absicherung für private Pflegekräfte diskutiert, so geraten hauptsächlich Migrantinnen in prekarierten, meist irregulären Erwerbsverhältnissen in den Blick. Soziale Merkmale wie Bildungsstand und Herkunft oder auch Religion unterscheiden „die“ Frauen voneinander.

Das Geschlecht bleibt dennoch eine wichtige Kategorie bei der Erforschung sozialer Ungleichheit. Trotz erheblichen Fortschritten in der Gleichstellung sind Frauen häufiger Opfer von (nicht nur häuslicher) Gewalt, haben einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt und damit zu sozialer Absicherung, sind unterrepräsentiert in den politischen und wirtschaftlichen Eliten. Ein zentrales Problem ist die ungleiche Verteilung von Sorge und Fürsorge, von Haus- und Familienarbeit. Werden Vätermonate und Führungsfrauen diese Situation langfristig verändern? Oder muss die weiblich konnotierte Sphäre der Fürsorge finanziell wie gesellschaftlich aufgewertet werden? „Das bisschen Haushalt“ macht sich schließlich doch nicht von allein.

Anne Seibring

Jutta Allmendinger

Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse

Essay

Deutschland 2011: Die Erwerbsquote von Frauen liegt 10 Prozentpunkte unter der von Männern. Sie arbeiten die Hälfte der von Männern geleisteten

Jutta Allmendinger

Ph.D., geb. 1956; Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung, Humboldt-Universität zu Berlin; Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), Reichpietschufer 50, 10785 Berlin. jutta.allmendinger@wzb.eu

Arbeitsstunden. Frauen sind oft in anderen Berufen als Männer tätig, zudem häufiger in kleineren Betrieben und in Positionen mit niedrigerem Status. Am Ende jeden Monats erhalten sie gerade einmal 60 Prozent dessen, was Männer verdienen. Auch wenn wir den Stundenlohn betrachten und dabei die Art der geleisteten Arbeit, die Ausbildung, das Alter, die Berufserfahrung und die Firmengröße berücksichtigen, bleiben Unterschiede. Frauen erzielen gut zehn Prozent weniger Lohn als Männer für vergleichbare Arbeit. Da unser Rentensystem maßgeblich auf eigene Erwerbstätigkeit setzt, wundert es also nicht, dass Frauen nur 57 Prozent der Versicherungsleistungen von Männern beziehen. Und noch etwas: Betrachtet man die eigene Altersrente von Frauen, liegt diese in den westdeutschen Bundesländern unterhalb der gezahlten Witwenrenten. Der Heiratsmarkt sichert Frauen nach wie vor besser ab als der Arbeitsmarkt.¹

ner verdienen. Auch wenn wir den Stundenlohn betrachten und dabei die Art der geleisteten Arbeit, die Ausbildung, das Alter, die Berufserfahrung und die Firmengröße berücksichtigen, bleiben Unterschiede. Frauen erzielen gut zehn Prozent weniger Lohn als Männer für vergleichbare Arbeit. Da unser Rentensystem maßgeblich auf eigene Erwerbstätigkeit setzt, wundert es also nicht, dass Frauen nur 57 Prozent der Versicherungsleistungen von Männern beziehen. Und noch etwas: Betrachtet man die eigene Altersrente von Frauen, liegt diese in den westdeutschen Bundesländern unterhalb der gezahlten Witwenrenten. Der Heiratsmarkt sichert Frauen nach wie vor besser ab als der Arbeitsmarkt.¹

Diese Fakten lassen sich drehen und wenden – am Ergebnis ändert sich dadurch nichts. Das Geschlecht macht einen großen Unterschied und ist eine zentrale Kategorie in der Sozialstrukturanalyse. Bei der Einordnung und Bewertung dieser Statistiken gehen die Meinungen jedoch weit auseinander. Im Folgenden diskutiere ich drei ausgewählte Positionen.

1. Einige Kommentatoren relativieren die skizzierte sozialstrukturelle Lage, indem sie

auf naturgegebene Unterschiede zwischen Frauen und Männern verweisen. Sie nehmen an, dass Frauen andere Arbeitszeiten präferieren als Männer und die gegenwärtig geleistete Arbeitszeit daher den Wünschen von Frauen entspricht. Ebenso wird angenommen, dass Frauen vor Führungsaufgaben zurückschrecken; auch hier spiegelt die objektive Situation das subjektive Bedürfnis wider. Die Sozialstruktur Deutschlands zeige zwar unbestritten geschlechtsspezifische Unterschiede. Diese würden aber nicht auf geschlechtsspezifische Zugangschancen hindeuten und seien damit konzeptionell nicht als Ungerechtigkeit zu verstehen. Die wissenschaftlichen Arbeiten von Catherine Hakim,² die belletristische Darstellung der „feigen Frauen“ durch Bascha Mika³ und Erzählungen über „Latte-Macchiato-Mütter“⁴ im Berliner Stadtteil Prenzlauer Berg stehen für diesen Ansatz. Kurz gesagt: Frauen wollen nicht.

2. Andere Beobachter schwächen die skizzierten sozialstrukturellen Unterschiede ab, indem sie diese historisch einordnen und mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit vergleichen. Sie weisen darauf hin, dass sich die Schere zwischen Männern und Frauen seit den 1950er Jahren kontinuierlich schließt und es nur eine Frage der Zeit sei, bis sich die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt entspreche.⁵ Auch wird betont, dass das Geschlecht gegenüber anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit zunehmend an Stellenwert verliere – etwa die sozia-

¹ Vgl. Jutta Allmendinger, *Verschenkte Potenziale. Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen*, Frankfurt/M.–New York 2010 (bpb-Schriftenreihe, Bd. 1120); dies., *Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen*, München 2009 (bpb-Schriftenreihe, Bd. 1024).

² Vgl. Catherine Hakim, *Women, careers, and work-life preferences*, in: *British Journal of Guidance and Counselling*, 34 (2006) 3, S. 279–294.

³ Vgl. Bascha Mika, *Die Feigheit der Frauen: Rollenfallen und Geiselmoralität. Eine Streitschrift wider den Selbstbetrug*, München 2011.

⁴ Vgl. Julia Niemann, *Die verlassenen Macchiato-Mütter*, in: *die tageszeitung (taz)* vom 17.7.2011, online: www.taz.de/1/archiv/digitaz/artikel/?ressort=hi&dig=2010/07/17/a0019&cHash=6d96e1adcd (16.8.2011).

⁵ Vgl. Jens Alber, *Geschlecht – die überschätzte Dimension sozialer Ungleichheit. Zentrale Herausforderungen liegen anderswo*, in: *WZB Mitteilungen*, (2010) 129, S. 7–11; Jutta Allmendinger, *Geschlecht bleibt eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit. Eine Replik auf Jens Alber*, in: ebd., S. 12–15.

le Herkunft, die Bildung und die Situation als Einwanderer. Demnach wäre das Geschlecht keine wirklich relevante Kategorie; das Problem stelle sich also nicht.

3. Schließlich wird die Einschätzung vertreten, dass die skizzierten sozialstrukturellen Unterschiede eine massive Ungerechtigkeit gegenüber Frauen sind. Diese erhalten keinen Zugang zu dem, was sie anstreben: längere Arbeitszeiten, höhere Positionen, finanzielle Unabhängigkeit. Ihr hohes Bildungs- und Ausbildungsniveau können sie auf dem Arbeitsmarkt nicht umsetzen. Der Fachkräftemangel, der häufig mit offenen Stellen einhergeht, und eine geänderte Rechtslage, die Frauen nach der Scheidung schnell auf eine eigene Vollzeit-erwerbstätigkeit verweist, verschärfen die Situation. Frauen verstehen sich nicht mehr als „Zuarbeiterinnen“ mit einem „Zusatzverdienst“. Sie wollen die gesamte Familien- und Erwerbsarbeit zwischen sich und ihren Partnern gerechter verteilen, also mit gleichen Anteilen an der Verantwortung. Der traditionelle Geschlechtervertrag wird in Frage gestellt und könnte gekündigt werden. Es kommt zu Konflikten. Das gesamte System unseres Sozialstaats ist herausgefordert. Wir müssen also handeln.

Frauen wollen nicht

Noch unsere Mütter mussten ihren Ehemann um Erlaubnis bitten, wenn sie erwerbstätig sein wollten. Erst 1977 änderte sich die Rechtslage und beendete die Ära des Nicht-Dürfens. Für einige Zeit fehlte Frauen aber noch eine entsprechende Ausbildung, um in gute Berufe mit guter Bezahlung zu kommen. Es war die Phase des Nicht-Könnens. Heute kämpfen Frauen gegen das Vorurteil, eigentlich nicht zu wollen. Als Beleg wird ihre Arbeitszeit herangezogen und behauptet, die verwirklichte Arbeitszeit stimme mit der gewünschten Arbeitszeit überein. Vergleichbares hört man über Frauen und Führungspositionen: Der niedrige Frauenanteil belege, dass Frauen hier Verantwortung meiden.

Eine solche Argumentation ist methodisch höchst fragwürdig. Sie berücksichtigt nicht, dass es insbesondere Müttern erschwert wird, in Vollzeit erwerbstätig zu sein. Die Strukturen, die Rahmenbedingungen passen nicht. Es fehlt an Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen, deren Öffnungszeiten län-

gere Arbeitszeiten erst ermöglichen würden. Die deutsche Gesellschaft nutzt die guten Erfahrungen mit ganztags erwerbstätigen Müttern in anderen Ländern nicht, selbst nicht die im Osten Deutschlands. In Finnland unterscheiden sich die Arbeitszeiten von jungen Müttern und Vätern kaum voneinander. Dort wird aber auch allen Kindern unter drei Jahren eine außerhäusliche Betreuung garantiert. In Deutschland, das gerade mal jedem dritten Kind unter drei Jahren einen Platz in der Kindertagesstätte anbietet, wird diese Verantwortung wie selbstverständlich den Frauen aufgebürdet; hier erhöhen Männer ihre Arbeitszeiten tendenziell, wenn sie Vater geworden sind. In diesem Kontext verwundert es nicht mehr so sehr, dass die Vorstandsvorsitzende der Berliner Verkehrsbetriebe Sigrid Nikutta ausgerechnet von der „taz“ gebeten wird, mütterliche Instinkte zu entwickeln und nach der Geburt des vierten Kindes ihre Erwerbsarbeit über die Dauer eines Jahresurlaubs hinaus zu unterbrechen.⁶ Auch Andrea Nahles, Generalsekretärin der SPD, erfährt diese verletzte Borniertheit in Briefen, in denen Unmut über ihren raschen Wiedereintritt in das politische Amt geäußert wird. In beiden Fällen werden die Kinder von den Vätern betreut. Man wagt sich nicht vorzustellen, wie es alleinerziehenden Müttern ergehe.

Fehlen die strukturellen und kulturellen Voraussetzungen für die volle Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so können wir von Müttern nicht erwarten, dass sie einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachtrauern, die sie faktisch nicht erreichen können. Man passt sich an, wählt im Rahmen des Möglichen. Erwerbstätigkeit soll nicht zu Lasten von Kindern gehen, Kinder nicht zu Lasten der Erwerbstätigkeit. Frauen wünschen sich ein ganzes Leben. Da ihnen diese Möglichkeit selten offen steht, setzen sie zunächst vollständig auf den Beruf und verschieben den Kinderwunsch immer wieder. Viele späte Geburten und viele ungewollt kinderlose Frauen sind das Ergebnis. Die Geburtenrate in Deutschland ist die niedrigste in der EU.⁷ Hat eine Frau aber Kinder,

⁶ Vgl. Stefan Alberti, Mutterschutz für Führungskräfte. BVG-Chefin bleibt pausenlos, in: taz vom 16. 6. 2011, online: www.taz.de/Mutterschutz-fuer-Fuehrungskraefte/?172594/ (16. 8. 2011).

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltswentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden 2011.

bleibt ihr oft nichts anderes übrig, als bei der Erwerbsarbeit kürzer zu treten. Dann aber schlägt der Arbeitsmarkt mit seinen eigenen Waffen zurück: Teilzeit lässt sich äußerst selten in Vollzeit umwandeln, und eine längere Erwerbsunterbrechung zieht massive Probleme beim Wiedereintritt nach sich.¹⁸

Zusammengefasst: Empirische Evidenzen für die These, dass Frauen mit ihrem Platz in der Erwerbsgesellschaft zufrieden sind und gar nicht mehr wollen, sind alles andere als überzeugend. Viel näher liegt der Ansatz, dass sich Frauen wohl oder übel mit den Gelegenheitsstrukturen arrangieren. Daher sind die beobachteten sozialstrukturellen Muster nicht nur Zeichen einer Ungleichheit, sie sind auch Zeichen einer großen Ungerechtigkeit. Die Sozialstrukturanalyse darf daher nicht locker lassen, den gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Gründen nachzugehen, die diese Ungleichheit zwischen den Geschlechtern immer weiter tradieren. Ein schlichtes „Die Frauen sind selbst schuld und wollen gar nicht anders“ greift zu kurz.

Das Problem stellt sich nicht

„Schauen Sie sich nur die langfristigen Trends an, den enormen Zuwachs der Erwerbstätigkeit von Frauen. Ihre massiven Bildungs- und Ausbildungsgewinne, die dazu führen, dass Frauen heute wesentlich besser als Männer gebildet sind. Schauen Sie sich die Veränderung des Arbeitsmarktes an, den Zuwachs an Dienstleistungsberufen und deren weitere Expansion im Zuge einer immer älter werdenden Gesellschaft. Es sind die Männerjobs, die wegbrechen, ausgelagert werden in andere Länder oder weg rationalisiert durch eine immer noch anhaltende Technisierung. Und es sind die typischen Frauenberufe, die weiterhin goldene Jahrzehnte vor sich haben. Selbst wenn das Geschlecht noch einen Unterschied macht, warum sollte man sich mit diesen Unterschieden beschäftigen? Angesichts des rapiden Wandels ist es nur eine Frage von (kurzer) Zeit bis Frauen gleichgezogen, ja Männer überholt haben. Wenn das Geschlecht dann überhaupt eine wesentliche Kategorie sein sollte, so doch höchstens im Sinne einer Benachteiligung von Männern.“ So lässt sich eine zweite Hauptrichtung in der Debatte zusammenfassen.

¹⁸ Vgl. J. Allmendinger 2010 (Anm. 1).

Auf den ersten Blick ist diese Argumentation verführerisch. Die Bildungsgewinne, die Entwicklung des Arbeitsmarktes – diese Feststellungen sind nachvollziehbar. Dicke Fragezeichen aber sind zu setzen, wenn es um die Stellung von Frauen, insbesondere von Müttern geht. Das Arbeitsvolumen von Frauen unterscheidet sich heute wenig von dem Arbeitsvolumen vor 40 Jahren. Sicher, heute sind mehr Frauen als damals erwerbstätig, allerdings häufiger in Teilzeit. Top-Positionen bleiben Frauen nach wie vor verschlossen. In den Vorständen der großen DAX-Unternehmen sitzen kaum Frauen, im Laufe von vier Jahrzehnten hat sich auch hier sehr wenig getan.¹⁹ Die Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft blieb weitgehend folgenlos. Unverändert ist auch die niedrige Bezahlung in typischen Frauenberufen, etwa bei der Altenpflege und der Kindererziehung.

Warum sollten sich diese Sachverhalte zügig verbessern? Welche Prozessannahmen liegen hier zugrunde? Gehen wir von einer linearen Entwicklung aus, braucht es noch viele Jahrzehnte, bis Frauen und Männer in Top-Führungspositionen gleichgezogen haben, bis Frauen und Männer sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit gerecht teilen. Das Geschlecht bleibt also relevant. Das heißt natürlich nicht, dass es keine anderen wichtigen Kategorien der Sozialstrukturanalyse gibt. Natürlich Bildung. Natürlich das Herkunftsland und der familiäre Hintergrund. Zunehmend wohl auch die regionale Herkunft innerhalb Deutschlands. Diese Dimensionen können aber mitnichten einfach gegeneinander aufgerechnet werden: Die Relevanz einer Dimension untergräbt nicht die Wichtigkeit anderer Dimensionen. Viele Aspekte hängen zudem eng miteinander zusammen. Die erreichte Bildung vom familiären Hintergrund. Die Übersetzung von Bildung in Arbeitsmarkterfolg vom Geschlecht. Die intersektorale Ungleichheitsforschung untersucht diese Phänomene. Wunden nicht zu verbinden, nur weil es woanders auch blutet, ist lebensgefährlich.

Die Kategorie Geschlecht lenkt dabei nicht nur den Blick auf die Diskriminierung von Frauen. Unsere Aufmerksamkeit muss sich

¹⁹ Vgl. Elke Holst/Julia Schimeta, 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, in: DIW Wochenbericht, 78 (2011) 3, S. 2–10.

auch auf Männer richten. Dies betrifft insbesondere das Ausmaß ihrer Bildungsarmut und die Arbeitsmarktlage für Bildungsarme, die immer schlechter wird. Nach der PISA-Erhebung 2009 sind 24 Prozent der 15-jährigen Jungen funktionale Analphabeten. Unter den Mädchen liegt die Quote nur bei 13 Prozent. Viele dieser jungen Männer werden später keinen Schul- oder Ausbildungsabschluss erreichen, im Übergangsarbeitsmarkt landen und wohl dauerhaft prekär beschäftigt sein. Zwar finden sich auch viele Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die Gründe dafür liegen aber eher in der familiären Situation.

Wir müssen handeln

Früher passte vieles zusammen. Die Teilzeitarbeit der Kinder mit der Nichterwerbstätigkeit der Mütter und der Absicherung durch die Ehe. Die Hausarbeit konnte am Morgen erledigt und das Essen gekocht werden, am Nachmittag wurden die Kinder beaufsichtigt, wenn sie Hausaufgaben machten. Es blieb Zeit, die Pflege von Eltern und Schwiegereltern zu übernehmen. Die gemeinsame Veranlagung bei der Steuer, die Mitversicherung bei der Kranken- und Rentenversicherung – all das passte. Wurde die Ehe geschieden, so regelte das Unterhaltsrecht für die Frau oft lebenslangen Unterhalt durch den Mann.

Heute passt nicht mehr viel zusammen. Der Ausbau von Ganztageseinrichtungen für Kinder verläuft schleppend. Die Anforderungen der Schule an die Eltern nehmen massiv zu, auch wegen der gekürzten Schulzeit. Mütter sollen sich kümmern, auch um die Älteren. Gleichzeitig müssen Mütter erwerbstätig sein. Denn die Rechtsprechung verlangt, dass sich Frauen nach einer Scheidung zügig selbst finanzieren können. Das ist unlauter: Beim Scheitern der Ehe den Frauen allein das finanzielle Risiko aufzubürden, aber nicht die Infrastruktur zu bieten, die es ihnen ermöglicht, die verlangte Autonomie umzusetzen. Häufig haben sie ja zuvor lange ihr Berufsleben unterbrochen oder waren nur wenige Stunden in der Woche erwerbstätig.

Auch passt das hohe Niveau von Bildung und Ausbildung der Frauen nicht zu ihren Arbeitsmarkterträgen. Irritiert blicken sie auf die Männer, denen sie in der Schule überlegen waren und deren Erwerbskarriere sich dennoch

oft viel flotter entwickelt. Selbst die Männer nehmen diesen Bruch deutlich wahr.¹⁰ Sicher, Väter engagieren sich heute stärker für die Erziehung ihrer Kinder. Trotz der Vätermonate aber insgesamt weit weniger, als die Frauen es erhofft hatten. Ein Blick auf die Statistiken zeigt: Bei hoher regionaler Varianz nehmen heute durchschnittlich 24 Prozent der Väter das Elterngeld in Anspruch. Die meisten dieser Väter allerdings lediglich für die zwei Monate, welche ansonsten verfallen würden.¹¹ In drei Vierteln der Familien übernimmt die Mutter im ersten Lebensjahr des Kindes über 75 Prozent der Betreuung, in jeder zweiten Familie sogar über 95 Prozent.¹²

Und so braut sich einiges zusammen. Die Unzufriedenheit der Frauen wächst – und gleichermaßen nimmt der Widerstand vieler Verfechter des Status quo zu, und zwar bei Männern wie Frauen. Zu verzeichnen ist ein zunehmend rüder Umgangston, insbesondere im Schutz des anonymen Internets. In Blogs wird hämisch gehetzt. In Zeitungen gibt es Platz für rückwärtsgewandte Betrachtungen. Die Berichterstattung über Andrea Nahles und Sigrid Nikutta ist ein Beispiel. Auch um die Frauenquote in Führungspositionen wird so hart gerungen, dass viel Porzellan zerbricht. Die Fronten verlagern sich auch hier. Die Arbeitsministerin Ursula von der Leyen, Mitglied der CDU, treibt die Diskussion voran. Die Länderkonferenz der Justizminister gesellt sich dazu, vertreten etwa durch Beate Merk, Mitglied der CSU. Es kracht. Beim Quotengipfel fühlte man sich wie auf einer Auktion, wo jene den Zuschlag bekamen, die das billigste Angebot abgaben. Wen wundert es da noch, dass Frauen nicht zu Quotenfrauen werden wollen? Auch die Diskussion über den Fachkräftemangel wird mit harten Bandagen geführt. Von einer erzwungenen Kommodifizierung ist die Rede, von Zwangsarbeit, dem Ende der Wahlfreiheit. Hatten wir die jemals?

Die aufgeheizte Stimmung um ein uraltes Thema scheint eng verbunden zu sein mit den Erfolgen, die Frauen über die Jahrzehnte er-

¹⁰ Vgl. J. Allmendinger 2009 (Anm. 1), S. 47.

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistik zum Elterngeld für im Jahr 2009 geborene Kinder, Wiesbaden 2011.

¹² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Evaluationsbericht Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009, Berlin 2009.

zielten. Bislang war der Fortschritt deutlich, aber er wurde nicht als bedrohlich wahrgenommen. Jetzt aber baut sich eine kritische Masse auf, die erreichen könnte, dass sich Rahmenbedingungen schneller ändern. Dies führt zu Unbehagen, Widerspruch und Widerstand. Dies ist ein Prozess, wie ihn Rosabeth Moss Kanter beschreibt:¹³ Angehörige von Minderheiten in Gruppen tragen eine existierende Struktur mit, indem sie sich den Gegebenheiten anpassen. Wächst aber der Anteil der Minderheit, charakterisiert als „Fremde“, so beginnen diese, eine eigene Stimme zu entwickeln und eigene Vorstellungen vorzubringen. Es entstehen Koalitionen und Konflikte.¹⁴

Wir sind gut beraten, endlich umzusteuern. Wir müssen Frauen und Männern die Möglichkeiten an die Hand geben, die sie zur Entfaltung ihrer Lebensverläufe brauchen: angemessene, qualitativ hochwertige Einrichtungen für die Erziehung und Bildung ihrer Kinder, Flexibilität in der Arbeitsgestaltung über den Lebensverlauf hinweg,¹⁵ ein hohes Maß an betrieblichem und gesellschaftlichem Verständnis für ihre familiären Belange, Transparenz bei Beförderungen und Entlohnungen, ein Steuersystem, das nicht auf die Ehe setzt.

Die empirische Sozialforschung beschäftigt sich mit Fragen der sozialen Ungleichheit. Sie untersucht, inwieweit sich Gruppen in ihren Lebensverläufen und in einzelnen Teilbereichen des Lebens systematisch und dauerhaft unterscheiden. Gruppen werden dabei meist kategorial zusammengefasst: nach ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrem Rechtsstatus, ihrer sozialen Herkunft, ihrer Bildung. In diesem Essay habe ich auf rein sozialstruktureller Ebene nur auf eine Dimension verwiesen, auf das Geschlecht. Dieses steht noch immer für soziale Ungleichheit. Und für soziale Ungerechtigkeit.

¹³ Vgl. Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York 1977.

¹⁴ Vgl. Jutta Allmendinger/Richard Hackman, *The More, the Better? On the Inclusion of Women in Professional Organizations*, in: *Social Forces*, 74 (1996) 2, S. 423–460.

¹⁵ Vgl. Philip Wotschack et al., *Zeit für lebenslanges Lernen. Neue Umsätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik*, in: *WSI-Mitteilungen*, (2011) 10 (i.E.).

Gesine Fuchs · Silke Bothfeld

Gleichstellung in Deutschland im europäischen Vergleich

Die politische Debatte um Gleichstellungspolitik dreht sich derzeit allein um die Frage, ob eine verbindliche Festschreibung eines Frauenanteils in den Vorständen großer Unternehmen erfolgen sollte. Dabei wird betont, wie investiv oder innovationsfördernd eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben sei. Das Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, das die Sachverständigenkommission im Januar dieses Jahres an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übergab und das ein umfassendes Bild der sozioökonomischen Situation der Frauen in Deutschland zeichnet, wird hingegen kaum öffentlich debattiert, selbst im zuständigen Bundesministerium ist wenig Interesse zu erkennen. Feministische Beobachterinnen und Beobachter kritisieren daher zurecht seit geraumer Zeit, dass Gleichstellungspolitik zunehmend auf gleiche Karrierechancen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie reduziert würde, strukturelle Diskriminierungen und deren Ursachen aber aus dem Blick gerieten.¹ So äußert sich die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum Gleichstellungsbericht

Gesine Fuchs

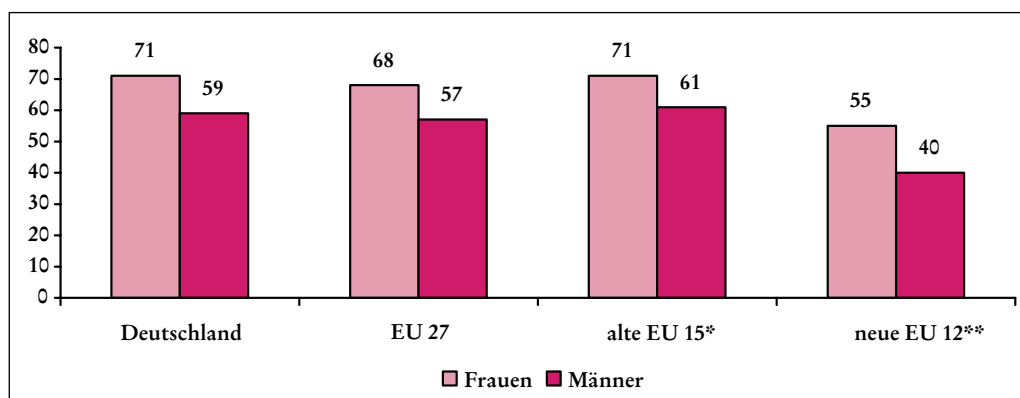
Dr. phil., geb. 1967; Politikwissenschaftlerin; seit 2010 im Forschungsprojekt „Genese und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik in der Schweiz“, Institut der Politikwissenschaften, Universität Zürich/Schweiz. post@gesine-fuchs.net www.gesine-fuchs.net

Silke Bothfeld

Dr. phil., geb. 1968; Professorin für Internationale Wirtschafts- und Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen, Hochschule Bremen, Neustadtswall 30, 28199 Bremen. silke.bothfeld@hs-bremen.de

¹ Vgl. Ingrid Kurz-Scherf/Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele (Hrsg.), *Feminismus, Kritik und Intervention*, Münster 2009.

Abbildung 1: Wahrnehmung der Verbreitung von Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, Prozentsatz der Antworten „sehr“ oder „ziemlich verbreitet“



* Mitgliedsstaaten bis 2004

** Staaten, die 2004 und 2007 beigetreten sind

Quelle: European Commission (Anm. 4); eigene Berechnungen nach Eurobarometer 72.2 (Anm. 4).

weder zur geforderten Abschaffung des Ehegattensplittings, noch zu geringfügiger Beschäftigung.¹² Tatsächlich ist die Gleichstellung der Geschlechter eine komplexe Idee, die mehrere normative Prinzipien umfasst, welche in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen können. Nancy Fraser folgend verstehen wir unter Gleichstellung hier die Gleichverteilung von Einkommen, Freizeit, Anerkennung und Macht. Für die Umsetzung dieser Prinzipien ist eine aktive und konsistente Gleichstellungspolitik notwendig.¹³ Diese Politik muss Frauen und Männern die Möglichkeit eröffnen, sowohl Erwerbs- wie Sorgearbeit für andere Menschen zu leisten, und sie muss Armut und Marginalisierung verhindern, das heißt beiden Geschlechtern politischen Einfluss und soziale Teilhabe ermöglichen. Gleichheit als eine Leitnorm der Moderne ist auch ohne ökonomische Vorteile ein gesellschaftspolitisches Ziel.

¹² Vgl. Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts (Hrsg.), *Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Gutachten, Troisdorf 2011; Bundesregierung, *Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFS-FJ) für den Ersten Gleichstellungsbericht*, Berlin 2011.

¹³ Vgl. Nancy Fraser, *Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtsystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment*, in: Kathrin Braun et al. (Hrsg.), *Feministische Perspektiven der Politikwissenschaft*, München 2000, S. 195–215.

Für diesen Beitrag beleuchten wir einige wenige wesentliche Dimensionen der Gleichstellung in Deutschland im europäischen Vergleich, reflektieren die bisherige Politik dazu und fragen nach Handlungsmöglichkeiten. Dazu gehören die Werte und Einstellungen in der Bevölkerung, die Beteiligung an der Politik als Grundvoraussetzung für politischen Einfluss, die Bereiche Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit sowie Recht und Schutz vor Diskriminierung. Es zeigt sich, dass Deutschland im europäischen Vergleich nach wie vor eine Position im Mittelfeld einnimmt. Als Ergebnis skizzieren wir Geschlechtergerechtigkeit als Teil eines modernen Demokratiebegriffs und zeigen auf, dass ein notwendiger Schritt für mehr Konsistenz in der Politik eine offene Debatte konfligierender Interessen und Wertvorstellungen wäre.

Wahrnehmung des Problems

Die Gleichstellung der Geschlechter als deklariertes politisches Ziel ist in den vergangenen Jahren präsenter geworden. In Deutschland wird die Ungleichbehandlung der Geschlechter von etwa zwei Dritteln der Bevölkerung als „sehr“ oder „ziemlich“ verbreitet wahrgenommen, ähnlich wie in der EU 27 (*Abbildung 1*). Dies scheint zumindest teilweise mit eigenen Erfahrungen von Diskriminierung zu erklären sein, denn Frauen empfinden dies in stärkerem Maße als Männer, und überall nimmt die jüngste Altersgruppe (15 bis 24 Jahre) am wenigsten Ungleichbehand-

lung wahr.⁴ Aus vorhergehenden Eurobarometern mit ähnlichen Fragen kann geschlossen werden, dass das Problembewusstsein für Diskriminierung in den vergangenen Jahren gestiegen ist.⁵ Aus vorgegebenen Handlungsfeldern für eine Gleichstellungspolitik der Geschlechter bezeichnete 2009 eine Mehrheit die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (66 % in Deutschland, 62 % in der EU) und das Schließen der Lohnlücke als prioritär (62 % in Deutschland, 50 % in der EU).⁶ In einer Befragung zu Diskriminierung allgemein befürworteten gar 75 % in Deutschland die „Umsetzung spezieller Maßnahmen für Chancengleichheit am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht“.⁷ Politikinhalte werden als wichtiger erachtet als weibliche Präsenz in der Politik: Nur 11 % der Befragten in Deutschland (16 % in der EU) sahen die politische Repräsentation als eines der drei drängendsten Probleme im Vergleich.⁸ Festzuhalten bleibt, dass es ein ausgeprägtes Bewusstsein für das Problem der Gleichstellung gibt und dass auf einer abstrakten beziehungsweise allgemeinen Ebene eine stabile Basis für aktive Chancengleichheitsmaßnahmen in Deutschland besteht, aufgrund dessen sich politische Mehrheiten organisieren ließen.

Gleichstellung in der Politik

Viele Gründe sprechen für das Ziel einer Parität der Geschlechter in der Politik. Vor allem zwei Argumente sind hier relevant:⁹ Frauen und Männer haben die glei-

chen Rechte, an politischen Entscheidungen teilzunehmen und sie zu beeinflussen. Die Monopolisierung politischer Macht durch ein Geschlecht ist ungerecht. Zudem können Frauen aufgrund ihrer sozialen Lage andere politische Interessen als Männer entwickeln. Da politische Interessen nicht objektiv vorhanden sind, sondern in einem komplexen Prozess hervorgebracht werden, garantiert eine Beteiligung beider Geschlechter am politischen Prozess nicht nur legitimere, sondern auch angemessenere Entscheidungen. Das Vorhandensein von Frauen als politische Akteurinnen garantiert natürlich kein automatisches Eintreten für geschlechtergerechte oder feministische Politikinhalte, doch konnte gezeigt werden, dass eine Vertretung gleichstellungsrelevanter Inhalte dann wahrscheinlicher ist, wenn auch Frauen repräsentiert sind. So kommt eine aktuelle Studie für den Deutschen Bundestag zum Schluss, dass weibliche Bundestagsabgeordnete eher frauenpolitische Interessen vertreten als Männer, dies aber auch abhängig vom parteipolitischen Kontext ist.¹⁰

Frauen haben in Deutschland seit 1919 das aktive und passive Wahlrecht, aber ihre Anteile in den Parlamenten verharrten bis in die 1980er Jahre unter der 10 %-Marke. Das änderte sich erst mit der Neuen Frauenbewegung und Forderungen nach mehr politischer Macht von Frauen sowie mit dem Aufstieg der Partei Die Grünen. Als erste Partei führten sie eine 50 %-Quote für Parteiämter und Wahllisten ein.¹¹ Heute verfügen SPD, Die Grünen und Die Linke über Quoten, die CDU hat ein sogenanntes Quorum, eine weichere Soll-Bestimmung. Quoten sind wirksam. Sie haben den Frauenanteil in Parlamenten und Parteiämtern wesentlich erhöht; Parteien ohne Quoten haben weniger Mandatsträgerinnen. Die Wirksamkeit von Quoten unterscheidet sich nach Mindestanforderungen, Rangfolgenregeln und Sanktionen.

⁴ Vgl. European Commission, Gender Equality in the EU 2009. Report, Brüssel 2010, und eigene Berechnungen nach Eurobarometer 72.2: Nuclear Energy, Corruption, Gender Equality, Healthcare, and Civil Protection, September-October 2009.

⁵ Vgl. Eurobarometer 71.2: European Employment and Social Policy, Discrimination, Development Aid, and Air Transport Services, May-June 2009; Eurobarometer 65.4: Discrimination in the EU, Organized Crime, Medical Research, Vehicle Intelligence Systems, and Humanitarian Aid, June-July 2006.

⁶ Eigene Berechnungen nach Eurobarometer 72.2 (Anm. 4).

⁷ Eigene Berechnungen nach Eurobarometer 71.2 (Anm. 5).

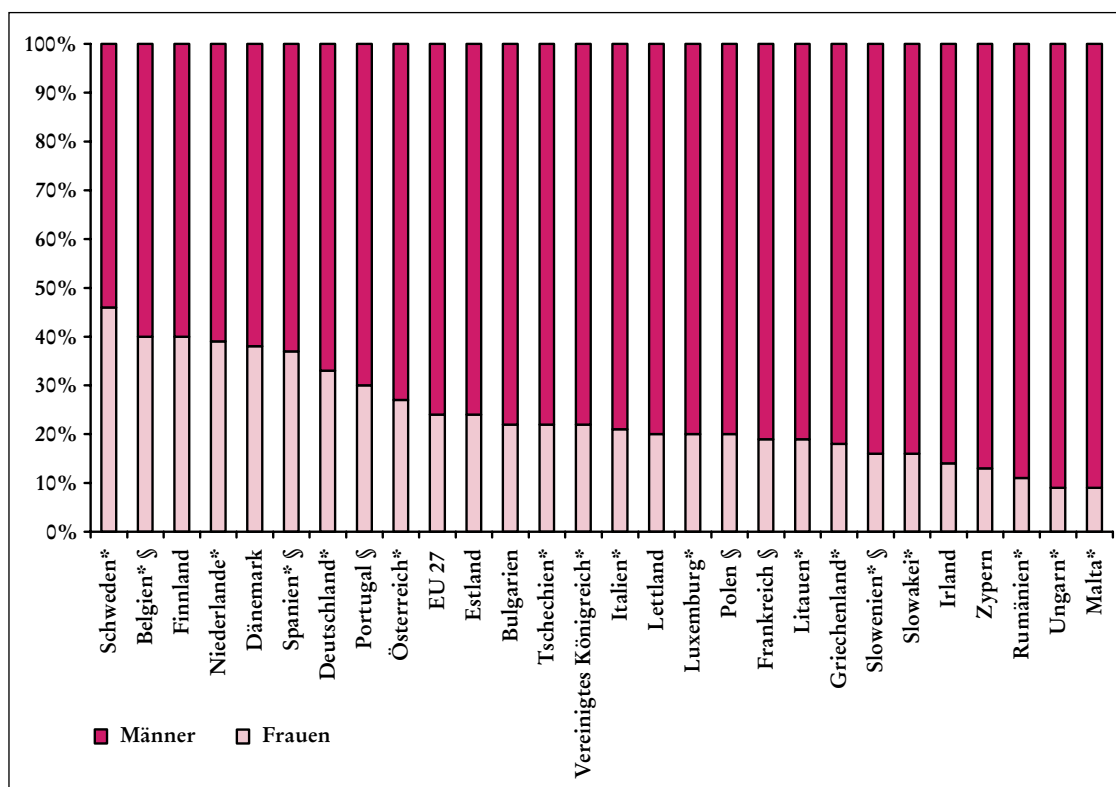
⁸ Vgl. European Commission (Anm. 4).

⁹ Vgl. Gesine Fuchs, Politische Partizipation von Frauen in Deutschland, in: Beate Hoecker (Hrsg.), Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung, Opladen 2006, S. 235–260, hier: S. 237f.

¹⁰ Vgl. Sandra Brunsbach, Machen Frauen den Unterschied? Parlamentarierinnen als Repräsentantinnen frauenspezifischer Interessen im Bundestag, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen (ZParl), (2011) 1, S. 3–24.

¹¹ Vgl. Brigitte Geißel, Deutschland: Erfolgreiche Quotenregelungen in einer geschlechterdifferenzierten Gesellschaft, in: Drude Dahlerup/Lenita Freidenvall (Hrsg.), Geschlechterquoten bei Wahlsystemen und ihre Umsetzung in Europa, Brüssel 2008, S. 66–77.

Abbildung 2: Anteile von Frauen und Männern in nationalen Parlamenten der EU 27
(Stand: März 2011)



* bedeutet freiwillige Quoten von Parteien, § bedeutet gesetzliche Quotenregelungen auf nationaler Ebene. In Polen haben seit Verabschiedung des Gesetzes im Dezember 2010 noch keine Wahlen stattgefunden.
 Quelle: Datenbank Frauen und Männer in Entscheidungspositionen (Anm. 13); Global Database of Quotas for Women, online: www.quotaproject.org/country.cfm (7.7.2011).

Seit Mitte der 2000er Jahre stagniert der Anteil von Frauen in politischen Entscheidungspositionen: In Deutschland erfüllen die Parteien ihre eigenen freiwilligen Quotenregeln nicht immer, vor allem nicht bei aussichtsreichen Direktmandaten. Aktuell werden in der Forschung für das Ziel der Parität verbindlichere und höhere Vorgaben, eine Erhöhung des Frauenanteils in wichtigen Partei-Führungspositionen, transparentere Nominationsverfahren sowie gesetzliche Quoten für Wahllisten diskutiert.¹²

¹² Vgl. Beate Hoecker, 50 Jahre Frauen in der Politik: späte Erfolge, aber nicht am Ziel, in APuZ, (2008) 24–25, S. 10–18; Louise K. Davidson-Schmich/Isabelle Kürschner, Stößt die Frauenquote an ihre Grenzen? Eine Untersuchung der Bundestagswahl 2009, in: ZParl, (2011) 1, S. 25–34; Lars Holtkamp/Sonja Schnittke/Elke Wiechmann, Die Stagnation der parlamentarischen Frauenrepräsentanz – Erläuterungsansätze am Beispiel deutscher Großstädte, in: ebd., S. 35–49.

Im EU-Vergleich zeigt sich, dass Deutschland bei den Frauenanteilen im Bundestag im oberen Mittelfeld liegt (Abbildung 2). Auch beim Anteil der Bundesministerinnen von 38 % (Platz 6 von 27, EU-Durchschnitt: 26 %) und in den Landesparlamenten von 32 % (Platz 8 von 19, EU-Durchschnitt: 31 %) ist Deutschland in der Mitte positioniert.¹³ In allen Ländern mit überdurchschnittlicher Frauenrepräsentation im nationalen Parlament gibt es Parteien mit internen Quoten. Das französische Parité-Gesetz verdeutlicht, dass es bei gesetzlichen Quoten für Wahllisten wesentlich auf die Härte der Sanktionen ankommt. Das Gesetz schreibt vor, dass 50 % der Kandidaturen einer Partei mit Frauen besetzt sein müssen. Der Frauenanteil in der Nationalversammlung liegt dennoch nur bei

¹³ Vgl. Datenbank Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=de> (7.7.2011).

18 %. Frauen wurden vorzugsweise in unsicheren oder aussichtslosen Wahlkreisen nominiert oder es wurden finanzielle Kürzungen bei der staatlichen Parteienfinanzierung in Kauf genommen. In den Regionalversammlungen sind Frauen hingegen mit 48 % präsent; hier sind Wahllisten ohne Parität ganz einfach ungültig.¹⁴ Dieses Beispiel und die Tatsache, dass die skandinavischen Länder mit nur wenigen Quotenregelungen hohe Frauenanteile erreichen, zeigt, dass gleichberechtigte Repräsentation der Geschlechter eine Frage der politischen Kultur und gesellschaftspolitischer Werte ist, die sich in parteiinternen Entscheidungs- und Nominationsprozessen niederschlagen.¹⁵

Nominierte Gremien weisen nach wie vor viel geringere Frauenanteile auf. Im Bundestag sitzen zurzeit ein Drittel weibliche Abgeordnete. Im Bundesrat, dessen Mitglieder von der jeweiligen Landesregierung nominiert werden, liegt der Frauenanteil nur noch bei 26 %.¹⁶ Beiräte, Kommissionen oder Ausschüsse im Einflussbereich des Bundes, die als beratende Gremien zunehmend Einfluss auf die Politikgestaltung bekommen, werden ebenfalls ernannt. Hier liegt der Frauenanteil nur bei rund 20 %, obwohl das Bundesgremienbesetzungsgesetz von den Stellen des Bundes einen Doppelvorschlag Mann/Frau verlangt. 2005 gab es noch 14 % reine Männergremien.¹⁷ Prominente Gremien sind nach wie vor weit von einer paritätischen Besetzung entfernt, wie zum Beispiel die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, welche die Hartz-Reformen wesentlich vorbereitete: Sie hatte nur eine Frau bei 14 Männern als Mitglied. Bei den neueren Enquete-Kommissionen des Bundestages lag der Frauenanteil unter den Sachverständigen zwischen 0 % und 29 %. Für die Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ wurde erst

im Mai 2011 nach vielen Protesten und dem Rücktritt eines Mannes eine Professorin für Volkswirtschaftslehre nachnominiert.¹⁸

Es bleibt daher festzuhalten: Eine Bundeskanzlerin und ein Drittel Frauenanteil in gewählten Gremien bedeuten keine Parität und keine Gleichverteilung politischer Macht. Dies sieht auch eine Mehrheit der Bevölkerung so: 2006 meinten 75 % der Frauen und 61 % der Männer in Deutschland, wir bräuchten „sicher“ oder „eher“ mehr weibliche Abgeordnete.¹⁹ Auch hier zeigt sich, dass sich der politische Handlungsbedarf mit einem großen Problembewusstsein in der Bevölkerung deckt und darum entsprechende Maßnahmen auf Unterstützung zählen können.

Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit

In Deutschland wurde das Teilziel der europäischen Beschäftigungsstrategie, die Frauenerwerbstätigenquote auf 60 % anzuheben, bereits im Jahr 2005 erreicht; 2010 betrug der Beschäftigungsgrad der Frauen schon 66 % und lag damit um 8 % über dem europäischen Durchschnitt.²⁰ Niedrigere Erwerbstätigenquoten finden sich vor allem in Italien und Griechenland, aber auch in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten sowie in Spanien und Frankreich. Auf den ersten Blick mag überraschen, dass die Frauenbeschäftigung durch die Wirtschafts- und Finanzkrise insgesamt weniger gesunken ist als bei den Männern – zwischen 2008 und 2010 im EU-Durchschnitt um nur 0,7 % im Vergleich zu 2,7 % bei den Männern. Allerdings ergibt sich eine über die Altersgruppen sehr ungleiche Verteilung, nach der junge Frauen und Männer (unter 25 Jahre) überdurchschnittlich stark (minus 2,6 beziehungsweise minus 4,2 %) von den Beschäftigungseinbrüchen betroffen waren. Bei den Frauen über 55 Jahren ist die Erwerbstätigenquote im gleichen

¹⁴ Vgl. Mariette Sineau, Frankreich: gesetzlich geregelte Gleichstellung – das Parité-Gesetz, in: D. Dahlerup/L. Freidenvall (Anm. 11), S. 55–65.

¹⁵ Zur aktuellen Situation vgl. Beate Hoecker, Politische Repräsentation von Frauen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union im Vergleich, in: ZParl, (2011) 1, S. 50–65.

¹⁶ Eigene Berechnung auf der Grundlage von Informationen der Pressestelle des Bundesrates vom 7.6.2011.

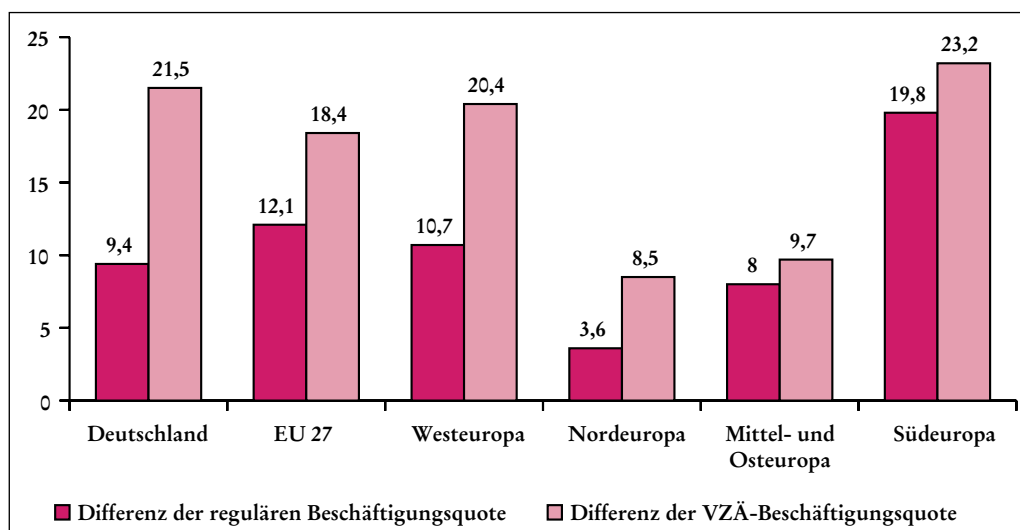
¹⁷ Vgl. Webseite des BMFSFJ: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=70172.html (21.7.2011).

¹⁸ Vgl. Alexandra Scheele, Staatliche Zwangsbelückung? Von Quoten, Gleichstellung und einer Männerkommission, in: *femina politica*, 20 (2011) 1, S. 153–157.

¹⁹ Eigene Berechnungen nach Eurobarometer 65.4 (Anm. 5).

²⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2010*, Nürnberg 2011, S. 20.

Abbildung 3: Geschlechterdifferenz in den Beschäftigtenquoten von Männern und Frauen in den EU-Mitgliedstaaten (reguläre und Vollzeitäquivalenzquoten) 2009 (in %)



Quelle: European Commission (Anm. 21); eigene Berechnungen nach ebd.

Zeitraum sogar angestiegen (um 1,6 %).^{F1} In Westdeutschland lag die Arbeitslosenquote der Frauen schon immer niedriger als die der Männer, anders als die der Frauen in Ostdeutschland in der Zeit nach der Wiedervereinigung.^{F2} Allerdings sind Frauen noch immer länger arbeitslos als Männer.

Weithin unbestritten ist, dass eine nach wie vor starke Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt herrscht, die auch im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung umfassend dargestellt wurde und sich entlang dreier Dimensionen abzeichnet: Erstens widmen Frauen einen geringeren Anteil ihrer Zeit der Erwerbstätigkeit, zweitens erzielen sie daher, aber nicht nur deswegen, sehr viel geringere Karriereerfolge und Erwerbseinkommen als Männer und sind folglich drittens in weitaus geringerem Maße sozial abgesichert.

Die nach wie vor erheblichen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern werden erst recht dann offenbar, wenn sie in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgewiesen werden. Beträgt die Differenz zwischen der regulären Erwerbstätigenquote von

Männern und Frauen in Deutschland nur 9 %, so steigt diese, wenn sie in VZÄ ausgewiesen wird, auf über 20 %.^{F3} Damit liegt Deutschland im Vergleich zu den EU-Ländern eher im oberen Drittel, wobei die Niederlande die größten Geschlechterunterschiede aufweisen (Abbildung 3). Erwartungsgemäß sind die Differenzen in den skandinavischen und mittel- und osteuropäischen Ländern geringer ausgeprägt; in Nordeuropa orientiert sich die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik weitgehend an einem egalitären Modell und setzt damit die Erwerbstätigkeit der Frauen als selbstverständlich voraus, in den ehemals sozialistischen Ländern wirkt das kulturelle und historische Erbe der Frauenerwerbstätigkeit fort.

Bei der Teilzeitarbeit liegt Deutschland im EU-Vergleich mit einer Teilzeitquote bei Frauen von 45 % an dritter Stelle hinter den Niederlanden und Schweden.^{F4} Die Teilzeitarbeit der Frauen ist meist durch die familiären Pflichten bedingt, die zur Ausprägung von typischen Mustern der intrafamiliären Arbeitsteilung führen: Wenn mittlerweile

^{F1} Vgl. European Commission, *Employment in Europe 2010*, Brüssel 2011, S. 53.

^{F2} Vgl. Silke Bothfeld et al., *Der WSI-Frauendatenreport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation der Frau*, Berlin 2005, S. 156.

^{F3} Vollzeitäquivalente berücksichtigen nicht die „Köpfe“, sondern die Volumina der Wochenarbeitsstunden. Die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten der Frauen betrug in Deutschland 2009 demnach 50,7 %, die der Männer 72,2 %, vgl. European Commission (Anm. 21), S. 171.

^{F4} Vgl. ebd., S. 71.

im Gesamtdurchschnitt aller Paarhaushalte in Deutschland in etwa jedem vierten (24 %) beide Partner vollzeiterwerbstätig sind, so gilt dies nur noch für etwa jeden sechsten (15,4 %), wenn Kinder mit im Haushalt leben. Der Anteil der Haushalte, die einem traditionellen Modell der Arbeitsteilung folgen, das heißt in dem der Mann in Vollzeit, die Frau aber nur in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig ist, steigt dann von 53 % auf 67,6 % an; dass beide gleichermaßen Teilzeit arbeiten oder gar ein Rollentausch stattfindet, kommt hingegen in jedem Fall selten vor.

Die im Rahmen des Gleichstellungsberichts vorgenommenen Auswertungen illustrieren überdeutlich den „Kindereffekt“ bei der Wochenarbeitszeit von Müttern: So stieg im Jahr 2007 nicht nur die Beschäftigtenquote, sondern auch die durchschnittliche Wochenstundenzahl mit dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt an (von 6,3 Stunden für Mütter mit Kindern unter drei Jahren auf durchschnittlich 19,1 Stunden für Mütter mit Kindern zwischen 15 und 17 Jahren). Erstaunlich ist dabei, dass sich dieser Kindereffekt seit dem Jahr 2000 trotz der Einführung des Elterngeldes und dem Ausbau der Kinderbetreuung eher noch verstärkt hat, das heißt die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten sind weiter gesunken.²⁵ Selbst wenn der Anteil von Vätern, die Elternzeit beanspruchen, von 3,5 % vor 2007 auf 23,9 % (2009) angestiegen ist, so nehmen jedoch drei Viertel dieser Väter nur die zwei Vätermonate in Anspruch, die andernfalls verfallen würden.²⁶ Dementsprechend leisten die Frauen nach wie vor mehr unbezahlte Arbeit als Männer, in der Kernaltersgruppe (30 bis 44 Jahre) liegt der Umfang unbezahlter Arbeit bei Frauen mehr als doppelt so hoch (5 Stunden 21 Minuten), als der der Männer (2 Stunden 57 Minuten).²⁷ Die Auslagerung von Haus- und Betreuungsarbeit auf Dienstleistungseinrichtungen ist jedoch nur begrenzt möglich. Im Rahmen der Debatte um die „De-Familisierung“ der

Betreuungsarbeit, das heißt die Übertragung der familiären Betreuungs- und Erziehungsarbeit auf professionelle Dienstleister, wird argumentiert, dass Eltern oftmals einen Teil der Betreuungsarbeit selbst erbringen möchten und daher das Angebot der Betreuungsdienstleistungen einem hohen Qualitätsstandard entsprechen muss. Untersuchungen von Arbeitszeitpräferenzen belegen jedenfalls, dass sich beide Eltern eher Erwerbsarbeitszeiten wünschen, die im Bereich der langen Teilzeit (Frauen) beziehungsweise kurzen Vollzeitarbeit (Männer) liegen.²⁸

Im Großen und Ganzen entspricht die gelebte Praxis jedoch der in den meisten europäischen Gesellschaften *allgemein* verbreiteten unspezifischen Einstellung, nach der von Frauen noch immer erwartet wird, dass sie ihre beruflichen Pläne den Familienpflichten unterordnen. Die mittel- und ost-, aber auch die südeuropäischen Mitgliedstaaten liegen dabei deutlich über dem Durchschnitt der EU, während die restlichen westeuropäischen Länder leicht und Skandinavien weit darunter liegen. Deutschland liegt mit einem Anteil von 41 % an Zustimmung hier etwa im EU-Durchschnitt von 42 % (*Abbildung 4*). Dass sich insgesamt kaum geschlechterspezifische Unterschiede abzeichnen, ist eher auf die Wirkung internalisierter kultureller Muster und Erwartungen („adaptive Präferenzbildung“), als auf eine autonome individuelle Präferenzordnung der Befragten zurückzuführen.²⁹ Denn gleichzeitig zeigt sich Konfliktpotenzial zwischen den Geschlechtern: Einer neueren Studie zu Folge wollen die meisten jungen Frauen berufstätig sein und Kinder haben; 80 % von ihnen befürworten daher ein egalitäres Partnerschaftsmodell, jedoch nur 40 % der jungen Männer.³⁰ Die tatsächliche Praxis in der Partnerschaft entsteht häufig dadurch, dass Paare sich an alltagspraktische, wenngleich institutionell vorstrukturierte Sachzwänge anpassen, wie Untersuchungen zur gewünschten Wochenarbeitszeit und zur sogenannten Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen zeigen. Treten Sachzwänge und Aushand-

²⁵ Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 2), S. 156.

²⁶ Vgl. Svenja Pfahl/Stefan Reuß, Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie, Düsseldorf 2009; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Elterngeld für Geburten von Januar bis Dezember 2009, online: www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/05/PD11__195__22922.psm1 (1.8.2011).

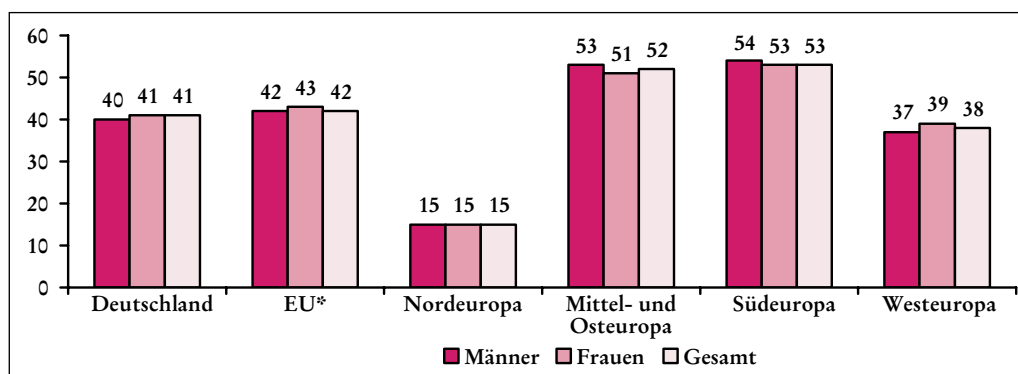
²⁷ Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 2), S. 152.

²⁸ Vgl. ebd., S. 157.

²⁹ Zur Diskussion um adaptive versus autonome Präferenzen vgl. Silke Bothfeld, Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, Berlin 1997.

³⁰ Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 2), S. 154.

Abbildung 4: Zustimmungsraten zur Aussage „Eine Frau sollte dazu bereit sein, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren.“ 2008 (in %)



* Keine Daten für Österreich, Luxemburg, Litauen, Italien und Malta

Quelle: Eigene Berechnungen nach Centre for Comparative Social Surveys, European Social Survey Round 4 – 2008, London 2010.

lungsergebnisse zwischen Paaren stufenweise ein, wird dies als „Retraditionalisierungsfalle“ bezeichnet.^{P1}

Geschlechtergleichheit ist noch aus einem anderen Grund nicht allein durch eine verbesserte Gleichstellungspolitik zu erzielen: Der Arbeitsmarkt bietet auch nicht allen Eltern gleichermaßen Chancen zum Erwirtschaften eines guten Lebensstandards, da Einkommen und Aufstiegschancen, überhaupt der Zugang zu „guter“ Beschäftigung ungleich verteilt sind. Die Einkommensdifferenz zwischen den Bruttostundenlöhnen vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer in Deutschland liegt seit Jahren bei durchschnittlich etwa 23 % (Tabelle). Damit befindet sich Deutschland selbst im Vergleich der OECD-Länder mit im Spitzenfeld und wird hier nur von Südkorea und Japan übertroffen.^{P2}

In Deutschland variiert diese Entgeltücke nach Branche, Sektor (öffentlich/privat) oder dem beruflichen Status der Beschäftigten; sie ist beim Berufseinstieg am geringsten und steigt mit dem Alter der Beschäftigten an. Frauen haben auch weniger Erwerbseinkommen, weil sie zwei Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten stellen. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Niedriglohnbeschäftigung in Deutsch-

land stark angestiegen, so dass heute insgesamt mehr als 20 % der abhängig Beschäftigten davon betroffen sind. 2007 arbeiteten 29,3 % aller beschäftigten Frauen und 13,8 % der Männer zu einem Niedriglohn, also zu einem Lohn, der unterhalb von zwei Dritteln des nationalen Medianbruttolohns liegt.^{P3} Eine spezifische Form der Niedriglohnbeschäftigung ist die geringfügige Beschäftigung, die unterhalb der Lohnobergrenze von 400 Euro pro Monat von der vollen Sozialversicherungspflicht ausgenommen ist; damit besteht ein besonderer Anreiz für Arbeitgeber, Personen für diese Lohnsumme zu beschäftigen. Die Gefahr, dass hier besonders geringe Stundenlöhne gezahlt werden, ist seit der Abschaffung der Höchststundengrenze, die bis 2003 bei 15 Stunden pro Woche lag, weiter gestiegen. Im Jahr 2010 gab es fast fünf Millionen Personen, die ausschließlich in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren, zwei Drittel von ihnen waren Frauen;^{P4} die überwältigende Mehrheit bezieht Niedriglöhne.^{P5} Die Aufwärtsmobilität ist begrenzt, viele Beschäftigte verbleiben sehr lange in der Niedriglohnbeschäftigung und häufen damit die Nachteile eines geringen Einkommens über einen großen Teil ihres Erwerbslebens an. Besonders problematisch ist dies, wenn sich diese geschlechterspezifischen Lücken über den Lebensverlauf mit Unterbrechungszeiten kumulieren. So wurde die

^{P1} Vgl. Anneli Rüling, *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*, Frankfurt/M. 2007.

^{P2} Vgl. OECD Family Data Base, LMF1.5.A, online: www.oecd.org/els/social/family/database (1.8.2011).

^{P3} Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 2), S. 121.

^{P4} Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Anm. 20), S. 6.

^{P5} Vgl. Sachverständigenkommission (Anm. 2), S. 121.

Tabelle: Einkommenslücke (in %) zwischen Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen im EU-Vergleich

Land	2007	2008	2009
Europäische Union (27 Länder)*	17,6	17,5	17,1
Belgien	9,1	9,0	...
Bulgarien	12,4	13,6	15,3
Dänemark	17,7	17,1	16,8
Deutschland	23,0	23,2	23,2
Estland	30,3	...	...
Finnland	20,0	20,0	20,4
Frankreich*	16,9	17,1	16,5
Griechenland*	21,5	22,0	...
Irland*	17,1	17,1	15,7
Italien*	5,1	4,9	5,5
Lettland	15,4	13,4	14,9
Litauen	20,0	21,6	15,3
Luxemburg	12,5	12,4	12,5
Malta	7,6	8,6	6,9
Niederlande	23,6	19,6	19,2
Österreich	25,5	25,5	25,4
Polen	7,5	9,8	9,8
Portugal	8,3	9,2	10,0
Rumänien	12,7	9,0	8,1
Schweden	17,9	17,1	16,0
Slowakei	23,6	20,9	21,9
Slowenien	8,3	8,5	3,2
Spanien*	17,1	16,1	16,1
Tschechische Republik	23,6	26,2	25,9
Ungarn	16,3	17,5	17,1
Vereinigtes Königreich	21,1	21,4	20,4
Zypern	23,1	21,6	21,0

* Vorläufige Angaben

... Keine Angabe

Quelle: Eurostat/Statistisches Bundesamt, online: www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Verdienstunterschiede/Tabellen/Content50/GenderPayGap_EU,templateId=renderPrint.psml (31.8.2011).

Lücke im gesamten Erwerbseinkommen für die zwischen 1936 und 1955 geborene Kohorte auf 58 % beziffert.¹³⁶ Mit anderen Worten: Die Frauen dieser Geburtsjahrgänge haben bei ihrem Renteneintritt nur 42 % des Erwerbseinkommens verdient, welches die Männer der gleichen Geburtsjahrgänge während ihres Erwerbslebens erwirtschaftet haben.

Geringe Einkommen und Erwerbsunterbrechungen sind folgenreich für die Absiche-

¹³⁶ Vgl. ebd., S. 118.

rung in den einkommenszentrierten sozialen Sicherungssystemen; Teilzeitarbeit wirkt sich zudem negativ auf die Karriere- und späteren Einkommenschancen aus. Die Ausdehnung von geringfügiger Beschäftigung beziehungsweise Niedriglohnbeschäftigung insgesamt ist jedoch erklärtes beschäftigungspolitisches Ziel der Reformen im Rahmen der Vorschläge der Hartz-Kommission gewesen. Ihre Verfestigung wird jedoch zu einem gravierenden sozialpolitischen Problem, wenn der Sicherungsbedarf beim Eintritt von Arbeitslosigkeit oder Altersruhe dann nicht durch einen (Ehe-)Partner abgesichert werden kann.¹³⁷ Seit Jahrzehnten liegen die Rentenzahlungen, die Frauen in Deutschland aufgrund eigener Versichertenzeiten erwerben, nur bei etwa der Hälfte der Beträge der Männer; mit einem durchschnittlichen Betrag von 539 Euro (Männer 1025 Euro) liegen sie damit noch im Bereich des Risikos von Altersarmut. Die sukzessive Schließung von Lücken bei den Kindererziehungszeiten hat die Situation ohne Zweifel maßgeblich verbessert. Für Personen im erwerbsfähigen Alter, die für die Pflege der Elterngeneration die Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, fehlen später die Versicherungsbeiträge. Auch der neue Gesetzesvorschlag, die Pflegezeiten durch eine Umverteilung von Einkommen über die Zeit abzusichern, schafft hier keine Abhilfe, sondern trägt eher zu einer Vergrößerung der Altersarmut bei.

Am Beispiel der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Regulierung wird offenbar, dass politische Reformen und Maßnahmen hier nicht vorab, wie es die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung mit dem Verweis auf das Prinzip des Gender Mainstreamings fordert, auf geschlechterspezifische Auswirkungen hin betrachtet werden. Im Gegenteil, die Verfestigung der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich als Folge fehlender Regulierung der Beschäftigung, der zusätzlichen Stärkung des Prinzips der Erwerbszentrierung in den sozialen Sicherungssystemen sowie der Stärkung der Subsidiarität in den Haushalten, die jeweils starke geschlechterspezifische Effekte zeitigen.

¹³⁷ Vgl. Mary Daly/Kirsten Scheiwe, Individualisation and Personal Obligations – Social Policy, Family Policy, and Law Reform in Germany and the UK, in: International Journal of Law, Policy and the Family, 24 (2010) 3, S. 177–197.

Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Anregungen für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik dringen mittlerweile ebenso aus dem europäischen Ausland als auch in Form von Empfehlungen und Berichten seitens inter- beziehungsweise supranationaler Organisationen nach Deutschland; allen voran die EU, aber auch die OECD sowie der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau betreiben Berichtssysteme, die nicht nur die aktuelle Spannbreite auffindbarer Politiken sichtbar machen, sondern auch „gute“ Praktiken als Anregung für die Weiterentwicklung in Deutschland dokumentieren.¹³⁸

Innerhalb der Europäischen Union gelten neben Verfassungen und internationalen Verträgen bis heute EU-Direktiven und -Verträge als wesentlich für jeden Gleichstellungsfortschritt im Erwerbsleben. Die gegenwärtig verhältnismäßig gute Rechtslage beim individuellen Diskriminierungsschutz ist Ergebnis jahrzehntelanger politischer Auseinandersetzungen sowie der strategischen Nutzung des Vorabentscheidungsverfahrens beim Europäischen Gerichtshof durch Einzelklagen und Organisationen, welche zu einer Reformulierung und Präzisierung vieler eher schwacher nationaler Regelungen führte. Dies gilt insbesondere auch für Deutschland.¹³⁹ Strukturelle Diskriminierungen, etwa durch die Ordnungsprinzipien sozialer Sicherung oder durch marginale politische Repräsentation von Frauen, waren bisher nicht Gegenstand von EU-Regulierungen. Daher lassen sie sich auch nicht mit Bezug auf EU-Recht bekämpfen.

Heute sind direkte und indirekte Diskriminierung im Erwerbsleben, bei Bildung und sozialer Sicherheit sowie beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Entschädigung und Schadenersatz für Diskriminierung müssen abschreckend sein und die

Mitgliedsstaaten müssen Behörden einrichten, die Diskriminierungsopfern helfen und diese informieren. Verbände sollen die Möglichkeit haben, Opfer zu unterstützen. Es gilt in Diskriminierungsfällen eine erleichterte Beweislast und schließlich sind positive Fördermaßnahmen wie Quoten unter bestimmten Bedingungen zulässig.¹⁴⁰ Die jeweilige nationale Umsetzungstreue ist stärker oder schwächer ausgeprägt. Deutschland gehört zu den Ländern mit schwächerer, verzögerter und teilweise ungenügender Umsetzung.

In Deutschland war das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz, insbesondere beim Lohn, seit 1980 in den Paragraphen 611 ff. Bürgerliches Gesetzbuch und ab 2001 auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt.¹⁴¹ Nur für den Öffentlichen Dienst galten weitergehende Landes- und Bundesgleichstellungsgesetze, die beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungspläne und personalpolitische Vorgaben zum Gegenstand hatten. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzte Deutschland 2006 nach langen, teils polemischen Diskussionen endlich die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU um. Ziel des AGG ist die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Es formuliert Ansprüche auf Unterlassung, Schadenersatz, Entschädigung, gleiches Entgelt und das Einlegen von innerbetrieblichen Beschwerden. Gewerkschaften oder Verbände können nur als „Beistand“ in einer Gerichtsverhandlung auftreten und nicht selber klagen, ein Betriebsrat allerdings kann bei groben Verstößen auf Unterlassung klagen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) informiert, sensibilisiert, forscht und kann Maßnahmen gegen Diskriminierung durchführen. Sie kann über rechtliche Möglichkeiten informieren, aber Betroffene nicht bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstüt-

¹³⁸ Vgl. Silke Bothfeld/Sebastian Hübers/Sophie Rouault, Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.), Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin 2010, S. 85–88.

¹³⁹ Vgl. Sabine Berghahn, Der Ritt auf der Schnecke – rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2011, online: http://web.fu-berlin.de/gpo/sabine_berghahn.htm (1.8.2011).

¹⁴⁰ Vgl. Uta Klein, Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Eine Einführung, Wiesbaden 2006, S. 34–98; Sabine Berghahn, Und es bewegt sich doch ... Der Einfluss des europäischen Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht, in: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Frauen verändern EUROPA verändert Frauen, Düsseldorf 2008, S. 205–221.

¹⁴¹ Vgl. S. Berghahn (Anm. 39), S. 13–15.

zen.¹⁴² Die ADB ist in Berlin angesiedelt und verfügt 2011 über ein Budget von 2,6 Millionen Euro und hat etwa 25 Mitarbeitende.¹⁴³

Andere Mitgliedsstaaten, etwa Frankreich, Schweden oder Großbritannien, haben sich für stärkere Antidiskriminierungsbehörden mit Untersuchungskompetenzen und Initiativrechten entschieden.¹⁴⁴ Der schwedische Ombudsman, die britische Equality and Human Rights Commission und die französische Haute Autorité de la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) sind jeweils unabhängige Behörden, die Diskriminierungsbeschwerden auch aus eigener Initiative untersuchen und Betroffene vor Gericht vertreten können. Jede Person, die sich diskriminiert fühlt, kann sich an diese Behörden wenden. Zudem sind diese Institutionen in umfangreicher Forschungs-, Informations- und Sensibilisierungsarbeit engagiert. Die Attraktivität einer starken, niederschweligen Institution lässt sich beispielhaft an den Beschwerden bei der HALDE zeigen: Sie stiegen von 1822 Beschwerden im Jahr 2005 auf 10545 im Jahr 2009.¹⁴⁵ Dies hat seinen Preis: 2010 verfügte die HALDE über ein Budget von knapp 12 Millionen Euro und hatte 80 Mitarbeitende sowie 130 ehrenamtliche lokale Ansprechpersonen.¹⁴⁶

Schlussfolgerungen

Die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Gleichverteilung von Geld, Freizeit, Erwerbs- und Sorgearbeit sowie Macht und Anerkennung ist nicht nur aus demokratietheoretischer Perspektive geboten, sondern bietet auch sozioökonomische Vorteile. Eine größere Durchlässigkeit im Erwerbssystem sowie breite Zugangschancen zu gut entlohnter Beschäftigung leisten einen Beitrag zur Weiterentwicklung des „Humankapitals“

von Frauen ebenso wie zur Steigerung der Arbeitsproduktivität einer Volkswirtschaft insgesamt. Schließlich wird die soziale Sicherheit von Familien durch die Erwerbstätigkeit beider Elternteile gerade in Krisenzeiten am Besten gewährleistet, wie die schwedische und die französische Familienpolitik seit dem Eintritt der Wirtschaftskrise im Herbst 2008 gezeigt haben.¹⁴⁷ Die Gleichstellung der Geschlechter als Teil eines modernen Demokratieverständnisses hat sich auch in der Grundgesetzänderung von 1994 niedergeschlagen, durch die sich Deutschland zu aktiver Gleichstellungspolitik, konkret zur „Beseitigung bestehender Nachteile“ (Art. 3 Abs. 2 GG), verpflichtet hat. Gleichstellung ist darum ein Ziel an sich, das auch ohne Aussicht auf Effizienzsteigerung verfolgt werden muss.

Ein kurzer Blick auf die Gleichstellungspolitik und die gleichstellungspolitischen Wirkungen anderer Politikfelder in Deutschland veranschaulicht, dass es häufig inkonsistente Anreizwirkungen gibt: Die Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit ermutigen zu schneller Rückkehr in den Job, fehlende Angebote einer qualitativ guten Ganztagsbetreuung legen aber längere Erwerbsunterbrechungen nahe. Einschnitte bei der gesetzlichen Alterssicherung fördern die Orientierung an einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit von Frauen, aber das Ehegattensplitting und die kostenlose Mitversicherung beim erwerbstätigen Ehemann setzen Anreize, nicht oder nur geringfügig erwerbstätig zu sein. Geschlechterrelevante Politik ist mitnichten an einem klaren gleichstellungspolitischen Leitbild ausgerichtet. Dabei handelt es sich nicht einfach um schlechtes Politik-Management; vielmehr verbergen sich hinter der Inkonsistenz erhebliche Wert- und Interessenkonflikte darüber, wie die Geschlechterverhältnisse ausgestaltet werden sollen.

Nicht immer werden diese Konflikte offen ausgetragen. Der zu beobachtende reale Politik-Mix ist das Ergebnis politischer Kräftekonstellationen. In gleichstellungsrelevanten Politikbereichen überschneiden sich Konflikte um die Geschlechterbeziehungen mit anderen, etwa dem zwischen Kapital und Arbeit: Der Boom geringfügiger Beschäftigung

¹⁴² Vgl. Paragraphen 25–30 AGG; vgl. auch Gesine Fuchs et al., Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit: Der Einfluss rechtlicher und diskursiver Bedingungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich im Vergleich, in: Kritische Justiz, 41 (2009) 3, S. 253–270.

¹⁴³ Telefonische Auskunft der Pressestelle der ADB vom 27.5.2011.

¹⁴⁴ Vgl. S. Bothfeld et al. (Anm. 22).

¹⁴⁵ Vgl. Rapports Annuels HALDE 2006–2010, online: www.halde.fr/-Rapports-annuels.html (24.8.2011).

¹⁴⁶ Vgl. Rapport Annuel HALDE 2010, S. 59f.

¹⁴⁷ Vgl. Silke Bothfeld/Sebastian Hübers/Sophie Rouault, Familienpolitik in der Wirtschaftskrise – Lehren aus dem internationalen Vergleich. Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ, unveröffentlichtes Manuskript 2010.

erschwert eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und ist gleichstellungspolitisch bedenklich, macht aber Arbeit billiger und ist ein erklärtes Ziel der Wirtschaftspolitik. Nicht alle werden also gleichermaßen von gleichstellungspolitischen Initiativen profitieren; Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern beispielsweise bedingt eine Umverteilung von Erwerbseinkommen zugunsten von Frauen. Unterschiedliche soziale Gruppen sind von Gleichstellungspolitiken unterschiedlich betroffen. Dies ist auch ein Grund, warum sich grundsätzlich die meisten politischen Akteurinnen und Akteure, von Europäischer Kommission bis hin zu politischen Parteien und zivilgesellschaftlichen Organisationen, zur Gleichstellung bekennen, der Dissens aber umso größer wird, je konkreter die vorgeschlagenen Maßnahmen werden.

Die aktuell wieder im Gleichstellungsbericht geforderte Veränderung der sozialen Sicherung würde kurz- und mittelfristig in vielen Bereichen den Finanzbedarf erhöhen. Andererseits wird die Einbeziehung jeglicher Beschäftigungsformen in die sozialen Sicherungssysteme die Beschäftigten vor Altersarmut schützen und damit das Anwachsen der künftigen Sozialausgaben bremsen. Flächendeckende Mindestlohnregelungen für typische Frauenbranchen des Niedriglohnssektors würden die Kaufkraft und damit die Binnennachfrage stärken. Die fortbestehenden ökonomischen, sozialen und politischen Ungleichheiten zeigen den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf in Bezug auf kulturellen, rechtlichen und ökonomischen Wandel. Ungelöst sind nach wie vor die Kumulation von existentieller Unsicherheit durch Teilzeit, Niedriglohn und Arbeitslosigkeit oder die ungenügende Berücksichtigung von Pflegezeiten in den Erwerbsverläufen der Beschäftigten.

Eine konsistente und umfassende Gleichstellungspolitik müsste drei Schritten folgen:

1. Sie muss aus den ungeteilten demokratischen und in der Verfassung verankerten Grundsätzen ihre politischen Aktivitäten ableiten und die allgemein formulierten Vorgaben konkretisieren. An einem breiten Konsens über die Notwendigkeit der Gleichstellung fehlt es nicht, wohl aber an der Ausformulierung substantieller Zielsetzungen und Maßnahmen. Ein systematisches und

konsequenzenorientiertes Monitoring durch Berichte, Ressort- und sozialwissenschaftliche Forschung ist Voraussetzung dafür, Handlungsbedarf zu benennen und konkrete Maßnahmen einer effektiven Gleichstellungspolitik zu entwickeln.

2. Das Prinzip des Gender Mainstreamings muss konsequent in allen relevanten Politikbereichen angewandt werden und als verbindliches Prüfkriterium fungieren. Die Analyse von Wirkungen oder die Formulierung geschlechtergerechter Politikprojekte – etwa in den Systemen von Erwerbs- und Sorgearbeit – könnte über eine starke eigenständige Behörde erfolgen, die Ministerien obligatorisch berät und kompetenter Partner für die Fortentwicklung der Gleichstellungspolitik wäre. Dazu braucht es gute gleichstellungspolitische Strukturen mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen sowie angemessenen rechtlichen Kompetenzen.

3. Eine dezidierte rechtspolitische Strategie, die substantielle Rechtsinstrumente zum Kampf gegen bestehende Diskriminierungen bereitstellt, würde die umfassende Strategie abrunden. Dies könnte mit umfassenden Berichtspflichten, mit Sanktionsmöglichkeiten, einem starken Verbandsklagerecht oder einer starken Untersuchungsbehörde erfolgen – gute Beispiele finden sich im Ausland, wie der vorhergehende Abschnitt zeigte. In der Bundesrepublik ist mit der Einführung des AGG hier ein erster Schritt gemacht worden; dass das Gesetz ausbaubedürftig ist, zeigt die anhaltende politische Diskussion.

Eine konsistentere und in ihren Zielen transparentere Gleichstellungspolitik braucht eine Debatte sowohl auf politischer wie zivilgesellschaftlicher Ebene darüber, welche Leitbilder die politischen Programme und Maßnahmen prägen sollen und welche Art der geschlechterpolitischen Kultur realisiert werden soll. Wie andere Themen birgt auch sie ein erhebliches Konfliktpotenzial. Der Politik kommt dabei die Aufgabe zu, die Debatte anzuregen und Rahmenbedingungen zu gestalten. Die Präsenz von Frauen in den politischen Gremien einer demokratischen Regierung trägt ohne Zweifel zur Entwicklung einer neuen geschlechterpolitischen Kultur bei.

Prune Antoine

Unter den Rockschößen der Europäischen Kommission

Ist die Europäische Kommission „macho“? Erstmals sind neun Frauen in die Kommission berufen worden; bei 27 Posten ist das ein Drittel – ziemlich „symbolisch“ für das EU-Entscheidungsorgan. Denn wenn auch die Gleichstellung von Männern und Frauen pompös zum „gemeinsamen Wert der EU“ erklärt wird, sind die Statistiken kaum schmeichelhaft: niedrige Erwerbsquote, Unterrepräsentation von Frauen in Politik und Wirtschaft, ungleiche Aufgabenverteilung in der Familie, vermehrte Armut. Die hier präsentierten EU-Kommissarinnen haben sich bereit erklärt, über ihre Karriere und ihre Alltagsvision im männlich geprägten europäischen Kosmos zwischen Kampf und Überzeugung zu sprechen.

Prune Antoine

Master of International Law, geb. 1981; freie Journalistin; Preisträgerin des „Prix du journalisme européen Louise Weiss 2009“ und des „European Young Journalist Award 2010“; Veröffentlichungen u. a. in „Le Monde Magazine“, „Elle“, „Glamour“, „Madame Figaro“; wohnt in Berlin.
pruneantoine@yahoo.fr
<http://plumaberlin.wordpress.com/>

Cecilia Malmström

Cecilia Malmström, 43 Jahre alt, ist EU-Kommissarin für Inneres. Die Schwedin, Mitglied der Liberalen Volkspartei, ist auf gutem Weg, die würdige Nachfolgerin ihrer Landsmännin Margot Wallström zu werden.

„Behandeln mich die Leute wegen meines Geschlechts anders? Ich hoffe aufrichtig, dass das nicht der Fall ist. Ich erwarte, nach den gleichen Maßstäben betrachtet und beurteilt zu werden wie jeder x-beliebige Mann. Sicher versuchen manche Menschen, mir auf dem Kopf herumzutanzen, aber da ich ein Meter dreiundachtzig groß bin, kann sich das als schwierig erweisen.“

Ich glaube nicht an angeborene Unterschiede und Verhaltensmerkmale bei Männern und Frauen. Ich habe diese Tätigkeit aufgrund meiner Ideen, meiner Werte und meiner Erfahrung in der Politik erhalten. Aber ich glaube, dass wir Frauen verpflichtet sind, uns gegenseitig zu helfen und die berühmte ‚gläserne Decke‘ zu durchbrechen, an die wir alle – ob EU-Kommissarin oder nicht – irgendwann einmal stoßen. Es ist natürlich nicht gut für die Legitimität der EU, dass lediglich neun Frauen – ein Drittel der Mitglieder – in die Kommission berufen wurden: Frauen stellen die Mehrheit innerhalb der EU dar und müssen entsprechend vertreten werden.

Damit unsere Gesellschaft hier gleichberechtigter wird, brauchen wir mehr weibliche Rollenbilder. Die EU-Institutionen müssen ein Beispiel sein. Wie viele andere Gebilde auch, sind die europäischen Institutionen durch ihre vornehmlich männlich dominierte Geschichte geprägt. Die Atmosphäre, in der ich arbeite, ist aber nicht ‚macho‘, weil sich die Kommission der Gleichstellungsproblematik durchaus bewusst ist und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen fördert, nicht nur wenn es um die Beschlussfassung geht.

Gleichwohl stellt die Tatsache, dass vier von zehn Europäerinnen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, ein wirkliches Problem dar. Ich habe dafür gekämpft, dass konkrete Zielwerte in die Strategie ‚Europa 2020‘ aufgenommen wurden, um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben zu erhöhen. Nicht allein, weil es um Geschlechterfragen geht oder weil damit die Freiheit und Emanzipation der Frauen gefördert würde, sondern auch, weil darin ein enormes wirtschaftliches Potenzial steckt. Wir können es uns nicht erlauben, nur die Hälfte der Talente, Fähigkeiten und Ideen der europäischen Bevölkerung zu nutzen!“

Androulla Vassiliou

Androulla Vassiliou, 68 Jahre alt, Juristin und Ehefrau des früheren zyprischen Präsidenten Georges Vassiliou, ist EU-Kommissarin für Kultur.

Übersetzung aus dem Französischen von Nicole Maschler, Berlin.

! Die Interviews wurden im Frühjahr 2010 telefonisch oder per E-Mail geführt.

sarin für Bildung, Kultur, Mehrsprachigkeit und Jugend.

„Es sollte keinen Unterschied machen, ob ein EU-Kommissar ein Mann oder eine Frau ist. Wichtig ist, dass einem der Job liegt. Ich glaube aber auch, dass die Frauen reichlich gezeigt haben, dass sie besser organisiert sind, besser zuhören können und kompromissbereiter sind als ihre männlichen Kollegen. Bei allen Fortschritten im Bereich der Gleichstellung werden Ihnen viele Frauen sagen, dass man für den gleichen Posten besser als ein Mann sein oder zumindest mehr arbeiten muss, um sich zu beweisen.

Wir müssen die Gleichstellung Wirklichkeit werden lassen, in Worten wie in Taten. Das heißt auch, dass Männer mehr Verantwortung für die Familie übernehmen müssen, damit ihre Partnerinnen sich Führungsposten widmen können.

Fast jede Frau meiner Generation hat zu einem bestimmten Zeitpunkt ihres Lebens Diskriminierung erfahren. Zu viele Frauen leiden weiterhin darunter, selbst wenn diese Ungleichheit zuweilen subtilere Formen annimmt. Mit Mitte 30 war ich eine anerkannte Rechtsanwältin mit einem Kleinkind und das Richteramt war für mich in meiner Heimat Zypern unerreichbar. Die Vorstellung, dass eine Richterin schwanger im Gerichtssaal sitzt, war für meine Landsleute schlicht unmöglich! Denn eine Frau in meinem Alter wäre imstande, sich weitere Kinder zu wünschen und zu bekommen.

Ich hatte jedoch Eltern, die wollten, dass meine Schwester und ich genau die gleichen Möglichkeiten erhalten wie die Jungen in unserem Alter. Nach dem Schulabschluss ermutigten mich meine Eltern, in London dem Studium der Rechtswissenschaften nachzugehen. 20 Jahre lang war ich als Anwältin tätig. Danach bin ich in die Politik gegangen: Ich wurde Mitglied im Abgeordnetenhaus der Republik Zypern und Präsidentin des Weltverbandes der UN-Gesellschaften, bevor ich im Jahre 2008 zur EU-Kommissarin ernannt wurde. Ich habe immer sehr hart gearbeitet, aber ich weiß auch, dass viele Frauen, die ungemein arbeiten, nicht so viel Glück haben wie ich. Ich muss außerdem hinzufügen, dass ich glücklicherweise mit einem Mann verheiratet bin, der mich unterstützt und ermutigt hat.“

Kristalina Georgieva

Kristalina Georgieva, 58 Jahre alt, Bulgarin, Wirtschaftswissenschaftlerin und frühere Vizepräsidentin der Weltbank, ist EU-Kommissarin für internationale Zusammenarbeit, humanitäre Hilfe und Krisenreaktion.

„Bulgarien hat stets weibliche Kandidaten präsentiert, wenn es um Posten bei internationalen Organisationen ging, sei es bei der EU-Kommission oder für andere wichtige Funktionen, wie Irina Bokova, Generaldirektorin der UNESCO.

Es braucht Zeit, alte Denkmuster zu überwinden. Im Jahr 2004 hatte mir die Weltbank den Posten als Direktorin und Vertreterin bei der Russischen Föderation angeboten: Als ich ankam, musste ich feststellen, dass ich eine der wenigen Frauen war, die in Russland ihr Land oder eine Institution vertreten sollten. Bei einem der ersten diplomatischen Empfänge, denen ich beiwohnte, waren unter den mehr als 250 Gästen im Saal nur zwei Frauen, die Kulturattachée der brasilianischen Botschaft und ich. Viele Staaten schrecken davor zurück, Frauen nach Russland zu entsenden, weil das Land in dem Ruf steht, eine schwierige, von Männern gesteuerte Gesellschaft zu sein.

Am Ende helfen Worte wenig, Handeln zählt: Dazu braucht es natürlich eine klare Verpflichtung der Männer und einen gewissen Mut der Frauen.

Ich arbeite noch nicht lange genug in der EU, um eine etwaige Frauenfeindlichkeit beurteilen zu können. Aber ich habe bei zahlreichen Anlässen unterschiedliche, wenn gleich subtile, Formen der Diskriminierung erfahren. Es gibt unbestritten ein Problem. Wir blicken auf eine lange historische Tradition zurück, in der die Rolle der Frau in der Gesellschaft auf den Haushalt beziehungsweise die Unterstützung des Mannes beschränkt war. Die EU-Kommission hat immer noch mehr ‚Assistenz‘-Stellen als Managementposten für Frauen anzubieten. Dabei gibt es viele Belege dafür, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen gut für die Wirtschaft ist, es der Gesellschaft insgesamt nutzt und zur ökonomischen und sozialen Entwicklung beiträgt, wenn Frauen Verantwortung übertragen wird.“

Connie Hedegaard

Connie Hedegaard, 50 Jahre alt, Dänin und Mitglied der Konservativen Volkspartei. Die einstige dänische Umweltministerin arbeitete zunächst als Journalistin, bevor sie eine politische Karriere einschlug. Im Dezember 2009 leitete sie die UN-Klimakonferenz in Kopenhagen (Cop 15), heute ist sie EU-Kommissarin für Klimapolitik.

„Du bist, was Du bist. Ich glaube nicht, dass die Tatsache, ein Mann oder eine Frau zu sein, in der Politik irgendeine Rolle spielt. Wir leben im 21. Jahrhundert, in Zusammenhängen, wo beide Geschlechter sich ergänzen und zusammenarbeiten müssen. Neun Frauen bei 27 Mitgliedern, das macht ein Drittel der Kommission, und das ist schon gut. Die Hälfte wäre besser, aber die Politik ist immerhin der Bereich, in dem Frauen am stärksten vertreten sind. Nehmen Sie die Aufsichtsräte der Banken oder die 100 mächtigsten Geschäftsleute in Europa – nicht einmal ein Drittel davon sind Frauen! Man muss sich darüber im Klaren sein: In der Politik wie andernorts gilt, je größer die Vielfalt im Hinblick auf die Geschlechter, den Hintergrund, den beruflichen Werdegang ist, umso besser.

Wenn ich die Schwelle des Europäischen Parlaments überschreite, blicke ich immer auf die Wand mit der Porträtreihe von Politikern, die die EU geprägt haben. Ich muss sagen: Neun Frauen unter 27 Kommissionsmitgliedern – das ist ein Fortschritt gegenüber dem, was bisher üblich war. Wenn Manager immer mehr darauf zu achten haben, dass sie ehrgeizigen und motivierten Frauen eine Chance geben müssen, dann müssen Frauen aber auch darum kämpfen, diese Chance zu bekommen. Es liegt auf der Hand, dass die Männer nicht darauf drängen, ihnen den Platz abzutreten. Das noch aus den 1960er Jahren stammende Bild des ‚netten Mädchens‘, das wohl erzogen ist und sich nicht vom Fleck rührt, hält sich hartnäckig. Zuweilen zeigen sich Frauen zu bescheiden angesichts ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten, während Männer nie zögern, nach einer Beförderung zu verlangen.

Mit 23 Jahren habe ich als Assistentin im Parlament gearbeitet (1984 wurde Connie Hedegaard jüngste Abgeordnete im dänischen Parlament), und ich hatte wegen meiner Geschlechterzugehörigkeit keine Probleme. Es

ist immer angenehm, junge Mädchen zu haben, die in der Politik beginnen. Aber je höher man die Karriereleiter in Richtung Schlüsselpositionen hinaufklettert, desto komplizierter wird es: Die Spielregeln ändern sich. Und viele Frauen sagen sich, das Kämpfen lohnt sich letztlich nicht; das ist albern. Ich bin sehr glücklich mit dem, was ich habe. Mit 29 Jahren bin ich Sprecherin einer Partei geworden, und ich habe gesehen, dass das Spiel anders lief. Also müssen Sie darüber wachen, dass der eigentliche Gehalt Ihres Auftrages, besonders wenn er mit Verantwortung verbunden ist, nicht durch die Tatsache verwässert wird, dass Sie eine Frau sind. Man muss kämpfen. Persönliche Gefühle spielen da keine Rolle – es gibt Dinge, die man verteidigen muss.“

Maria Damanaki

Maria Damanaki, Griechin, 58 Jahre alt, war zeitweise Vorsitzende des Linksbündnisses „Synaspismos“, danach sozialistische Abgeordnete im griechischen Parlament. Die Mutter von drei Kindern und Autorin des Buches „Das weibliche Gesicht der Macht“ wurde zur EU-Kommissarin für Maritime Angelegenheiten und Fischerei ernannt.

„Als EU-Kommissarin findet die tägliche Arbeit in einem eng gesteckten Rahmen statt. In dieser Spitzenposition muss jeder, ob Mann oder Frau, politisch korrekt sein. Die Geschlechterfrage scheint keine Rolle zu spielen! Gleichwohl kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass sich eine Frau im beruflichen Umfeld besonders bewähren muss. Die Europäische Kommission und die EU-Gesetzgebung spielen eine maßgebliche Rolle in diesem Kampf um Gleichberechtigung. Seitdem die meisten Ziele erreicht sind, gilt der Feminismus als überholt. Doch die berühmte ‚gläserne Decke‘ ist scheinbar noch immer nicht durchbrochen.

Ich glaube durchaus nicht, dass die EU-Institutionen ‚macho‘ sind. Der Begriff impliziert eine Haltung der Verachtung gegenüber Frauen, die darauf zielt, sie an den Rand zu drücken. So gesehen ist das hier das genaue Gegenteil: Wir kämpfen für mehr Gleichheit, Fairness und gegen jede Marginalisierung. Den Frauen, insbesondere jenen aus dem Süden Europas, haben die EU-Institutionen stets die Tür für mehr Rechte geöffnet, und wir haben in der EU einen mächtigen

gen Verbündeten im Kampf gegen jede Form der Diskriminierung gefunden.

Im Laufe meiner Karriere stand ich niemals vor einem Problem, das nicht auch Millionen anderer berufstätiger Frauen kennen. Es wird zu Recht als Herausforderung angesehen, als Mutter zu arbeiten. Ich weiß das, ich habe drei Kinder. Warum also wird ein Vater, der berufstätig ist, nicht als etwas Besonderes betrachtet? Warum wird ein Politiker nie danach gefragt, welche Erfahrungen er als Vater gemacht hat? Es sind noch viele Fortschritte zu erzielen!“

Neelie Kroes

Neelie Kroes, 70 Jahre alt, Niederländerin, vom Magazin „Forbes“ zu einer der 100 einflussreichsten Geschäftsfrauen der Welt gekürt, ist nunmehr EU-Kommissarin für die Digitale Agenda.

„Ich habe vielfältige Erfahrungen, als Mutter und als Frau, und das hat mir geholfen, mir ein ausgewogenes Urteil zu bilden. Grundsätzlich glaube ich, dass Frauen besser im Team arbeiten, weil sie mehr am Ergebnis interessiert sind und weniger am Kampf ums Ego.

Frauen bringen häufig mehr Dinge unter einen Hut als Männer, besonders bei der Kindererziehung. Frauen brechen im Allgemeinen ihre Karriere mit 30 ab, wenn sie sich gerade mitten im beruflichen Aufstieg befinden, und das bringt ihnen langfristig viele Nachteile. Sie werden darum kämpfen müssen, das wieder aufzuholen. Weil in den 1970er und 1980er Jahren so wenige von uns versucht haben gegenzusteuern, sind heute so wenig Frauen an der Spitze. Die Situation wird besser werden, aber das ist keine Entschuldigung dafür, selbstzufrieden zu sein.

Es gibt überall Machos, egal in welcher Institution, aber immer seltener. Es ist wichtig, selbst Verantwortung zu übernehmen, besonders wenn man eine Organisationskultur nicht mag. Ich glaube, dass Frauen zeigen müssen, welchen Wert sie haben, und dass es mehr als einen Weg gibt, eine Aufgabe zu erledigen. Wir könnten uns im Übrigen auch fragen, ob die von Männern gelenkten Regierungen uns in Situationen wie der jüngsten Wirtschaftskrise geholfen haben. Die Antwort ist eindeutig „Nein!“

Máire Geoghegan-Quinn

Máire Geoghegan-Quinn, 61 Jahre alt, Irin und ausgebildete Lehrerin, ist EU-Kommissarin für Forschung, Innovation und Wissenschaft.

„Männer und Frauen sind unterschiedlich, und deshalb spielt auch die Tatsache, eine Frau zu sein, in meiner täglichen Arbeit als Kommissarin eine Rolle. Ich glaube, dass Frauen besser darin sind, ihre Position standhaft zu verteidigen und gleichwohl weiter mit allen gut zusammenzuarbeiten. Das ist auch mein persönlicher Ansatz: In Europa wirst Du nichts, wenn Du alleine bist. Frauen sind hervorragend, wenn es um Multitasking geht: mehrere Dinge gleichzeitig tun und die Zeit effizient nutzen. Schließlich waren viele von uns gezwungen, einen anspruchsvollen Job und die Bedürfnisse von kleinen Kindern zu vereinbaren.

Ich habe mit vielen Politikern zusammengearbeitet, und nicht alle sind Machos! Noch nie haben so viele Frauen einen Kommissionsposten erhalten wie in der Kommission Barroso II. Ich glaube, dass das fortdauernde Ungleichgewicht lediglich die Tatsache widerspiegelt, dass Europa und die ganze Welt stärker dafür sorgen müssen, dass Frauen gleiche Chancen erhalten. Das gilt quer durch die Gesellschaft und nicht nur für die Politik. Ich habe mich immer erfolgreich durchgesetzt, sonst hätte ich niemals 22 Jahre in der Politik überlebt. Aber das erreicht man nicht durch Schreien und indem man andere überfährt, um nicht zu sagen: indem man noch ‚machohafter‘ ist als die Männer! Sicherlich gibt es Hindernisse für Frauen innerhalb der EU, wie überall sonst auch. Aber ich glaube wirklich nicht, dass Brüssel ‚machohafter‘ ist als Berlin, Bordeaux, Bratislava oder Birmingham!“

Viviane Reding

Viviane Reding, 60 Jahre alt, luxemburgische Politikerin, Mitglied der Christlich Sozialen Volkspartei, ist EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft. Viviane Reding ist auch Vizepräsidentin der Europäischen Kommission.

„Im Allgemeinen haben wir in der Kommission eine gute Quote, was die Gleichstel-

lung angeht: 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer. Im Laufe der Jahre sind wir von einer Politik, die darauf zielte, die Zahl der Frauen in der Verwaltung zu erhöhen, übergegangen zu einem breiter angelegten Konzept, das allen Beamten ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben ermöglichen soll. Wir haben Telerbeit und flexible Arbeitszeiten eingeführt, und wir unterstützen aktiv Teilzeitarbeit.

Das Hauptproblem ist, dass immer noch zu wenige Frauen Leitungsfunktionen innehaben – nur 17 Prozent. Meist liegt das nicht an einem Mangel an Gelegenheiten, sondern die Frauen selbst meinen, für Führungspositionen nicht ausreichend qualifiziert zu sein. Wir brauchen einen Mentalitätswandel: Frauen, die an sich glauben, und Männer, die das Potenzial und die Kreativität schätzen, die Frauen im Job einbringen können.

Nein, die Europäische Kommission kann nicht als ‚macho‘ bezeichnet werden. Ein Journalist hat uns einmal als ‚Barrosos Mädchen‘ bezeichnet. Ich habe erwidert, dass er dann unser ‚Junge‘ sei. Im Laufe meiner Karriere habe ich niemals Schwierigkeiten gehabt, mich durchzusetzen. Ich war immer stolz auf das, was ich bin und darauf, eine Frau zu sein. Ich war die erste politische Korrespondentin in Luxemburg. Ich bin in die Politik gegangen und habe gleichzeitig meine drei Kinder aufgezogen. Als ich EU-Kommissarin für Telekommunikation wurde, war ich stets von Männern umgeben. Anfangs haben sie meine Ankündigungen, die Roaming-Gebühren zu regulieren, nicht sehr ernst genommen. Sie haben wahrscheinlich gedacht: *Lass sie reden*. Als ich dann gehandelt habe, waren sie vor den Kopf gestoßen. Mein Rat? Vorwärts! Sie werden überrascht sein, was Sie erreichen können und Sie werden sich über all diese erstaunten (selbstverständlich zumeist männlichen) Gesichter um sich herum wundern!

Natürlich ist mir bewusst, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts in der Gesellschaft zuweilen Schwierigkeiten haben. In einem solchen Fall kann ich sie nur ermutigen, sich laut zu äußern. Wenn die Leute nicht wissen, dass man ein Problem hat, können sie einem nicht helfen!“

Ina Wunn

Neue Wege für Musliminnen in Europa

Muslimische Frauen haben sich inzwischen einen festen Platz in der deutschen und europäischen Gesellschaft erobert: Sie sind heute nicht nur

Ärztinnen, Anwältinnen und Bankerinnen, sondern sie spielen auch in der Öffentlichkeit unübersehbare bis glanzvolle Rollen. In Niedersachsen hat mit Aygül Özkan eine bekennende Muslimin türkischer Herkunft ein Ministeramt inne, die türkeistämmige Schauspielerinnen Renan Demirkan ist in deutschen Filmen eine feste Größe, und Yasmeen Ghauri, Fotomodell deutsch-pakistanischer Abkunft, ziert die Titelseiten internationaler Frauenmagazine.

Ina Wunn

Dr. rer. nat., Dr. phil. habil.; seit 2006 apl. Professorin an der Universität Hannover; seit 2007 Akademische Oberrätin für Religionswissenschaft, Fakultät für Geschichtswissenschaften, Philosophie und Theologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld. ina.wunn@uni-bielefeld.de

Es sind Erfolgsgeschichten wie diese, die in den Medien verbreitet und als Beispiele sowohl gelungener Integration als auch Emanzipation vermarktet werden – wohlgermerkt auf der Folie eines Bildes von der weitgehend ins Haus verbannten, der deutschen Sprache kaum mächtigen und unterdrückten muslimischen Frau, wie sie als westliches Stereotyp durch die Medien und Diskussionsrunden geistert.¹ Entsprechend konstatiert die Erfolgsautorin Hatice Akyün, dass sie immer „wieder als eine der seltenen Türkinnen herhalten (müsse), die ‚es geschafft haben‘“, und die Fernsehmoderatorin Dunya Hayali hat im Laufe ihrer Karriere nur zu oft feststellen müssen, dass „in ihrem Beruf nicht nur ihr Geschlecht, sondern zusätzlich ihre Herkunft aus einem muslimischen Land einen Nachteil darstellen“.² „Es

¹ Vgl. Zuhal Yesilyurt Gündüz, *Europe and Islam: No Securitization, Please!*, Berlin 2007, S. 3, online: <http://library.fes.de/pdf-files/id/04966.pdf> (26. 7. 2011).

² Marina Kormbaki, *Weiblich und mit Migrationsvordergrund. Wie die Gleichberechtigung zu den Borussen kam: Ministerin Özkan diskutiert mit Dunya Hayali und Hatice Akyün*, in: *Hannoversche Allgemeine Zeitung* vom 9. 3. 2011.

geschafft zu haben“, bedeutet also für viele muslimische Frauen, sich in einer Gesellschaft durchzusetzen, die ihnen in mehrfacher Hinsicht einen Sonderstatus zuweist oder sie gar diskriminiert: als Frau, als Migrantin *und* als Muslimin, eine Thematik, die vor allem die renommierte Psychologin Birgit Rommelspacher immer wieder anspricht, wenn sie die problematische Haltung europäischer Feministinnen zum Islam und zu ihren „muslimischen Schwestern“ thematisiert.[¶]

Muslimische Frauen hatten und haben es also schwer, sich ihren Platz in der westlichen Gesellschaft zu erkämpfen. Einerseits diskriminiert durch einen stereotypen westlichen Blick auf den Islam, andererseits möglicherweise eingeeignet durch ein von patriarchalischen Wertvorstellungen geprägtes familiäres und persönliches Umfeld, suchen sie als bekennende Musliminnen meist vergeblich Unterstützung bei Feministinnen; eine Situation, welche die (muslimische) Sozialwissenschaftlerin Corrina Gomani wie folgt charakterisiert: „Während sich an der Kopftuchfrage und Stellung der muslimischen Frau im Islam das säkulare Weltbild westlicher Einwanderungsgesellschaften und Demokratien entzündet, wird leicht übersehen, dass sich auch im inner-islamischen bzw. muslimischen Diskurs die Geschlechterfrage weitaus komplexer aufzeigt als dies vielleicht den Anschein hat. Auch hier werden vielleicht mehrere Kontroversen berührt: die Kontroverse zwischen Traditionalismus und Verwestlichung, zwischen Islamismus und Säkularismus und zwischen Feminismus und Islamismus.“[†]

Muslimische Frauen in Europa reagieren aktiv auf diese vielfältigen Herausforderungen. Es gibt unter ihnen eine starke Bewegung weg von einem patriarchalischen und hin zu einem egalitären, gendergerechten Islamverständnis. Diese Bewegung findet sich sowohl in den alten, gewachsenen muslimi-

schen Gesellschaften wie auch in den jungen islamischen Gemeinschaften des Westens.

Islambild des Westens und Migrationsproblematik

Es sind jedoch nicht nur die veralteten innerislamischen Vorstellungen von Frauenrollen, die für Musliminnen eine Herausforderung darstellen, sondern es ist gleichzeitig das westliche Islambild, das es muslimischen Frauen schwer macht, sich in einer säkularen Öffentlichkeit zu behaupten: Viele Bürgerinnen und Bürger westlicher Staaten halten Muslime generell für fanatisch, gewaltbereit und intolerant, hegen starke Zweifel an ihrer Demokratiefähigkeit und sind mehrheitlich der Ansicht, dass das Leben in einer modernen, westlich geprägten Gesellschaft und ein Leben als frommer Muslim sich ausschließen.[¶] Entsprechend reagiert die Politik, die mit Diskussions- und Integrationsforen wie zum Beispiel der Deutschen Islam Konferenz auf der Basis eines „langfristig angelegten Dialogs zwischen staatlichen und muslimischen Vertretern (...) das Miteinander und den gesellschaftlichen Zusammenhalt (...) fördern“[¶], aber auch einen Beitrag zur inneren Sicherheit leisten will.

Die Antwort der deutschen Musliminnen auf dergleiche Angebote ist eindeutig: „Ich dachte, wir könnten nach der Sarrazin-Debatte endlich wieder sachlich miteinander umgehen, aber dann fängt der neue Innenminister wieder mit dem Islam an.“[†] Gemeint ist hier einerseits die Aussage des deutschen Innenministers Hans-Peter Friedrich, dass der Islam zu Deutschland gehöre, sei eine Tatsache, die sich auch aus der Historie nirgends belegen ließe, andererseits der Bestseller des Volkschirurgen und ehemaligen Mitglieds im Vorstand der Bundesbank, Thilo Sarrazin, der Muslimen pauschal den Willen zur Integration abspricht. Die Aussagen dieser beiden im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Männer (!)

¶ Vgl. Birgit Rommelspacher, Ungebrochene Selbstidealisation, in: die tageszeitung vom 18. 1. 2010, online: www.taz.de/1/archiv/digitaz/artikel/?cHash=50b746a530&dig=2010%2F01%2F18%2Fa0006&ressort=sw (6. 7. 2011).

† Corrina Gomani, „Rittlings auf den Barrikaden“ – Zur komplexen Lage islamischer Pro-Glaubensaktivistinnen und Feministinnen, in: Mualla Selçuk/Ina Wunn (Hrsg.), Islamischer Feminismus und Gender Jihad – neue Wege für Musliminnen in Europa, Stuttgart 2011 (i. E.).

¶ Vgl. The Great Divide: How Westerners and Muslims View Each Other, in: The Pew Global Attitudes Project, Conflicting Views in a Divided World. How Global Publics View, Washington, DC 2006, S. 29, S. 31, S. 33.

¶ Vgl. Aufgaben und Ziele der Deutschen Islam Konferenz, online: www.deutsche-islam-konferenz.de/n1877052/SubSites/DIK/DE/AufgabenZiele/aufgabenziele-node.html?__nnn=true (9. 7. 2011).

† M. Korbaki (Anm. 2).

sind durchaus exemplarisch für die öffentliche Meinung.¹⁸

Die Vorbehalte der Mehrheitsgesellschaft gegenüber muslimischen Zuwanderern machen sich also sowohl an ihrer Herkunft als auch an ihrer Religion fest,¹⁹ eine Tatsache, die deshalb umso schwerer wiegt, da religiöse Frauen oft durch religionskonforme Kleidung sofort erkennbar sind. Ihre Religiosität wird ihnen in einer Gesellschaft zum Vorwurf gemacht, die sich als säkular begreift und in der die Position der Frauen zum Prüfstein der Moderne, zum „Maßstab für Modernität, Demokratie und für die Einhaltung der Menschenrechte“ geworden ist.¹⁰

Unterschlagen wird in dieser Debatte um eine generelle Integrationsfähigkeit des Islam und die Bringschuld der Migranten das persönliche Schicksal der Eingewanderten einschließlich der zweiten und dritten Generation, das häufig durch Erfahrungen von Gewalt und Unterdrückung gekennzeichnet ist. Es waren bedrückende politische wie wirtschaftliche Bedingungen in den Entsendeländern, die vor allem jungen Menschen und Angehörigen religiöser Minderheiten die Migration in solche Länder erstrebenswert erscheinen ließen, von denen sie sich politische Freiheit und wirtschaftliche Prosperität erhofften.¹¹ Gerade für religiöse Migranten, welche die Arbeitsmigration unter anderem auch gewählt hatten, um Unterdrückung und Verfolgung in ihrem Heimatland zu entgehen, bedeutete dies, dass sie ihrer Religion meist sehr bewusst anhängen und an die Migration die Erwartung knüpften, ihre religiösen Überzeugungen in der Fremde ungehindert leben zu können. Dabei bedeutete das neue Leben in einem säkularen Staat mit seiner Trennung von Heiligem und Profanem für sie eine ebenso große Herausforderung wie das Thema der ethnischen Identität oder der religiösen Organisation – Fragen, die in

der Heimat gar nicht oder in einem anderen Kontext auftauchten.¹² Anders stellt sich die Diskussion für eine Reihe von sogenannten Kulturmuslimen dar, die ihre Heimat verlassen mussten, weil sie dort von einer religiös-politischen Gruppe wie den Taliban oder von einem fundamentalistischen Regime verfolgt wurden. Viele dieser Migranten, unter ihnen viele Frauen, lehnen jeden Kontakt zu einer muslimischen Gruppierung ab, weil für sie der Islam inzwischen ein Synonym für Verfolgung und Unterdrückung darstellt.¹³

Für einen nicht unbedeutenden Prozentsatz der Migranten bedeutete und bedeutet ihre Religion jedoch gerade in der Fremde Lebensorientierung und Halt. Der Islam in seiner doppelten Funktion als Glaubenssystem und Lebensordnung kann Orientierung hinsichtlich der konkurrierenden eigenen kulturellen Werte und derjenigen der Aufnahmegesellschaft bieten und die Maßstäbe für zwischenmenschliches Handeln setzen.¹⁴ Wenn auch die vorläufige Beibehaltung von traditionellen Werten daher zumindest langfristig nicht als Integrationshindernis anzusehen ist, sondern meist als protektiver Faktor im Rahmen einer psychischen Stabilisierung gewertet werden muss, kann eine – auch sekundäre – religiöse Orientierung der Familie gerade für junge Frauen eine starke Belastung darstellen.¹⁵

Traditionelles Frauenbild

Im Rahmen einer solchen Rückbesinnung auf konservative islamische Werte kommt es gerade hinsichtlich der Frage nach der Rolle von Frauen und Mädchen zu einer intensiven Reflexion über angemessenes Verhalten (*adab*),

¹⁸ Vgl. Thorsten Gerald Schneiders (Hrsg.), *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*, Wiesbaden 2009.

¹⁹ Vgl. Talal Asad, *Europe Against Islam: Islam in Europe*, in: *The Muslim World*, 87 (1977) 2, S. 183–195.

¹⁰ Birgit Rommelspacher, *Feminismus, Säkularität und Islam. Frauen zwischen Modernität und Traditionalismus*, in: M. Selçuk/I. Wunn (Anm. 4).

¹¹ Vgl. Ina Wunn et al., *Muslimische Patienten. Möglichkeiten und Grenzen religionsspezifischer Pflege*, Stuttgart 2006, S. 18–32.

¹² Vgl. Sabiha Banu Yalkut-Breddermann, *Das Volk des Engel Pfau. Die kurdischen Yeziden in Deutschland*, Berlin 2001, S. 52.

¹³ Vgl. die autobiografischen islamkritischen Darstellungen von Ayaan Hirsi Ali, *Ich klage an. Plädoyer für die Befreiung der muslimischen Frauen*, München–Zürich 2005⁴; Necla Kelek, *Die fremde Braut. Ein Bericht aus dem Inneren des türkischen Lebens in Deutschland*, Köln 2005.

¹⁴ Vgl. Ursula Boos-Nünning/Yasemin Karakaşoğlu, *Familialismus und Individualismus. Zur Bedeutung der Erziehung von Mädchen mit Migrationshintergrund*, in: Urs Fuhrer/Haci-Halil Uslucan (Hrsg.), *Familie, Akkulturation & Erziehung*, Stuttgart 2005, S. 127.

¹⁵ Vgl. Hasan Alacioglu, *Muslimische Religiosität in einer säkularen Gesellschaft*, Münster 2001, S. 93.

bei der man sich einerseits an gewohnten Rollenbildern orientiert, andererseits aber auch die vorhandene Traditionsliteratur (*adab-Literatur*) sowie deren Grundlagen zunächst einmal wahrnimmt, um sie anschließend kritisch zu reflektieren.

In traditionellen Islaminterpretationen dominiert eine deutliche Vormachtstellung des männlichen Familienoberhaupts – ähnlich verhält es sich im Hinblick auf traditionelle Auslegungen im Judentum und Christentum. Der Ausschluss der Frauen aus der Öffentlichkeit, der in einigen Ländern den Ausschluss der Frauen aus der Moschee und damit vom gemeinschaftlichen Gebet einschließt, ein Erbrecht, das ihnen nur die Hälfte des männlichen Anteils zugesteht, und eine mindere Stellung als Zeugin in Gerichtsverfahren verstärken die Unbalanciertheit.¹⁶ Dennoch würde das „subtile islamische Familienrecht“ den Frauen eine starke Position zumindest innerhalb der Familie und partiell auch der Gesellschaft einräumen, wenn nicht viele islamische Staaten die eigentliche Intention dieses Rechts unterliefen und die Frauen in eine praktisch rechtlose Situation brächten.¹⁷

Auch wenn eine sorgfältige Koranexegese deutlich macht, dass die Diskriminierung von Frauen im Koran keinerlei Grundlage hat,¹⁸ sieht die Praxis nicht nur in islamischen Ländern, sondern auch in muslimischen (Migranten-)Familien in Europa häufig anders aus.¹⁹ Als besonders belastend, gerade für junge Frauen, erweist sich hier unter Umständen das religiös begründete Konzept der Ehre, das an ihre sexuelle Reinheit, das heißt Jungfräulichkeit bis zur Ehe und anschlie-

ßende unbedingte sexuelle Treue, gebunden ist. Äußerlich zeigt sich diese Ehre in angemessener Schamhaftigkeit bezüglich des Umgangs mit dem anderen Geschlecht und zurückhaltender Kleidung. Gerade unter den Bedingungen der Migration, die durch hohen Anpassungsdruck von Seiten der Aufnahmegesellschaft und daraus resultierende große Verunsicherung geprägt sind, spielen überkommene soziale Normen eine große Rolle und beeinflussen die Möglichkeiten junger Frauen entscheidend.²⁰ Die „fragile“ Ehre der Frau zusammen mit dem Ideal von Familie und Mutterschaft sind es auch, die Frauen eine außerhäusliche Berufstätigkeit – zumindest in bestimmten Feldern – erschweren und damit auch ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Als hinderlich auf dem Weg der Frauen zu einem selbstbestimmten Leben erweist sich nach Ansicht des islamischen Rechtsgelehrten Khaled Abou El Fadl auch der Autoritarismus als die durch eine veraltete islamische Rechtswissenschaft abgesegnete Form sozialer Organisation, die das Miteinander sowohl in politischer wie auch in privater Hinsicht prägt.²¹ Wie stark autoritäre Strukturen bis heute bestimmend sein können, verdeutlicht unter anderem eine Studie der Frankfurter Religionswissenschaftlerin Bärbel Beinhauer-Köhler, die beobachten konnte, dass Theologiestudentinnen in ihren Kursen „primär Verständnisfragen (stellen), das Gesagte wird kaum öffentlich hinterfragt (...). Offensichtlich scheint sich die hierarchische Interaktion von Schülerinnen mit ihrer religiösen Funktionsträgerin auch unter den Vorzeichen der Migration zu erhalten.“²²

Vom Harem zum „Gender Jihad“

Trotz konservativ-orthodoxer Tendenzen, wie sie sich zurzeit im europäischen Islam als

¹⁶ Vgl. Peter Antes, *Der Islam als politischer Faktor*, Bonn 1991, S. 32; Ina Wunn/Daphne Petry, *Von der „Rolle der Frau“ zum „Gender Jihad“ – ein historischer Abriss*, in: M. Selçuk/I. Wunn (Anm. 4).

¹⁷ Vgl. Iris Müller, *Stellung der Frau im Islam und Frauenbewegungen in islamischen Ländern in der modernen Zeit*, in: dies./Ida Raming, *Aufbruch aus männlichen „Gottesordnungen“*. Reformbestrebungen von Frauen in christlichen Kirchen und im Islam, Weinheim 1998, S. 100.

¹⁸ Vgl. Fatima Mernissi, *Der politische Harem*. Mohammed und die Frauen, Frankfurt/M. 1989; Werte im Islam. Interview mit Prof. Adnan Aslan, in: Nun. Zeitschrift für muslimische Kultur, (2007) 7, S. 29ff.

¹⁹ Vgl. Maria Elisabeth Baumann, *Frauenwege zum Islam*. Analyse religiöser Lebensgeschichten deutscher Muslimas, Regensburg 2003, S. 34–50.

²⁰ Vgl. Ina Wunn/Constantin Klein, *Bedürfnisse muslimischer Patienten*, in: Michael Peintinger (Hrsg.), *Interkulturell kompetent*. Ein Handbuch für Ärztinnen und Ärzte, Wien 2011 (i. E.).

²¹ Vgl. Khaled Abou El Fadl, *Speaking in God's Name*. Islamic Law, Authority, and Women, Oxford 2001, S. 11–18.

²² Bärbel Beinhauer-Köhler, *Muslimische Frauen in Moscheen – zwischen Tradition und Innovation*, in: *Forschung Frankfurt*. Das Wissenschaftsmagazin, (2008) 1, S. 54.

Reaktion auf die eigene Migrationsgeschichte zeigen, kann nicht bestritten werden, dass sich die Stellung muslimischer Frauen in den vergangenen Jahrzehnten zum Positiven hin verändert hat. Es waren vor allem Frauen aus traditionell muslimischen Staaten, die im Zuge der Öffnung dieser Länder in Richtung Europa zunächst Zugang zu europäischen und amerikanischen Bildungseinrichtungen erlangten, um dann zu Vordenkerinnen in eigener Sache zu werden und die Frauenfrage auf genuin islamischem Hintergrund aufzurollen. In diesem Zusammenhang ist vor allem die marokkanische Sozialwissenschaftlerin Fatima Mernissi, bekannt als „Mutter des islamischen Feminismus“,²³ zu nennen, welche die Frühzeit des Islam einer genauen Analyse unterzogen hat und zu dem Ergebnis kam, dass weder der Koran noch das Verhalten des Propheten Muhammad eine Beschneidung des Rechts der Frau auf völlige Selbstbestimmung und öffentliches Wirken rechtfertigen.

Frühe Kritiker der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, wie etwa der Universalgelehrte Ibn Ruschd (1126–1198), der diese als Ursache für Armut und Unterentwicklung ansah, blieben in islamisch geprägten Ländern lange ungehört.²⁴ Erst als der Orient unter den Druck der aufstrebenden europäischen Staaten geriet, öffnete er sich im Zuge einer intellektuellen Auseinandersetzung mit den Ursachen der militärischen und politischen Überlegenheit Europas auch der Frauenfrage. Erste Vorstöße in Richtung Frauenbildung unternahm der ägyptische Gelehrte Rifa'a al-Tahtawi (1801–1873), der sich während einer Europareise sowohl mit den Grundlagen europäischer Bildung als auch mit sozialen Fragen vertraut gemacht hatte.²⁵ Weitere Meilensteine in Richtung auf eine rechtliche Besserstellung der Frauen, und zwar auf der Basis einer Argumentation, die sich auf Aussagen von Koran und *sunna* stützte, waren die Bücher des später von den Briten geadelten indischen Muslims Sir Syed Ahmed Khan (1817–1898) *The Causes of the*

Indian Revolt,²⁶ seines brillanten Schützlings Mumtaz Ali (1860–1935) mit dem Titel *Rights of Women*²⁷ und zuletzt des Ägypters Qasim Amin (1863–1908) mit dem Titel *The Liberation of Women*,²⁸ welche die Grundlage für die Befreiung der Frauen aus dem Harem und vor allem aus Unwissenheit und Abhängigkeit legten.

Obwohl Modernisten von Sir Syed bis Qasim Amin betont hatten, dass es gerade der Islam sei, der den Frauen gleiche Rechte wie den Männern gewähre, und dass jedwede Art von Reform von einer Rückkehr zu islamischen Prinzipien auszugehen habe, blieb es den säkularen Nationalstaaten überlassen, die tatsächliche Rolle der Frauen entscheidend zu verändern und ihren Status zu verbessern, und das, indem sie die Macht religiöser Autoritäten massiv beschnitten.²⁹ Allerdings wurden die Neuerungen vor allem innerhalb der westlich geprägten städtischen Eliten umgesetzt, so dass die Modernisierung einschließlich der Durchsetzung von Frauenrechten mit der erzwungenen Übernahme westlicher Kultur gleichgesetzt wurde und auf den energischen Widerstand breiter Bevölkerungsschichten stieß. Gerade wegen des von staatlicher Seite propagierten Säkularismus im Verein mit dem Scheitern von Hoffnungen auf Demokratie, Rechtssicherheit und sozialer Gerechtigkeit, die man an die Befreiung von europäischer Kolonialherrschaft geknüpft hatte, konnten sich starke Gegenbewegungen etablieren – etwa die Muslimbruderschaft –, die eine genuin islamische Staats- und Lebensführung nach den Gesetzen der Scharia als Gegenentwurf zu den häufig korrupten Führungen ihrer Länder propagierten. Im Gegensatz zu den Modernisten des 19. Jahrhunderts, die auf die Offenheit des Islam und damit der Scharia

²³ Isobel Coleman, *Paradise Beneath Her Feet. How Women are Transforming the Middle East*, New York 2010, S. 36.

²⁴ Vgl. Erwin Isak Jacob Rosenthal (Hrsg.), *Kommentar des Averroes zu Platons Politeia*, Zürich 1996, S. XXV.

²⁵ Vgl. Rifa'a al-Tahtawi, *Ein Muslim entdeckt Europa. Bericht über seinen Aufenthalt in Paris 1826–1831*, hrsg. von Karl Stowasser, München 1989, S. 88f.

²⁶ Vgl. Syed Ahmad Khan, *The Rights of Women*, in: Mansoor Moaddel/Kamran Talattoff (eds.), *Modernist and Fundamentalist Debates in Islam: A reader*, New York 2002, S. 159.

²⁷ Vgl. Mansoor Moaddel, *Conditions for Ideological Production: The Origins of Islamic Modernism in India, Egypt, and Iran*, in: *Theory and Society*, 30 (2001) 5, S. 161–162.

²⁸ Vgl. I. Coleman (Anm. 23).

²⁹ Vgl. İftar Gözaydın, *A Religious Administration to Secure Secularism: The Presidency of Religious Affairs of the Republic of Turkey*, in: *Marburg Journal of Religion*, 11 (2006) 1; Brigitte Moser/Michael Weithmann, *Die Türkei. Nation zwischen Europa und dem Nahen Osten*, Graz u.a. 2002, S. 112.

rekurriert hatten, hielten sich die neuen Oppositionellen nun an die traditionelle Lesart der Scharia einschließlich ihrer restriktiven Haltung gegenüber Frauen.^{P0} Als Antwort auf eine Entwicklung, die sich als Wertekonflikt zwischen erhoffter Teilhabe in einer globalisierten, offenen Welt und gefürchteter beziehungsweise erfahrener Zerstörung gewachsener sozialer und ökonomischer Einheiten wie der Großfamilie darstellte, schien eine Re-Islamisierung soziale Gerechtigkeit, die Homogenität der Gesellschaft und eine genuin eigene Identität zu ermöglichen;^{P1} eine Ideologie, die vor allem nach dem sozialpolitischen Versagen nationaler bis sozialistischer Regimes so weit Fuß fassen konnte, dass sie in etlichen Staaten zu einer Re-Islamisierung einschließlich der Wiedereinführung der Scharia führte.^{P2}

Trotz des Anpassungsdrucks, den islamistisch legitimierte Systeme auf Frauen und Feministinnen ausüben, sind inzwischen überall in der islamischen Welt Bewegungen entstanden, in denen Frauen hörbar ihre Stimme erheben, um ihre Rechte einzuklagen – entweder durch Berufung auf den Islam selbst oder durch bewusste Abkehr von einem als restriktiv und frauenfeindlich empfundenen Islam. Intellektuelle Vorbilder sind für erstere Gruppe Frauen wie die bereits oben erwähnte marokkanische Sozialwissenschaftlerin Fatima Mernissi, die pakistanische Theologin Riffat Hassan, die in Malaysia aktive Amina Wadud und die aus Ostafrika stammende Irshad Manji, die über eine feministische Koranexegese und kritische Sichtung der Hadithe (Überlieferungen der Aussagen Muhammads) den Islam in einem neuen, geradezu feministischen Licht erscheinen lassen. Dabei beschreibt der Titel eines von Amina Wadud verfassten Buches *Inside the Gender Jihad* das Paradigma der neuen muslimischen Frauenbewegung: den Kampf um gleiche, von der eigenen Religion verbrieft Rechte für Frauen innerhalb der weltweiten islamischen Gemeinschaft. Dies bedeutet nicht nur eine Revision der überholten Familiengesetzgebung, sondern auch der religiösen Praxis: 2005 leitete Wadud in New York als Imam das traditionelle Freitagsgebet für Frauen und Männer.^{P3}

Obwohl der fulminante und gelegentlich mit großen persönlichen Risiken verbundene Einsatz muslimischer Frauen für Gendergerechtigkeit eine Erfolgsgeschichte ist,^{P4} die zu Unrecht zu einem Randthema der Integrationsdebatte mutierte,^{P5} können religiöse muslimische Frauen eher selten auf die Unterstützung aus den Kreisen etablierter deutscher beziehungsweise europäischer Feministinnen zählen. Im Gegenteil: Manche Feministinnen scheuen sich nicht, auch Koalitionen mit islamkritischen Populisten einzugehen, um generell gegen den „emanzipations- und demokratiefeindlichen Islam“ vorzugehen. Es ist Birgit Rommelspacher, die darauf aufmerksam macht, dass es zumindest „problematisch ist, (...) wenn die Unterdrückung der Frau mit einer ganzen Kultur oder Religion gleichgesetzt wird.“^{P6} Große Teile der westlichen feministischen Bewegung verstehen sich als antireligiös in dem Sinne, dass sie einen christlich-säkularen Standpunkt einnehmen, von dem aus der Islam als Gegenentwurf alles das zu verkörpern scheint, was frauen- und fortschrittsfeindlich ist. Vor allem vom Islam wird eine „strikte Säkularität eingefordert, die aber selbst nicht praktiziert wird.“^{P7}

Über diese ideologischen Vorbehalte der europäischen Feminismusbewegung hinaus sind es letztlich konkrete Machtinteressen, die zum kritischen Verhältnis zwischen christlich-säkularen und muslimischen Feministinnen führen.^{P8} Während die inzwischen weitgehend emanzipierten alteingesessenen Frauen ihren sozialen Aufstieg zum Teil einer

^{P0} Vgl. I. Coleman, (Anm. 23), S. 49f.

^{P1} Vgl. I. Müller (Anm. 17), S. 148–149.

^{P2} Vgl. ebd., S. 126–211.

^{P3} Vgl. I. Wunn/D. Petry (Anm. 16).

^{P4} Vgl. z. B. die Dokumentation der Tagung „Women in Islam between Oppression and (Self-)Empowerment“, Berlin 2008, online: <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/berlin/05438.pdf> (26.7.2011).

^{P5} Vgl. Nilüfer Göle, Islam in Public: New Visibilities and New Imaginaries, in: Public Culture, 14 (2002) 1, S. 173–190; Birgit Rommelspacher, Emanzipation als Konversion. Das Bild von der Muslima im christlich-säkularen Diskurs, in: Ethik und Gesellschaft, (2010) 2.

^{P6} B. Rommelspacher (Anm. 3).

^{P7} B. Rommelspacher (Anm. 10).

^{P8} Vgl. Nina Clara Tiesler, Verlust der Begriffe, Fixierung auf Religion und Tradition: Zur Konstruktion muslimischer Identität in öffentlichen und sozialwissenschaftlichen Diskursen, in: M. Selçuk/I. Wunn (Anm. 4); C. Gomanı (Anm. 4).

ethnischen Privilegierung verdanken, indem nämlich ihre häuslichen Arbeiten durch Einwanderinnen übernommen wurden, streben nun gerade jene Einwanderinnen nach Teilhabe auf einem Arbeitsmarkt für qualifizierte Frauen und sind so zu einer unwillkommenen Konkurrenz geworden. Fazit: „Der Glaube an eine universale Befreiungsmission rechtfertigte für (die europäischen Frauen) auch Kolonialismus und rassistische Entwertung der ‚anderen‘ Frau.“³⁹

Frauen, Islam und Europa

Muslimische Frauen in Europa sehen sich also heute vielfachen Herausforderungen ausgesetzt: Konfrontiert mit den Vorurteilen der Mehrheitsgesellschaft, möglicherweise belastet durch die familiäre Migrationsgeschichte, eingeschränkt durch eine traditionelle Lesart der Scharia und abgelehnt von der westlichen feministischen Bewegung, suchen sie ihren Platz in der europäischen Gesellschaft zwischen Anpassung und Selbstbehauptung. Darauf reagieren muslimische Frauen mit einer allgemein zu beobachtenden Intellektualisierung, indem die eigene Lebenssituation als Muslimin, aber auch der Islam selbst hinterfragt werden. Dies kann, bei entsprechend negativen eigenen Erfahrungen und Einsichten, zu einer bewussten Distanzierung von der angestammten Religion führen, wie zum Beispiel bei der türkeistämmigen Sozialwissenschaftlerin Necla Kelek, der aus Somalia gebürtigen niederländischen Politikerin Ayaan Hirsi Ali, der ägyptischen Frauenrechtlerin Sérénade Chafik, der türkeistämmige Frauenrechtlerin und Anwältin Seyran Ateş und den ebenfalls türkeistämmigen Autorinnen Sonja Fatma Bläser und Serap Çileli. Die Genannten, vielfach ausgezeichnet für ihren Einsatz für Frauen- und Menschenrechte, rufen die Öffentlichkeit immer wieder auf, Menschenrechtsverletzungen an jungen Frauen und Mädchen in ultrakonservativen muslimischen Familien nicht zu übersehen oder gar zu tolerieren. Von islamischer Seite wird ihnen daher häufig Verrat an der eigenen Religion vorgeworfen, der sich bis zu Morddrohungen steigern kann.

Eine weitere Frauengruppe verortet sich bewusst, auch als betonte Abkehr vom „westli-

chen Kulturimperialismus“, innerhalb des Islam und versucht, über eine progressive Lesart von Koran und Hadithen die Situation der Frauen zu verbessern. Dabei orientieren sie sich oftmals an Bewegungen, die in den islamischen Ländern selbst entstanden sind und dort Frauenrechtlerinnen hervorgebracht haben. Deren Einfluss ist es nicht nur zu verdanken, dass sich die rechtliche und tatsächliche Situation der Frauen in den genannten Ländern bereits spürbar verbessert hat. Sie zwingen durch ihre öffentliche Präsenz auch islamistische Kreise, die Frauenfrage zu überdenken und neu zu diskutieren. Dabei können durchaus strategische Überlegungen eine Rolle spielen, denn: „It is extremely important for Muslim women activists to realize that in the contemporary Muslim world, laws instituted in the name of Islam cannot be overturned by means of political action alone, but through the use of better religious arguments. (...) The importance of developing (...) ‚feminist theology‘ in the context of the Islamic tradition is paramount today in order to liberate not only Muslim women, but also Muslim men, from unjust social structures and systems of thought which make a peer relationship between men and women impossible.“⁴⁰

Die geforderten Argumente finden neben den bereits genannten Feministinnen Amina Wadud, Riffat Hassan, Irshad Manji, Fatima Mernissi auch progressive Theologinnen wie Nahide Bozkurt oder Asma Barlas auf dem Weg einer zeitgemäßen Koranexegese, bei der es darum geht, den „Hintergrund des Textes zu beleuchten und den historischen Kontext sichtbar zu machen, in dem der Koran offenbart und interpretiert wurde“.⁴¹ In Deutschland geht das Zentrum für Islamische Frauenforschung und Frauenförderung e. V. (ZIF) den gleichen Weg.

Neben den Theologinnen gibt es inzwischen eine ganze Gruppe von muslimischen Frauen in gesellschaftlichen Schlüsselstellungen, die über Veröffentlichungen und Diskussionsforen ihre Stimmen erheben und ihren Platz als

³⁹ B. Rommelspacher (Anm. 10).

⁴⁰ Riffat Hassan, Women in Islam: Contemporary Challenges, in: Sybille Fritsch-Oppermann (Hrsg.), Zivilcourage – Frauensache? Über den Beitrag von Frauen für Zivilgesellschaft in verschiedenen kulturellen und religiösen Kontexten, Rehburg-Loccum 1998, S. 79.

⁴¹ Asma Barlas, Der Koran neu gelesen, in: Islam und Gesellschaft, (2008) 6, S. 9.

europäische Muslimin in der Mitte der Gesellschaft selbstbewusst einfordern. Hier sind zum Beispiel diejenigen Wissenschaftlerinnen zu nennen, die im Umfeld der neu errichteten Lehrstühle für islamische Religion ihre progressiven Ansätze in die islamische Religionsforschung und -pädagogik einbringen,¹⁴² während sich islamische Sozialwissenschaftlerinnen und muslimisch-feministische Aktivistinnen aktiv in die Politik einmischen, um dort die Benachteiligung von (nicht nur) muslimischen Frauen anzusprechen.¹⁴³

Kurzum: Muslimische Frauen wenden sich verstärkt Frauennetzwerken sowie säkularen wie dezidiert muslimischen Frauenbewegungen zu, um ihre Interessen sowohl in den islamischen als auch in den westlichen Gesellschaften zu thematisieren und öffentlich zu machen, entweder durch erklärte Distanz zum Islam, über die bewusste Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Prozessen, oder aber gerade in Zusammenhang mit einer betonten Hinwendung zu ihrer Religion als Reaktion auf Diskriminierungs- oder Migrationserfahrungen. Sie forcieren besonders die Möglichkeit einer progressiven bis feministischen Koranexegese, um daraus sowohl Argumente für ihre Gleichstellung innerhalb der islamischen Gemeinschaft abzuleiten, als auch Vorurteilen gegenüber einem angeblich nicht reformfähigen Islam zu begegnen. Dabei erweist sich der Islam als eine Religion, die sich gerade durch ihren Rückgriff auf liberale Traditionen als beweglich in ihrer Reaktion auf die Moderne erweist – eine Bewegung, die sich vor allem dem aktiven Engagement von muslimischen Frauen verdankt.¹⁴⁴

¹⁴² Vgl. Lamy Kaddor/Rabeya Müller, Der Koran für Kinder und Erwachsene, München 2008; Nimet Şeker, Ist der Islam ein Integrationshindernis?, in: APuZ, (2011) 13–14, S. 16–21.

¹⁴³ Vgl. Lale Akgün, Integration und sozialer Zusammenhalt in der Bürgergesellschaft, in: Michael Bürsch (Hrsg.), Mut zur Verantwortung – Mut zur Einmischung. Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland, Berlin 2008; Barbara Pusch (Hrsg.), Die neue muslimische Frau. Standpunkte & Analysen, Istanbul-Würzburg 2001; Sineb El Masrar, Muslim Girls. Wer wir sind, wie wir leben, Frankfurt/M. 2010; zu nennen sind auch die Journalistin Hilal Sezgin, online: www.hilalsezgin.de, oder die Bloggerin Kübra Gümüşay, online: <http://ein-fremdwoerterbuch.blogspot.com>.

¹⁴⁴ Vgl. Margot Badran, Feminism in Islam. Secular and Religious Convergences, Oxford 2009.

Éva Fodor

Geschlechterbeziehungen im (Post-)Sozialismus

Das erste Gesetz, das nach dem Zusammenbruch des Staatssozialismus in Rumänien verabschiedet wurde, hob das Verbot von Abtreibungen auf und modifizierte damit ein Gesetz, das seit den 1960er Jahren in Kraft war. Dieses symbolisierte die strikte staatliche Kontrolle über den weiblichen Körper und kann auch als Sinnbild für Nicolae Ceaușescus Wunsch gesehen werden, die weibliche Fruchtbarkeit in den Dienst des *nation building* zu stellen. Die Hast, mit der die Neufassung des Abtreibungsrechts unternommen wurde, weist darauf hin, dass die Politik und die Gesetzgebung, die sich mit den Geschlechterbeziehungen befassen, ganz wesentlich zum Verständnis des Transformationsprozesses post-sozialistischer Gesellschaften beitragen.¹

Éva Fodor

Ph.D., geb. 1964; Associate Professor, Department of Gender Studies, Central European University, Nador utca 11, Budapest/Ungarn.
fodore@ceu.hu

Dieser Artikel untersucht, welchen Veränderungen das Leben der Frauen in Mittel- und Osteuropa nach 1990 unterlag, und dies in zwei Bereichen des Alltagslebens: im Haushalt und in der Lohnarbeit. Diese Bereiche und ihre Schnittflächen spielen eine wesentliche Rolle nicht nur für die Ausbildung der Identität eines Menschen, sondern auch für Wohlergehen und wirtschaftliche Sicherheit. Deshalb sollte eine nähere Untersuchung dieser Bereiche die Frage erhellbar machen, in welcher Weise der Prozess des Übergangs zu Marktwirtschaft und Demokratie die Geschlechterbeziehungen neu formte; aber auch über den Einfluss bereits existierender geschlechterspezifischer Praktiken und über Ideen zum Transformationsprozess selbst sollte Neues zu erfahren sein. Ich beginne mit einem kurzen Überblick über das Erbe der Vergangenheit, der den Rahmen abstecken soll für die darauf folgenden Abschnitte, in denen es um das Wiedererstarken der Häuslichkeit gehen wird sowie um deren

Einfluss auf die weibliche Lohnarbeit in den Ländern des ehemaligen Ostblocks.

Kommunistisches Erbe

Die Emanzipation der Frau galt als Schlüsselement des von kommunistischen Parteifunktionären unternommenen Modernisierungsprozesses nach dem Zweiten Weltkrieg. Das Konzept hatte seine ideologischen Wurzeln in den Werken Friedrich Engels, der meinte, dass die Unterordnung der Frau ein konstituierendes Element des Kapitalismus und daher zu eliminieren sei. Er ging davon aus, dass die Unterdrückung der Frauen in der Familie der Markstein der Geschlechterungleichheit sei und nur dadurch überwunden werden könne, dass Frauen durch die Aufnahme bezahlter Tätigkeit finanziell unabhängig würden. Dadurch würden sie auch politisches Bewusstsein entwickeln und sich in das internationale Proletariat einreihen.

Engels Vision der weiblichen Emanzipation wurde von den kommunistischen Parteifunktionären genauestens befolgt. Überall dort, wo die kommunistischen Parteien in den mittel- und osteuropäischen Staaten an die Macht gekommen waren, traten die Frauen nach kurzer Zeit der Erwerbsbevölkerung bei. Dies verdient nicht nur aufgrund der Schnelligkeit Beachtung, mit der sich dieser Prozess vollzog, sondern auch deshalb, weil es in einem scharfen Kontrast zu den Entwicklungen in Westeuropa geschah, wo diese Periode als Blütezeit der traditionellen Rollenaufteilung zwischen der Mutter am Herd und dem Vater als Alleinversorger gilt. Abgesehen vom ideologischen Bekenntnis zu Engels, von Lenin in praktische Politik übertragen, sahen die Kommunisten die Eingliederung der Frauen in die Erwerbsbevölkerung als Mittel, die Produktivität in einer sich industrialisierenden Wirtschaft zu erhöhen, die nach einem möglichst großen Quantum an Arbeitskraft verlangte. Zudem gelangten Frauen, die eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, unter die direkte Kontrolle des Staates, und waren so dem entzogen, was als patriarchale Herrschaft innerhalb ihrer Familien angesehen wurde.

Übersetzung aus dem Englischen von Dr. Daniel Kiecol, Köln.

¹ Vgl. Susan Gal/Gail Kligman, *The Politics of Gender After Socialism*, Princeton 2000.

Eine Reihe von Methoden – einige aufdringlicher, andere weniger – wurde eingesetzt, um Frauen zur Aufnahme bezahlter Tätigkeiten zu bewegen. Hierzu gehörten Informationskampagnen ebenso wie Parteipublikationen und wiederholte Besuche von Sachbearbeitern, die Frauen dazu ermunterten, sich per Unterschrift zur Aufnahme einer bezahlten Tätigkeit zu verpflichten. Am entscheidendsten jedoch dürfte gewesen sein, dass die Gewährung von Sozialleistungen an die Ausübung einer Erwerbstätigkeit geknüpft wurde und dass das Lohnniveau so weit gesenkt wurde, dass es den meisten Männern unmöglich gemacht wurde, einen Haushalt allein zu versorgen. Für etwa ein Drittel der Frauen bedeutete dies keinen grundlegenden Wandel, waren sie doch schon zuvor berufstätig. Einer anderen, etwa gleich großen Gruppe von Frauen gelang es, sich von der Lohntätigkeit fernzuhalten, weil sie über andere Versorgungsquellen verfügten, vor allem familiären. Für eine letzte Gruppe schließlich aber, Frauen aus der unteren bis oberen Mittelschicht, die in der Erwartung aufgewachsen waren, niemals einer bezahlten Tätigkeit nachgehen zu müssen, bedeutete dies einen radikalen Einschnitt im Vergleich zu ihren bisherigen Lebensbedingungen und Erwartungen.

Vor einigen Jahren führte ich eine Reihe von Interviews mit diesen Frauen, um mehr darüber zu erfahren, wie es war, in den 1950er Jahren eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Erwartungsgemäß variierten ihre Erfahrungen sehr stark, jedoch überraschte mich, in wie vielen dieser Gespräche davon die Rede war, wie sehr die Frauen die Zusammenarbeit mit den Kollegen und den Erfolg im Beruf genossen, mit wie viel Stolz sie ihre Bildung und ihre Sprachkenntnisse präsentierten, einzigartige Errungenschaften der sozialistischen Arbeitswelt in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Offensichtlich enthielt der erzwungene Eintritt in die Berufstätigkeit für viele Frauen in der Frühphase des Nachkriegs-Kommunismus tatsächlich einige emanzipatorische Elemente.

Dabei kann das Gesamtergebnis des staatssozialistischen Emanzipationsprojekts bestenfalls als durchwachsen bezeichnet werden. Auf der gesetzgeberischen Ebene wurden in den frühen 1950er Jahren einige

revolutionäre Änderungen durchgeführt.¹² Die Verfassung kommunistischer Gesellschaften garantierte Frauen wie Männern Gleichheit in allen Bereichen, wozu auch der Zugang zur Erwerbsarbeit und der Anspruch auf Sozialleistungen gehörten. In den meisten Ländern wurden in diesen Jahren Frauen innerhalb der Ehe der gleiche Status zuerkannt wie den Männern – ein zu dieser Zeit neues Konzept, mussten doch in den westeuropäischen Ländern die Frauen noch ihre Ehemänner um Erlaubnis bitten, wenn sie eine bezahlte Tätigkeit aufnehmen wollten und genossen, zumindest in manchen Ländern, in der Ehe auch nicht die gleichen Eigentumsrechte wie ihre Männer. Kommunistische Parteifunktionäre richteten Kinderkrippen in Fabriken ein und Arbeitspausen, in denen junge Mütter ihre Kinder stillen konnten. Frauen wurden ermutigt, in Bildungsinstitutionen einzutreten, und in Universitäten und Technischen Hochschulen wurden Frauenquoten eingeführt. In den späten 1970er Jahren hatten Frauen in Mittel- und Osteuropa den gleichen Bildungsstand wie Männer und die meisten von ihnen gingen einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung nach.

Es ist von Bedeutung, dass in den späten 1960er Jahren in allen Ländern Mittel- und Osteuropas die Elternzeitregelungen ausgeweitet wurden; hiermit sollte nicht nur dem Geburtenrückgang begegnet werden, sondern auch dem Überangebot an Arbeitskräften vor dem Hintergrund eines verlangsamten Wachstums in den sozialistischen Volkswirtschaften.¹³ Diese neuen Regelungen bewegten Frauen dazu, ihre Arbeit nach der Entbindung für unterschiedlich lange Zeitspannen nicht wieder aufzunehmen; bis zu drei Jahren konnten diese Zeitspannen in einigen Ländern dauern.¹⁴ Nach dieser Zeit war es leicht,

den unterbrochenen Job wieder aufzunehmen und den Arbeitgebern, die ja nicht aus Profitinteresse handelten, fiel es nicht schwer, auf die Bedürfnisse der jungen Mütter Rücksicht zu nehmen. Als Folge übertraf der Anteil von Frauen in höheren Angestelltenpositionen ab den 1980er Jahren den der Frauen in Westeuropa und der Zugang der mittel- und osteuropäischen Frauen zu unteren bis mittleren Managementpositionen erwies sich als leichter als der ihrer westlichen Geschlechtsgenossinnen.

Nur halbherzige Anstrengungen unternahmen die kommunistischen Parteifunktionäre, um häusliche Verantwortlichkeiten neu zu verteilen. Die Politik der großzügigen Elternzeiten zielte auf die Frauen; bis zu den späten 1980er Jahren war es den Männern in den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern noch nicht einmal erlaubt, Elternzeit zu nehmen. Frauen wurden in der Gesellschaft des Staatssozialismus sowohl als Arbeiterinnen als auch als Mütter gesehen, während die Männer einfach Arbeiter blieben. Auch wenn mit der Mutterschaft nun weniger berufliche Nachteile verbunden waren als 20 Jahre zuvor, hatten einzig die Frauen die doppelte Last bezahlter und unbezahlter Arbeit voll und ganz zu tragen. In einigen Ländern, so zum Beispiel in Ungarn, übernahmen die Männer eine zusätzliche Schicht in der informellen „zweiten“ Wirtschaft, während die Frauen sich um Haushalt und Kinder kümmerten. Wenn sich dadurch auch die Arbeitsstunden der Frauen reduzierten, so verminderte es für die Frauen doch nicht die Last der häuslichen Arbeit und trug so sogar zu einer Verstärkung der hochgradig geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei.

Der gleichen Logik folgend wurde auch die Frage der Segregation des Arbeitsmarktes von den sozialistischen Politikern nicht als Problem gesehen und entsprechend angegangen. Während noch in den 1950er Jahren Anstrengungen unternommen wurden, Männern und Frauen die „gleichen“ Arbeitsmöglichkeiten garantieren zu können, wurde diese Idee später modifiziert: „Ähnlich“ sollten die Arbeitsmöglichkeiten nun sein. In den 1970er Jahren ersetzte man das bekannte Bild der Traktor fahrenden Frau durch Bilder fleißiger weiblicher Angestellter und Lehrerinnen. Zwar waren diese Jobs schlechter bezahlt als typisch männliche Berufe, doch waren es Jobs, die weiblichen Bedürfnissen

¹² Vgl. Maxine Molyneux, *Women in Socialist Societies: Problems of Theory and Practice*, in: Kate Young/Carol Wolkowitz/Roslyn McCullagh (eds.), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in an International Perspective*, London 1981, S. 169–200.

¹³ Das rumänische Abtreibungsverbot wurde auch um diese Zeit eingerichtet. Damit nahm Rumänien eine Sonderstellung ein, wurde doch versucht, dem Geburtenrückgang mit einem Verbot von Abtreibungen zu begegnen.

¹⁴ Vgl. Susan Zimmermann, *Gender Regime and Gender Struggle in Hungarian State Socialism*, in: *Aspasia. International Yearbook for Women's and Gender History of Central, Eastern and South Eastern Europe*, 4 (2010), S. 1–24.

nach Karrierepausen und Auszeiten für Kinderbetreuung und Urlaub entgegenkamen.¹⁵ Hinzu kam, dass eine ganze Reihe von Problemen unter dem Staatssozialismus in Politik und Gesellschaft schlicht nicht diskutiert werden durften. Während Abtreibungen seit Mitte der 1950er Jahre in den meisten sozialistischen Ländern (außer in Rumänien) legal waren, spielten andere, die körperliche Integrität von Frauen betreffende Fragen – also etwa häusliche Gewalt, Vergewaltigung oder nicht dem Mainstream entsprechendes sexuelles Verhalten – in der staatssozialistischen Politik oder in den staatlich kontrollierten Medien keine Rolle.

Dennoch lässt sich sagen, dass die meisten Frauen im Staatssozialismus einen bedeutenden Zugewinn an Lebensqualität genossen und dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zumindest in der Sphäre der bezahlten Arbeit vermindert wurde. Und doch gab es Gruppen von Frauen, die von diesem Emanzipationsprojekt nicht im gleichen Maß profitieren konnten. Angehörige ethnischer Minderheiten (etwa weibliche Roma) waren so gut wie gar nicht in den Arbeitsmarkt integriert und ihr Zugang zur höheren Bildung erwies sich oft als unzureichend. Die Sozialversorgung – sowohl in Bezug auf die Qualität wie auf ihre Verfügbarkeit – war in ländlichen Gebieten durchweg dürftig, so dass sich das Leben von Frauen auf dem Land erheblich von dem der Frauen in städtischen Gebieten unterschied.

Insgesamt wuchs so eine Generation gut ausgebildeter Frauen in der Erwartung auf, mit einer Vollzeitbeschäftigung in beträchtlichem Umfang zum Familieneinkommen beizutragen. In den kapitalistischen Ländern war es den Frauen möglich, in den Arbeitsmarkt einzutreten, solange sie einem männlichen Karrierepfad folgten, was meist bedeutete, sich ausschließlich dem Job zu widmen und auf Schwangerschaften entweder zu verzichten oder sie zumindest zu verschieben. Im staatssozialistischen Mittel- und Osteuropa konnten Frauen – selbst wenn sie weiterhin häusliche Arbeiten übernahmen – Positionen im unteren bis mittleren Management erreichen, auch wenn viele Jobs nur den Männern vorbe-

halten waren. Sie wurden als arbeitende Mütter gesehen, und auch wenn ihre Mutterschaft einige potentiell lukrative Jobchancen ausschloss, blieb ihnen doch eine Reihe anderer Berufe zugänglich. Gleichzeitig aber bedeutete die weibliche Doppelrolle auch eine hohe Arbeitsbelastung mit vielen Stunden am Arbeitsplatz und im Haushalt, was dazu führte, dass das Modell der einfachen Arbeitsbelastung einer westlichen Hausfrau aus der Mittelklasse schon vor dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ auf viele sehr attraktiv wirken musste.

Demokratisierung und Ökonomisierung

Nach 1989 änderte sich das Leben von Männern und Frauen grundlegend. Sichere, lebenslange Jobs verschwanden über Nacht und Millionen wurden arbeitslos. Während im Mittel- und Osteuropa der späten 1980er Jahre zwischen 70 und 75 Prozent der Frauen im arbeitsfähigen Alter erwerbstätig waren, schwankt die Erwerbsrate von Frauen zwei Jahrzehnte später zwischen 50 Prozent in Ungarn und 60 Prozent in Slowenien.¹⁶ Auf das Chaos und die Krisen der frühen 1990er Jahre folgte in allen Ländern der Region ein gewisses Maß an wirtschaftlicher Entwicklung, doch die Jobs, die in den aufstrebenden kapitalistischen Ökonomien geschaffen wurden, waren bei längerer Arbeitsdauer oft schlechter bezahlt und boten andere Arten von beruflichen Vergünstigungen: Mobiltelefone für Managementangehörige statt hauseigener Kinderkrippen und Firmenwagen statt Angeboten für Badeaufenthalte für alle Angestellten. Zur gleichen Zeit nahmen der reale Wert und die Qualität der Sozialleistungen ab, Altenheime wurden geschlossen, für die Nachmittagsbetreuung in der Schule wurden Gebühren erhoben und Familienbeihilfen und Elternzeiten wurden abgewertet. Die Ungleichheit zwischen den sozialen Schichten und Ethnien nahm ebenso zu wie die Zahl der Obdachlosen und Armen.

Diese Veränderungen betrafen Männer wie Frauen, jedoch in unterschiedlicher Weise. Anfang der 1990er Jahre sagten wissenschaftliche Arbeiten zur Frage der Geschlechterbe-

¹⁵ Vgl. Éva Fodor, *Working Difference: Women's Working Lives in Hungary and Austria, 1945–1995*, Durham 2003.

¹⁶ Vgl. Eurostat, online: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1> (5.8.2011).

ziehungen beim Übergang vom Staatssozialismus zum Kapitalismus voraus, dass es zu weitreichenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern kommen werde. Die Forscher vermuteten, dass Frauen schon per Definition gefährdetere Arbeitskräfte seien, da sie aufgrund ihrer Verantwortung im Haushalt von profitorientierten Arbeitgebern schneller entlassen würden.⁷ Glücklicherweise haben sich diese Befürchtungen als übertrieben herausgestellt und die Geschlechterungerechtigkeit hat sich nicht in dem Maße vertieft wie erwartet. Dies lag zum Teil am anhaltenden Trend zur dienstleistungsorientierten Volkswirtschaft, der eine Reihe von Jobs geschaffen hat, die sich vor allem für Frauen zu eignen scheinen; zudem spielt auch das hohe Bildungsniveau und die Arbeitserfahrung der Frauen in der Region eine Rolle.

Rückkehr der Häuslichkeit

Frauen fiel der Löwenanteil an der unbezahlten Hausarbeit unter dem Staatssozialismus zu, unabhängig davon, ob sie eine Vollzeitstelle hatten oder nicht. Die Aufteilung der Arbeit hat sich nach 1989 nicht geändert, was bedeutet, dass es bei der freien Zeit, die Männern und Frauen jeweils zur Verfügung steht, eine große Kluft gibt. Studien zeigen, dass Frauen in postsozialistischen Ländern mehr Hausarbeit erledigen als die in westlichen Ländern, während die von Männern geleistete Hausarbeit in West und Ost in etwa gleich ist. In Polen, Ungarn oder Slowenien sind es vor allem Frauen, die die täglichen fünf Stunden an Betreuungsleistungen und Haushaltsarbeit leisten, während Frauen in Skandinavien weniger als vier, in Großbritannien und Deutschland vier Stunden und zehn Minuten aufwenden. In allen Ländern leisten Männer viel weniger unbezahlte Arbeit als Frauen (etwa zweieinhalb Stunden), doch sind hier keine vergleichbaren Schwankungen zwischen den Regionen zu verzeichnen, was bedeutet, dass die Geschlechterungleichheit bei der Aufteilung unbezahlter Arbeit in mittel- und osteuropäischen Ländern größer ist als in den westlichen. Diese geografische Differenz ist wahrscheinlich sowohl auf das geringere Niveau und die geringere Qualität

der den Haushalten zur Verfügung stehenden Ausstattung und Ressourcen in den weniger entwickelten Regionen der EU zurückzuführen als auch auf die dort noch immer tief verwurzelte Überzeugung, dass die Hausarbeit letztlich zum Verantwortungsbereich der Frauen gehört.

Frauen und Männer haben in den postsozialistischen Gesellschaften konservativere Ansichten zum Verhältnis zwischen den Geschlechtern als sie in den westeuropäischen Staaten anzutreffen sind. Forscher werten diesen *backlash* als Reaktion auf die kommunistische Emanzipationsrhetorik, die letztlich zu einer insgesamt längeren Arbeitszeit von Frauen geführt hat und auch eher als oktroiiert denn von den Frauen selbst eingefordert angesehen wurde. In den frühen Jahren des Übergangs zur Marktwirtschaft war in den Medien und in politischen Kampagnen ein öffentlicher Diskurs zu vernehmen, der den häuslichen Bereich in der Verantwortung der Frauen sah und der forderte, bezahlte Jobs eher an Männer zu vergeben, um deren Rolle als Haupternährer der Familie zu stärken. Meinungsumfragen zeigen: Osteuropäer stimmen eher als Westeuropäer der Aussage zu, dass, wenn Jobs knapp sind, Männer als Erste eingestellt werden sollten; zugleich betonen sie, wie wichtig die Frauen für die Arbeit in der Familie und für die Kinder sind – und weniger wichtig, wenn es um bezahlte Arbeit geht.⁸

Es wäre zu einfach, hierin lediglich eine neue Form von Konservatismus sehen zu wollen, die erst nach oder gar als Folge des Übergangs zur Marktwirtschaft nach 1989 entstanden ist. Denn bei genauerer Betrachtung lassen sich die Ursprünge dieser Überzeugungen nur schwer datieren. Die vorhandenen Daten, so begrenzt sie auch sein mögen, zeigen zum Beispiel, dass ungarische Frauen diese Meinung schon während der 1980er Jahre vertraten, als die meisten von ihnen noch in

⁷ Vgl. Barbara Einhorn, *Cinderella Goes to Market: Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*, London-New York 1993.

⁸ Vgl. Judit Takacs, „Ha a mosogatógép nem lenne, már elváltunk volna ...“: Férfiak és nők otthoni munkamegosztása európai összehasonlításban (dt. Übersetzung: „Hätten wir keine Spülmaschine, wären wir inzwischen geschieden“: Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit in Europa in vergleichender Perspektive), in: Esely, (2008) 6, S. 51–73; vgl. Éva Fodor/Aniko Balogh, *Back to the Kitchen: Gender Role Attitudes in 13 east European Societies*, in: *Journal of Family Research*, 22 (2010) 3, S. 289–307.

Vollzeit auf dem bezahlten Arbeitsmarkt arbeiteten. Seitdem haben sich ihre Ansichten nur wenig geändert und befanden sich zur damaligen Zeit in Übereinstimmung mit jenen, die auch von Frauen im Westen geäußert wurden. Nur sind die Meinungen der Frauen in westlichen Ländern seitdem wesentlich liberaler geworden; sie betonen heute weit weniger die Rolle der Frau als Haushaltskraft als noch in den 1980er Jahren. Hierin liegt der wichtigste Grund dafür, dass im Jahr 2010 eine solch große Kluft bei den Meinungen zu den Geschlechterrollen zwischen Ost und West zu beobachten ist.

In der Summe hat sich also die ungleiche Verteilung der Arbeit zwischen Mann und Frau in Mittel- und Osteuropa seit dem Sturz der kommunistischen Regime nicht geändert, und es gibt auch keinen Beweis dafür, dass es eine signifikante Veränderung der Ansichten hinsichtlich der Rolle der Frau in der Gesellschaft gegeben hätte. Dies steht in scharfem Kontrast zu den Trends, die zur gleichen Zeit in Westeuropa – insbesondere, aber nicht ausschließlich in den nordischen Ländern – zu beobachten waren.

Frauen am Arbeitsmarkt

Ungeachtet ihrer konservativen Ansichten gingen in den frühen 1980er Jahren die meisten mittel- und osteuropäischen Frauen im arbeitsfähigen Alter einer bezahlten Arbeit in Vollzeit nach. Zur gleichen Zeit blieben die meisten westeuropäischen Frauen ähnlichen Alters dem Arbeitsmarkt fern. Damals war der Unterschied in Bezug auf das Leben der Frauen zwischen den beiden Teilen des Kontinents so groß wie noch nie im 20. Jahrhundert. Gerade als in den 1990er Jahren die Frauen Westeuropas in großer Zahl auf den Arbeitsmarkt drängten, waren die Frauen in Osteuropa gezwungen, diesen zu verlassen. Als Ergebnis sind die Arbeitslosenraten in beiden Teilen Europas vergleichbar. Diese Konvergenz verdankt sich jedoch zwei gegenläufigen Trends: einem drastischen Rückgang bei den osteuropäischen Frauen, die einer bezahlten Arbeit nachgehen, einerseits und einem allmählichem Anstieg bei den westeuropäischen Frauen andererseits.

Auch wenn es schwierig ist, die mittel- und osteuropäischen Länder als Ganzes zu behan-

deln, so lassen sich doch einige Daten festhalten: Es gibt signifikante Unterschiede in der Region, was den Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt betrifft. Am niedrigsten liegt dieser Anteil in Ungarn und Polen (50 bis 55 Prozent), während in den baltischen Staaten und Slowenien eine Rate von über 60 Prozent zu verzeichnen ist. Damit liegen Ungarn und Polen im unteren Drittel der EU-Staaten, die baltischen Staaten im obersten Drittel.⁹ Zugleich liegt der Anteil der Frauen am gesamten Arbeitsmarkt nicht weit unter dem im Westen zu beobachtenden: In vielen postsozialistischen Ländern sind die männlichen Erwerbstätigenquoten ähnlich niedrig. In Deutschland beispielsweise beträgt die Erwerbstätigenquote bei den Frauen 92 Prozent im Verhältnis zur gesamten Erwerbstätigenquote, im Durchschnitt aller 27 EU-Staaten liegt dieses Verhältnis bei 90 Prozent, in Estland bei 100 Prozent, in Ungarn bei 91 Prozent und in Polen bei 90 Prozent, was in diesem Bereich auf eine etwas größere Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa im Vergleich zum EU-Durchschnitt hindeutet.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass im regulären Arbeitsmarkt der osteuropäischen Länder von Frauen weniger Arbeit verrichtet würde als dies im Westen der Fall ist. Vielmehr ist es so, dass in den osteuropäischen Ländern zwar weniger Frauen arbeiten, die aber, die es tun, eine höhere Stundenzahl aufweisen. Arbeit verteilt sich gleichmäßiger unter den Frauen der westeuropäischen Gesellschaften. 2010 arbeiteten 32 Prozent der westeuropäischen Frauen in Teilzeitstellen, während in keinem der zehn postsozialistischen EU-Länder dieser Wert auf über 15 Prozent stieg. Der höchste Anteil an Teilzeitarbeit ist mit fast 15 Prozent in Slowenien zu finden, während der niedrigste (weniger als 3 Prozent) in Bulgarien zu beobachten ist. In Deutschland liegt dieser Wert bei 46 Prozent und eine erstaunliche Rate von 76 Prozent in Teilzeit arbeitenden Frauen verzeichnen die Niederlande.¹⁰ Dies lässt vermuten, dass es westeuropäischen Frauen leichter fällt, bezahlte Arbeit mit anderen Verpflichtungen zu vereinbaren (insbesondere mit dem Wunsch nach Kindern), während die osteuropäischen Frauen vor der

⁹ Vgl. Eurostat (Anm. 6).

¹⁰ Vgl. Eurostat, online: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en> (5.8.2011).

Entscheidung stehen, eine Vollzeitstelle anzunehmen oder gar nicht zu arbeiten. Eine dritte Option, auf dem schwarzen Arbeitsmarkt in prekären Niedriglohnjobs zu arbeiten, ist ebenfalls weit verbreitet, doch sind nur wenig verlässliche Informationen zum Ausmaß der informellen Wirtschaft vorhanden, geschweige denn dazu, wie sich ihre geschlechterspezifische Ausdifferenzierung darstellt.

Es gibt es einige Gruppen von Frauen, in denen die Erwerbstätigenquote besonders niedrig ist und die Geschlechterungleichheit ebenfalls über dem Durchschnitt liegt. Zu diesen Gruppen gehören die älteren Frauen. Sehr viel mehr Frauen über 55 Jahren in den mittel- und osteuropäischen Staaten sind, im Vergleich zu Westeuropa, in Rente. Die Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren lag in den EU 15-Staaten bei 41 Prozent, fügen wir jedoch die 12 neuen EU-Mitgliedsstaaten hinzu, ergibt sich für die EU 27-Staaten nur noch eine Rate von 38 Prozent für das Jahr 2010. Dies rührt zum Teil daher, dass zur Zeit des Staatssozialismus das Rentenalter für Frauen besonders niedrig gesetzt wurde, als Ausgleich für die Kindererziehung. Hinzu kam, dass in den frühen 1990er Jahren viele Frauen, die das Renteneintrittsalter noch nicht erreicht hatten, zur Frühverrentung oder zur Beantragung einer Berufsunfähigkeitsrente gezwungen waren, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Da die Renten niedrig sind und sehr viel mehr Frauen als Männer Renten beziehen, trägt auch dies in vielen Ländern zur Ungleichheit im Lebensstandard bei.

Während der Unterschied mit der Anhebung des Renteneintrittsalters und der Abschaffung der Frühverrentung allmählich verschwinden wird, ist der Anteil der Mütter am Arbeitsmarkt in vielen Staaten Mittel- und Osteuropas nach wie vor gering und zeigt keinerlei Anzeichen eines Anstiegs. Dies gilt jedoch nicht für alle Länder gleichermaßen: Insbesondere in den baltischen Staaten und Slowenien erfahren die Mütter bei der Integration in den Arbeitsmarkt keine größeren Nachteile. Mit ihrem Anteil von Müttern am Arbeitsmarkt bilden die mitteleuropäischen Staaten, vor allem Ungarn, die Slowakei und die Tschechische Republik die Schlusslichter innerhalb der Europäischen Union. Während im Jahr 2008 in Deutschland mehr als 55 Prozent der Mütter von Kleinkindern berufstätig waren, lag dieser Anteil in Ungarn bei nur

15 Prozent, in der Tschechischen Republik bei 18 Prozent und in Estland bei 27 Prozent. Auch das andere Extrem sollte genannt werden: In Slowenien lag der Anteil bei 74 Prozent.¹¹ Erklärt werden kann dieser Befund durch unterschiedliche Regelungen bei der Elternzeit und eine unterschiedliche Verfügbarkeit von staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, die ihrerseits die jeweiligen Prioritäten widerspiegeln, welche die Gesetzgeber wie auch die Gesellschaft insgesamt in Bezug auf die Rolle der Frau setzt. Unter dem Staatssozialismus garantierten großzügige Elternzeitregelungen einen kontinuierlichen Verbleib der Frauen am Arbeitsmarkt; viele dieser Regelungen erlaubten es den Frauen (oder ermutigten sie sogar), zu Hause zu bleiben und für eine Dauer von bis zu drei Jahren Elterngeld statt Lohn zu bekommen. Diese politische Linie wurde allgemein unterstützt und viele dieser Gesetze blieben auch über 1989 hinaus in Kraft. Im Gegensatz zu der Zeit des Staatssozialismus ist es bei einem kapitalistischen Arbeitsmarkt ein teures Unterfangen, für drei bis fünf Jahre infolge nicht berufstätig zu sein.

Im Rahmen eines kürzlich durchgeführten Forschungsprojekts wurde deutlich, mit welchen Strategien etwa Arbeitgeber im ungarischen Finanzsektor es vermeiden, Mütter anzustellen und zu befördern, da sie diese für zu kostenintensiv und unzuverlässig halten. Arbeitgeber – männliche wie weibliche – schienen überzeugt zu sein, dass sich Mütter an einem modernen Arbeitsplatz gegenüber Männern oder Nicht-Müttern nicht behaupten können. Auch wenn Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, aus der Elternzeit zurückkehrenden Frauen Stellen anzubieten, finden sie doch Wege, sicherzustellen, dass junge Mütter auf eine solche Rückkehr in den Beruf verzichten. Eine Strategie besteht in der „Neustrukturierung“ der Abteilung, in der die Mutter vor ihrer Elternzeit gearbeitet hatte, was dem Unternehmen die rechtliche Möglichkeit gibt, ihr die Rückkehr ins Unternehmen zu verweigern. Eine weitere Methode ist es, ihr eine Stelle anzubieten, die weit unter ihrer Qualifikation liegt oder in weit entfernten Niederlassungen, was für junge Mütter in der Regel ebenfalls keine attraktive Option darstellt.

¹¹ Vgl. OECD Family Database, online: www.oecd.org/document/4/0,3746,en_2649_34819_37836996_1_1_1,00.html (5.8.2011).

Die Belege für Diskriminierung, die wir fanden, bezogen sich weniger auf die Diskriminierung von Frauen im Allgemeinen, sondern von Müttern beziehungsweise von Frauen, bei denen mit einer baldigen Mutterschaft gerechnet wird, selbst wenn letztere behaupten, eine Schwangerschaft aufschieben zu wollen. Dass sie um die Unrechtmäßigkeit dieser Nachfragen wissen, hält die Arbeitgeber nicht davon ab, Frauen routinemäßig nach ihrem Familienstand und ihrem Familienwunsch zu fragen. Bejahen diese die Frage nach einem Kinderwunsch, werden sie ausgesondert; verweigern sie die Antwort, wird dies als verdächtig eingestuft. Verneinen sie hingegen jeglichen Wunsch nach Kindern, sind aber im gebärfähigen Alter, „nun, dann weiß ich, dass sie lügt und Lügner passen nicht in unser Unternehmen,“¹² wie einer der befragten Unternehmer sagte.

Neben den Müttern von Kleinkindern gibt es jedoch noch andere Gruppen von Frauen, die mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, in der Berufstätigkeit zu verbleiben. Wie bereits erwähnt, wurden weibliche Angehörige der Roma-Minderheit in den mittel- und osteuropäischen Ländern lange Zeit an den Rand der Gesellschaft gedrängt.¹³ Nach 1989 sank die Zahl unqualifizierter Jobs rapide, wie auch die Investitionen in Infrastruktur abnahmen, die der Arbeit zugute kommen (wie etwa ein erschweringlicher Zugang zur Personenbeförderung von ländlichen Gemeinden in größere Städte). Die Diskriminierung von Roma nahm zu, und zu Beginn des 21. Jahrhunderts liegt die Erwerbstätigenquote von Roma-Frauen weit unter den landesweiten Durchschnittswerten. In Ungarn beispielsweise, wo wir es mit einer beträchtlichen Roma-Minderheit zu tun haben, wurde diese Quote auf 15 Prozent geschätzt, weniger als ein Drittel des landesweiten Durchschnitts.

Insgesamt haben es Frauen, vor allem einige besondere Gruppen von Frauen (Mütter, Roma-Frauen und ältere Frauen), schwer, sich auf dem postsozialistischen Arbeitsmarkt zu behaupten. Während ihre Qualifikation mit

der der Männer vergleichbar ist, erfahren sie Diskriminierung, die von einer Politik befördert wird, welche die häusliche Rolle der Frauen stärker betont als ihre Rolle als „Produktivkräfte“. Dennoch sollte erwähnt werden, dass es durchaus wichtige Unterschiede zwischen den Ländern gibt: Frauen in den baltischen Staaten und Slowenien werden in viel größerer Zahl angestellt und haben es mit einer weit geringeren Geschlechterungleichheit zu tun als Frauen in Mitteleuropa, Rumänien und Bulgarien, deren Situation eine weitaus schwieriger ist.

Fazit

Die Veränderungen nach 1989 lassen sich einerseits beschreiben als Trend zur Angleichung an westeuropäische Standards: Einkommensunterschiede, Armutsraten und Beschäftigungsmuster korrespondieren nun weitgehend mit denen der westeuropäischen Staaten. Andererseits gibt es viele Fragen hinsichtlich der zukünftigen Geschlechtergleichheit bei der bezahlten wie unbezahlten Arbeit, die noch beantwortet werden müssen. Werden die Erwerbstätigenquoten der Frauen in den Ländern Westeuropas weiterhin steigen? Wird sich die Politik in den postsozialistischen Ländern so ändern, dass eine größere Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung von Arbeit sichergestellt und jenen, die die Hauptlast bei der Kinderbetreuung zu tragen haben, ein Einkommen ermöglicht wird, das einen gewissen Grad an finanzieller Unabhängigkeit zulässt? Wird die Arbeitsmigration die Jobknappheit in den osteuropäischen Ländern abmildern können und Frauen dazu bewegen, sich verstärkt nach Arbeitsmöglichkeiten im Westen umzusehen? Und schließlich wohl die entscheidenden Fragen in Bezug auf die Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit: Wann werden sich die Geschlechternormen bezogen auf die Aufteilung der Kinderbetreuung ändern? Die Lektionen, die uns das postsozialistische Osteuropa hinterlassen hat, aber auch die vieler westlicher Staaten deuten darauf hin, dass, nur weil Frauen verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen und zum Familienbudget beitragen, die Männer sich deshalb noch lange nicht freiwillig um den Abwasch kümmern und nach den Kindern schauen. Was aber wird diese Veränderungen bewirken?

¹² Zit. nach Christy Glass/Éva Fodor, *Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring and Promotion in Postsocialist Hungary*, in: *Gender & Society*, 25 (2011) 1, S. 5–26.

¹³ Vgl. APuZ, (2011) 22–23, zum Thema „Sinti und Roma“.

Erkenne Dich selbst: Frauen – Mütter – Emanzipation

Essay

Erkenne Dich selbst – das, so meinte schon der alte Sokrates – sei das höchste Ziel aller intellektuellen Bestrebungen. Schon da-

Barbara Vinken

Dr. phil., Ph.D.; Lehrstuhl
für Allgemeine und Französische
Literaturwissenschaft,
Ludwig-Maximilians-Universität
München, Ludwigstraße 25,
80539 München.
barbara.vinken@lmu.de

ran sieht man, dass das mit der Selbsterkenntnis nicht so leicht ist. Selbsterkenntnis ist aber die Bedingung der Möglichkeit für Veränderung. Wir kennen uns etwa selbst – und zwar gründlich –

wenn wir unsere kulturellen Prägungen für natürlich halten; ein Irrtum, der im Moment in der Luft liegt. Besonders gern halten wir kulturelle Prägungen für in der Natur der Sache liegend, wenn es um das scheinbar Natürlichste der Welt, nämlich um Kinderkriegen und Kindererziehung geht. Hier scheint Mutter Natur höchst persönlich zu dekretieren, was für unsere Kinder gut und was für sie schlecht ist. Sich ihren Anordnungen zu widersetzen, würde auf Kosten unserer Kinder gehen.

Alle Umfragen belegen es in nun fast schon ermüdender Regelmäßigkeit immer wieder neu, dass wir in Deutschland – und besonders in Westdeutschland – ein Wissen haben, das dem Rest der Welt verborgen geblieben ist. Ich zitiere aus der lakonischen Zusammenfassung der letzten Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach zum leidigen Dauerbrenner Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Die westdeutsche Bevölkerung hat eine völlig andere Einstellung zur Fremdbetreuung von Kindern als die ostdeutsche oder die französische Bevölkerung. Den Zeitpunkt, von dem an Kinder unbesorgt in eine Betreuungseinrichtung gegeben werden

können, setzt die westdeutsche Bevölkerung bei knapp drei Jahren an, die ostdeutsche bei anderthalb Jahren, die französische Bevölkerung vor der Vollendung des ersten Lebensjahrs. In Ostdeutschland wird die ganztägige Betreuung von Kindern im Hort oder in der Schule von 60 Prozent der Eltern positiv gesehen, in Westdeutschland nur von 24 Prozent.“¹

Nichts scheint uns, die Westdeutschen, in der Überzeugung, dass es Kleinkindern schadet, wenn die Mutter sich nicht höchstpersönlich 24 Stunden lang um sie kümmert, erschüttern zu können. Alle Umfragen kommen hier einmütig zum selben Ergebnis. Der Gender-Datenreport des Familienministeriums Ende 2005 wartete mit folgenden Daten auf: 70 Prozent der westdeutschen Männer und 56 Prozent der westdeutschen Frauen im Alter zwischen 16 und 29 Jahren stimmen der Aussage zu: „Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn die Mutter berufstätig ist.“²

Da aber nicht davon auszugehen ist, dass die deutsche Natur von der dänischen oder der französischen grundsätzlich verschieden ist und andere unumstößliche Wahrheiten verkündet, sollten wir diese Fiktion von der Stimme der Natur vielleicht aufgeben. Denn in Dänemark oder Frankreich werden die Kleinkinder in der allergrößten Mehrheit „fremdbetreut“ – und kein Mensch glaubt, dass sie darunter leiden. Im Gegenteil. Man hält das für förderlich. In Dänemark werden 78 Prozent der ein- bis zweijährigen Kleinkinder ganztägig in Krippen betreut, in Frankreich sind es 30 Prozent (das liegt am hohen Prozentsatz der *assistance maternelle*, der Tagesmütter und der Au-pair-Mädchen, die oft die Kinder bis zum dritten Lebensjahr betreuen) – und in Westdeutsch-

¹ Renate Köcher, Allensbach-Analyse. Junge Frauen – Wirklichkeit und symbolische Politik, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24.2.2011, online: www.faz.net/artikel/C30923/allensbach-analyse-junge-frauen-wirklichkeit-und-symbolische-politik-30328540.html (24.7.2011).

² Vgl. Waltraud Cornelißen/Christian Dressel/Karin Wolf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in: Waltraud Cornelißen (Hrsg.), Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München 2005, S. 278–356, hier: S. 307.

land 2,5 Prozent.^P Sie, diese Kinder, weisen nicht die Symptome auf, die einem hierzulande mit drohend besorgter Stimme angekündigt werden, sollte man sich für die frühe „Fremdbetreuung“ und sogar ganztägige Betreuung entscheiden. Die Dänen oder Franzosen, die jetzt um die 30, 40 Jahre alt und bereits zu großen Prozentsätzen „fremdbetreut“ worden sind, sind nicht neurotischer als die Deutschen gleichen Alters; sie sind nicht flächendeckend beziehungsgestört und haben nicht mehr Schlafstörungen oder Aufmerksamkeitsdefizite als auch sonst üblich. Also sollten wir unsere tiefsten Überzeugungen, die wir für schlechthin natürlich halten, überprüfen.

„Fremdbetreuung“ und Vollzeitmütter

Der Überzeugung der Eltern in Frankreich oder Dänemark entspricht eine gesellschaftliche Praxis: Kinder kommen in Frankreich und Dänemark nun mittlerweile seit gut 30 Jahren tatsächlich zu großen Teilen zwischen drei Monaten und einem Jahr in eine Ganztagskrippe, danach in einen Ganztagskindergarten und in eine Ganztagschule. Dasselbe gilt für Kinder in Skandinavien. Die Krippen werden in diesen Ländern in erster Linie nicht von den Eltern in Anspruch genommen, die beide arbeiten müssen, wie es in Deutschland so schön heißt: von den Müttern, die es sich schlicht nicht leisten können, da zu bleiben, wo sie vielleicht nach ihrer eigenen Meinung, sicher aber nach der der Gesellschaft hingehören, nämlich zu ihrem Kind nach Hause. Nein, im Pariser Großraum sind es die gut ausgebildeten Schichten, die der Krippe nicht nur vorbehaltlos gegenüberstehen, sondern sie für ihre Kinder sogar ausgesprochen förderlich finden.

Nun gibt es zwischen deutschen, französischen, dänischen und schwedischen Kindern unbestritten bedeutende Unterschiede. Auch die sind nicht natürlich. Französische Kinder etwa gelten den einen besser erzogen als deutsche Kinder, und den anderen – eben je nach Perspektive – als autoritär ge-

drillt. Und die Auffassung davon, was ein Kind ist, könnte in Deutschland und Frankreich nicht gegensätzlicher sein. In Frankreich gelten Kinder als kleine Wilde – oder wie die Mütter am Swimmingpool so nett sagen: „Les petits monstres vont revenir.“ Sich völlig empathiefrei um sich selbst drehend, müssen sie mühsam an den Genuss der Zivilisation und das vollgültige Menschsein herangeführt werden. In Deutschland gelten Kinder dagegen als unverdorben Menschen im Naturzustand und die Kindheit als eine Art Paradies; die gefallene Welt gilt es möglichst lange von kindlicher Unverdorbenheit fernzuhalten. Auch das sind lange, kulturelle Prägungen.

Dass aber die schwedischen, dänischen oder französischen Erwachsenen, die „fremdbetreut“ wurden, zu einem signifikant höheren Prozentsatz als die deutschen Erwachsenen, die zu großen Prozentsätzen in der Familie erzogen worden sind, an den oben genannten Symptomen – Schlafstörungen, Beziehungsunfähigkeit, Aufmerksamkeitsdefiziten – leiden, das hat bei all dem, was wissenschaftliche Studien so zutage fördern, noch nie eine Studie belegt.

Es scheint also – geht man nach Faktenslage, was durchaus von Vorteil ist – egal zu sein, ob die Kinder in der Familie, sprich von der Mutter, oder in einer Kinderkrippe erzogen werden. Sie scheinen so oder so zu blühen und zu gedeihen. Obwohl man sich schon ein bisschen Sorgen macht, ob sie sich, mit Mama allein, meistens als Einzelkinder, nicht arg langweilen. Und es in der Schule natürlich auch flotter ginge, wenn sie schon mal an Gruppen gewöhnt wären. Und die Kinder von Menschen, die in der Familie nicht deutsch sprechen, Deutsch nach Krippe und Kindergarten zweifelsfrei fließend beherrschen würden. So fest wir also zu wissen glauben, dass es das Beste für die Kinder ist, wenn die Mütter mindestens die ersten drei Jahre ganz und später halbtags zu Hause bleiben, und so entschieden dies immer wieder von einer Fraktion von Psychologen, Kinderärzten und Familiennetzwerken verkündet wird, so müssten uns die Fakten eines Besseren belehren. Kinder werden auch groß, gesund und glücklich – und manchmal eben auch nicht – ganz unabhängig davon, ob die Mütter Vollzeit, Teilzeit oder gar nicht berufstätig sind.

^P Vgl. Barbara Vinken, Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos, erweiterte und aktualisierte Ausgabe, Frankfurt/M. 2007, S. 14.

Besonders pikant ist zudem, dass sich die Arbeitszeit der Mütter auf die Zeit, die sie tatsächlich mit ihren Kindern verbringen, nicht auswirkt. Europaweit verbringen Mütter unabhängig von ihrer Arbeitszeit ungefähr die gleiche Zeit mit ihren Kindern: deutsche Mütter also nicht mehr als ihre finnischen, dänischen oder französischen Nachbarinnen, die wesentlich mehr Zeit für ihren Beruf verwenden.[†]

Es ist also schlichte Verkennung, wenn wir glauben, mit unserer Ideologie der Vollzeitmutter der Stimme der Natur zu folgen. Wir folgen einer sich im Moment in jeder Hinsicht besonders unglücklich auswirkenden, sehr spezifischen, historisch zu erklärenden kulturellen Prägung. Statt an Ideologie zu hängen, sollte man der Empirie eine Chance geben. Statt die Prägungen für naturgegeben zu halten, sollten wir uns bemühen, sie zu analysieren und zu verstehen.

Fehlende Gleichheit der Geschlechter

Wir verkennen uns selbst und die Sachlage genauso gründlich, wenn wir annehmen, dass die Geschlechterverhältnisse in Deutschland emanzipiert wären – was die meisten so selbstverständlich wie irrtümlich tun. Das können wir jedenfalls nur dann annehmen, wenn wir einen grundsätzlich anderen Begriff von Emanzipation haben, als den, der im Rest der Welt üblich ist. Grob gilt international, dass ein geschlechtsunabhängiger Zugang zu Macht, Geld und Autorität emanzipierte Zustände charakterisiert. Und dass sich das in den Löhnen, in den Karrieren, in den sozialen Sicherungssystemen, kurz: in einer finanziellen Angleichung zwischen Männer- und Frauenlöhnen niederschlägt.

Nun haben die Frauen in Deutschland die Männer bei den Bildungsabschlüssen zwar mittlerweile eingeholt oder sie sogar überholt. Das hat sich aber in ihren Karrieren nicht signifikant niedergeschlagen. Denn zwar ar-

beiten deutlich mehr Frauen als vor 30 Jahren, die Erwerbsquote ist stark gestiegen, das weibliche Arbeitsvolumen hat aber kaum zugenommen und somit ist auch keine signifikante Verbesserung der weiblichen Karrieren zu verzeichnen.[‡] So liegt man in Deutschland, was den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern angeht, deutlich über dem europäischen Durchschnitt; der Prozentsatz weiblicher Mitglieder in Aufsichtsräten sieht nicht besser aus. Unter den 49 durch den European Research Council (ERC) geförderten Spitzenforschern in Deutschland befand sich 2010 eine Frau[§] – unsere europäischen Nachbarn haben da ganz andere Zahlen. Diese Beispiele sind willkürlich herausgegriffen und die Liste ließe sich beliebig verlängern.

Beides – fehlende Gleichheit der Geschlechter und die Vorstellung davon, wie die Kinder erzogen werden sollen – hängen zusammen. Im Fachjargon heißt das, dass der deutsche Arbeitsmarkt sich durch extreme Geschlechtersegregation von den europäischen Arbeitsmärkten unterscheidet. Sprich: Frauen und Männer haben hierzulande zum einen ganz unterschiedliche Karrierewege und sie wählen zum anderen „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Berufe.

Der den Arbeitsmarkt in Deutschland im Gegensatz zu allen europäischen Ländern am stärksten segregierende Faktor ist die lange Babypause und die darauf folgende Teilzeit, in der so gut wie ausschließlich Frauen arbeiten: „Ein ‚typisch weiblicher‘ Berufsweg ist meist von mehrjährigen Unterbrechungen geprägt, nach denen viele Frauen nicht mehr in eine Vollzeiterwerbstätigkeit zurückkehren. 84 Prozent der Mütter unter 45 Jahren haben ihre Berufstätigkeit einmal oder wiederholt unterbrochen, um ihre Kinder zu betreuen, von den Vätern unter 45 Jahren hingegen nur knapp 10 Prozent.“[¶] Der Prozentsatz von Frauen, die zwischen dem 25. und dem 45. Lebensjahr, der entscheidenden Phase im Berufsleben, in Teilzeit arbeiten, ist mehr als dreimal so hoch wie der von Männern der gleichen Altersgruppe.[§]

[†] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.), Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Mai 2006, S. 30–32, online: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/siebter-familienbericht,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf (24. 7. 2011).

[‡] Vgl. R. Köcher (Anm. 1).

[§] Vgl. ERC Advanced Grant 2010. Outcome: Indicative statistics, online: http://erc.europa.eu/pdf/Statistics_AdG2010.pdf (24. 8. 2011).

[¶] R. Köcher (Anm. 1).

[§] Vgl. ebd.

In Teilzeit macht man keine Karriere, und in typisch weiblichen Berufen verdient man schlecht.

Dennoch strebt die Mehrheit der Frauen sehenden Auges weiterhin eine Teilzeitstelle an: „Trotz der gestiegenen Erwerbsquote und Berufsorientierung von Frauen ist die Vollzeitberufstätigkeit in Deutschland auch heute lediglich das Ideal einer Minderheit.“⁹ Knapp 60 Prozent der Frauen bis zu 45 Jahren hält die Verbindung von Mutterrolle und Teilzeitbeschäftigung für ideal.¹⁰ Also keine Karriere zu machen, auf einen Mann als Hauptverdiener angewiesen zu sein, in dessen finanzielle Abhängigkeit man sich begibt und sich bei einer Scheidung – in Westdeutschland ein Risiko von über 40 Prozent!¹¹ – oft in einer finanziell prekären Situation wiederzufinden.

Und warum? Weiblicher Masochismus? Angst vor der sogenannten Doppelbelastung? Schlichte Feigheit, Kneifen vor der Bewährung im Beruf, Faulheit? Frau hat ja im Studium bewiesen, dass sie sowieso klüger als die Jungs ist, warum sich jetzt noch ein Bein ausreißen? Lust daran, sich von einem Mann ausgehalten zu wissen? Die Alvensbach-Umfrage weiß es besser: „Diese Präferenzen gründen nicht nur in der Sorge, sich selbst zwischen einer Vollzeitstelle und der Mutterrolle zu überfordern, sondern auch in der weitverbreiteten Überzeugung, dass eine stärkere Berufsorientierung von Frauen zu Lasten der Kinder geht.“¹² All das also eines Irrglaubens wegen.

Deutsche Mütter unter Perfektionsdruck

„Was soll’s?“, könnte man nun sagen. Diesen Irrglauben können wir uns leisten – und wir leisten ihn uns, überzeugt davon, dass wir Recht haben. Er ist vermutlich der vom Staat durch das Ehegattensplitting am Besten geförderte Irrtum, den es je in der Geschichte gab. Warum sollen sich die Frauen von der Wirtschaft auf den Arbeitsmarkt drängen lassen? Warum sollen sie nicht zu Hau-

se bleiben? Warum soll man emanzipiert sein *müssen*? Gut, es gibt ein paar Kollateralschäden: die alleinerziehenden Mütter, die Kinder von nicht deutschsprachigen Eltern, die Kinder, deren Mütter arbeiten müssen und die deshalb die Defizite der Schule nicht im Heimunterricht ausgleichen können, die nach der neuen Unterhaltsregelung geschiedenen Mütter mit zwei Kindern, die irgendwann Ende 30, wenn die Kinder aus dem Größten raus sind, anfangen, halbtags zu arbeiten und denen dann mit Anfang 40 die Scheidung ins Haus steht. Aber im Großen und Ganzen ...

Leider sieht es auch im Großen und Ganzen nicht gut aus. Das hört sich in der von einer Babynahrungsfirma in Auftrag gegebenen Studie des Instituts Rheingold von 2010 so an: „Der schöne Schein trügt. Viele deutsche Mütter sind verunsichert, fühlen sich oft genug überfordert und sehen sich einem permanenten Perfektionsdruck ausgesetzt. Zwar tragen 78 Prozent der befragten Frauen Gelassenheit als große Vision beim Thema Kinderkriegen und Kinderhaben vor sich her, doch nur 44 Prozent fühlen sich beim Thema Kinder wirklich entspannt. Tief in ihnen brodeln elementare Verlustängste und eine tiefe Unzufriedenheit. Sie sehen sich dem Druck ausgesetzt, als Mutter stets ‚funktionieren‘ zu müssen und sich von ihrer inneren Zerrissenheit zwischen liebender Mutter und attraktiver bzw. erfolgreicher Frau nichts anmerken lassen zu dürfen. Kinderkriegen ist in Deutschland keine Selbstverständlichkeit mehr.“¹³ Es mag sein, dass wir den Irrglauben zu unser aller Glück aufgeben, von deutschen Sonderpfaden ablassen und uns auf europäische Straßen begeben müssen.

Deutschland zeichnet sich nicht nur durch ein im weltweiten Vergleich befremdliches Fehlen von weiblichen Karrieren und durch einen im europäischen Maßstab großen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, sondern auch durch eine der niedrigsten Geburtenraten der Welt

⁹ Ebd.

¹⁰ Vgl. ebd.

¹¹ Vgl. BMFSFJ (Anm. 4), S. 116.

¹² R. Köcher (Anm. 1).

¹³ Rheingold Institut für qualitative Markt- und Medienanalysen (Hrsg.), Die deutsche Angst vorm Kinderkriegen, Pressemitteilung vom 24.11.2010, S. 2, online: www.rheingold-online.de/grafik/veroeffentlichungen/PM_Studie_Muetter_in_Angst.pdf (24.7.2011).

aus. Unsere französischen oder finnischen Nachbarinnen verdienen nämlich nicht nur deutlich mehr und haben nicht nur deutlich bessere Karrieren; sie haben auch deutlich mehr Kinder. Und das ganz entspannt. In Frankreich ist es normal, Frau zu bleiben, Ärztin zu sein und zwei oder drei Kinder zu haben. Niemand glaubt, dass man eine schlechte Mutter ist, weil man ganztags und engagiert arbeitet; und niemand glaubt, dass man eine unfähige Ärztin ist, die statt schlecht und recht ihrem Beruf lieber ihrer Berufung zur Mutter nachkommen würde. Es ist nämlich normal – heißt: gesellschaftliches Leitbild – Kinder und Berufsarbeit zu vereinbaren. Dasselbe gilt für die skandinavischen Länder. Diese Frauen müssen gar nichts beweisen, sondern leben normal als Mutter und Anwältin, Lehrerin, Unternehmensberaterin oder Laborleiterin. Wie alle ändern auch. Sie müssen sich nicht zwischen vollwertigem Beruf und Kindern entscheiden. Sie können einfach beides. Weil sie nichts beweisen und ihr Lebensmodell nicht dauernd rechtfertigen müssen, hat das mit Druck zur Perfektion – Supermami, Superkarrierefrau, Vorzeigegeliebte – gar nichts zu tun.

Ganz anders in Deutschland. Hierzulande haben wir keine Norm, sondern einen Normenkonflikt. Konfliktfrei und mit gutem Gewissen ist beides, Kinder und Karriere, in Deutschland nicht zu haben. Der Normenkonflikt liegt darin, dass man sich auf der einen Seite einig ist, dass Erfolg im Berufsleben auch für Frauen zu einem erfüllten Leben gehört. Wir sehen uns als gleichberechtigte Gesellschaft, die beiden Geschlechtern die gleichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt wissen will. Zu unserem Bild eines gelungenen Lebens auch für Frauen gehört finanzielle Autonomie, intellektuelle Stimulanz und das damit einhergehende Selbstwertgefühl. Selten sind die Eltern, die heute noch ihre Töchter darauf trimmen, eine gute Partie zu machen und auf dem Heiratsmarkt erfolgreich zu sein. Alle Umfragen unter jungen Frauen zeigen, dass sie selbstverständlich im Beruf vorwärts kommen wollen. Es genügt, jede beliebige Frauenzeitschrift aufzuschlagen, um zu erkennen, dass eben dies – ein erfolgreiches Berufsleben – heiß begehrt ist. Nur schließt das im deutschen Verständnis das Muttersein aus.

Berufstätigkeit und Kinder werden in Deutschland im Gegensatz zum sonstigen Europa nicht als vereinbar, sondern als alternativ aufgefasst: entweder Anwältin oder Mutter. Und das ist keine faktische, sondern eine normative Aussage: Beides geht nicht, ist schlicht unmöglich. Eine Mutter kann morgens in einer Galerie arbeiten oder ein paar Stunden in der Volkshochschule unterrichten, halbtags irgendetwas Interessantes machen, damit sie unter Leute kommt. Alles andere bringt sie in den Geruch, ihre Kinder zu vernachlässigen. Unser deutscher Irrglaube, nur Kinder von nicht voll berufstätigen Müttern würden sich zu normalen, glücklichen Menschen entwickeln, nötigt uns zur Entscheidung zwischen Karriere und Kind – und damit zum Verzicht entweder auf die Kinder oder auf den erfüllenden Beruf.

Kinderkriegen bedeutet in Deutschland, dass Frauen als Mütter mit ihrem Ausscheiden aus dem Beruf oder in Teilzeitarbeit ihre finanzielle Selbstständigkeit aufgeben. Damit wird die Ehe als „Versorgungsanstalt“ unumgebar. „Nirgendwo in Europa wird noch heute das Modell ‚allein verdienender Familienvater und nicht erwerbstätige Ehefrau‘ so stark steuerlich begünstigt wie in Deutschland“, so das Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung.¹⁴ Deswegen sind die weniger gut verdienenden Familien an der Erhöhung des Kindergeldes und die besser verdienenden Familien am Ehegattensplitting vitaler interessiert als an Ganztagskrippen, -kindergärten und -schulen. Die für das Wohlergehen des Kindes in Kauf zu nehmende Abhängigkeit vom Ehemann führt zum unerbittlichen Einrasten der traditionellen Geschlechterklischees, die man für von gestern hielt: Der Ehemann verdient, die Ehefrau ein bisschen dazu und sorgt sonst unentgeltlich liebend für die Familie. Mit diesem steuerlich subventionierten Geschlechtermodell fällt Deutschland weit hinter seine europäischen Nachbarn zurück, die wesentlich emanzipiertere und erotischer interessantere Modelle entwickelt haben.

Frauen, die sich für Kinder entscheiden, nehmen den Verlust von sozialen Kontakten,

¹⁴ Zit. nach: Julia Bonstein/Alexander Jung/Merlind Theile, Generation Kinderlos, in: Der Spiegel, Nr. 37 vom 12.9.2005, S. 62–72, hier: S. 71, online: www.spiegel.de/spiegel/print/d-4768190.htm (25.7.2011).

von beruflichen Chancen und einschneidende finanzielle Nachteile hin. Vor allem aber büßen sie nach eigenen Aussagen gesellschaftliches Prestige ein.¹⁵ Frauen und Männer, die sich gegen Kinder entscheiden, entscheiden sich damit vor allem gegen die Regression in eine solche Paarstruktur.

Die Leute mit wie die Leute ohne Kinder vereint bei entgegengesetzter Entscheidung eine in Europa einmalige ideologische Verhärtung. Unsere keiner empirischen Prüfungsstandhaltende „Mutterideologie“ erklärt das, was überall um uns herum passiert, zum Tabu: die jenseits der Grenzen und manchmal sogar nebenan in alltäglicher Selbstverständlichkeit vorgelebte Vereinbarkeit von Kindern und Berufsleben. Ob man den Frauen hierzulande nicht gönnt, alles zu haben? Ob wir es uns selber nicht gönnen und immer von doppelter Belastung statt von doppelter Lust reden?

Es ist auch rätselhaft, dass wir es wie ein Fatum hinnehmen, dass wir – aber eben nur wir in Westdeutschland – nicht ganz Frau (ohne Kind) oder nur Frau (ohne Beruf) sein können. Jedenfalls bezahlen wir für die selten ausgesprochene, aber umso wirksamere Ideologie der Vollzeitmutter gesellschaftlich, vor allen Dingen aber in unserem Privatleben einen viel zu hohen, – und das ist die eigentliche Tragik – völlig überflüssigen Preis: überflüssiger Verzicht auf ein erfülltes Berufsleben und alles, was daran hängt, auf der einen Seite; überflüssiger Verzicht auf Kinder auf der anderen Seite, den die meisten Frauen schweren Herzens auf sich nehmen. Höchste Zeit für ein bisschen mehr Selbsterkenntnis.

¹⁵ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Einflussfaktoren auf die Geburtenrate. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44-jährigen Bevölkerung, Allensbach 2004, S. 59.

Ursula Apitzsch · Marianne Schmidbaur

Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit

Ein großes Problem von Frauen im Zusammenhang mit Menschenrechten ist die Verteilung von Sorge und Fürsorge (Care). Es geht dabei um Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit in Bezug auf Wertschätzung und Bezahlung, und es geht um Ressourcen, die anscheinend „natürlich“ vorhanden sind, die ganz offensichtlich aber auch knapp werden können. Care-Arbeit stellt nicht nur die soziale Einbettung von Produktion dar. Sie ist selbst außerordentlich zentrale gesellschaftliche Produktion, nämlich die Produktion des biologischen und gesellschaftlichen Lebens selbst, die immer Reproduktion ist.¹ Um diese bedeutende Erkenntnis festzuhalten, bleibt der Begriff der Reproduktion neben dem von Care unverzichtbar. Die gegenwärtigen Politiken behandeln Reproduktion mit der global steigenden Frauenerwerbstätigkeit zunehmend als bloßes Anhängsel der Warenproduktion und nur in diesem Rahmen für gesellschaftlich organisierbar.

Ursula Apitzsch

Dr. phil.; Professorin für Soziologie und Politologie im Schwerpunkt Kultur und Entwicklung, Institut für Grundlagen der Gesellschaftswissenschaften, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Robert-Mayer-Straße 5, 60054 Frankfurt/M. apitzsch@soz.uni-frankfurt.de

Marianne Schmidbaur

Dr. phil.; wissenschaftliche Koordinatorin des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse, Johann Wolfgang Goethe-Universität (s. o.). schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de

Die amerikanische Soziologin Arlie Hochschild hat in ihren Arbeiten dazu die weitestgehenden theoretischen Überlegungen angestellt. In ihrem zusammen mit Barba-

¹ Vgl. Jeff Hearn, *The gender of oppression. Men, masculinity, and the critique of Marxism*, Brighton 1987.

ra Ehrenreich herausgegebenen Buch *Global Woman*[¶] hat sie die Folgen der weltweiten „Geschlechterrevolution“ beschrieben, die darin besteht, dass sich in reichen wie in armen Ländern immer weniger Familien auf einen männlichen Familienernährer stützen können. Frauen erreichen in großer Zahl die Arbeitsmärkte, ihr Anteil an den Erwerbstätigen ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. In diesem Prozess des Wandels der Geschlechterordnungen wird Haus- und Familienarbeit, Sorge und Fürsorge weltweit neu verteilt, und zwar überwiegend zwischen Frauen. Migrantinnen aus armen Ländern bedienen die steigende Nachfrage nach *Care*-Arbeit aus Ländern des globalen Nordens (vornehmlich den westlichen Industriestaaten) und geben ihre eigenen *Care*-Verpflichtungen an Großmütter, Schwestern und Schwägerinnen weiter. Weitgehend frei von politischer Gestaltung oder staatlicher Reglementierung werden auf der „Hinterbühne des globalen Marktes“[¶] persönliche Dienstleistungen verkauft und gekauft. Dabei wird die Kommodifizierung menschlicher Fähigkeiten und Bedürfnisse immer weiter vorangetrieben.

Forschungen zu kommerzieller Leihmutterschaft in Indien zeigen, wie das Austragen von Kindern als ein marktförmig organisierter, widersprüchlicher, körperliche, emotionale, soziale und kulturelle Ressourcen ausbeutender Produktionsprozess organisiert wird.[¶] Was eine Klinikdirektorin als klassisches *Win-win*-Geschäft schildert – die Leihmutter erhält das Geld, das sie braucht, die Klientin bekommt das Baby, das sie sich wünscht – verdeckt, so Hochschild, weitere Nutznießer. Auch die Klinik oder die indische Regierung, sofern von dem Gewinn Steuern abgeführt werden, und viele andere profitieren von dem Handel. Aber der von der Leihmutter erzeugte emotionale Mehrwert, der diesen Austausch überhaupt erst möglich macht, wird nicht gesehen oder honoriert.

¶ Vgl. Barbara Ehrenreich/Arlie Hochschild (eds.), *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, New York 2002.

¶ Arlie Hochschild, *The Back Stage of a Global Free Market. Nannies and Surrogates*, in: Ursula Apitzsch/Marianne Schmidbaur (Hrsg.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armuts Grenzen*, Opladen–Farmington Hills 2010, S. 23–39.

¶ Vgl. Amrita Pande, *Manufacturing a Perfect Mother-Worker*, in: *Signs*, 35 (2010) 4, S. 969–992.

Hochschild plädiert dafür, diesen emotionalen Mehrwert sichtbar zu machen, Gewinne und Verluste in all ihren Dimensionen zu berücksichtigen und den wahren Kosten dadurch näher zu kommen, dass das Thema gesellschaftliche Reproduktion unübersehbar in den Vordergrund gerückt wird.[¶]

Care-Leistungen, Sorge und Fürsorge im weitesten Sinne, sind, ob unbezahlt oder bezahlt, ob privat oder öffentlich, überwiegend von Frauen geleistete Arbeiten, die weitgehend unsichtbar bleiben. Sie werden gesellschaftlich ungenügend anerkannt und thematisiert, und dies, obwohl *Care*-Arbeit zu den am stärksten wachsenden gesellschaftlichen Arbeitsbereichen gehört. Die Gründe hierfür liegen auf unterschiedlichen Ebenen:

Wandel der Geschlechterverhältnisse: Die Frauenerwerbsquote ist stetig angestiegen. Trotzdem ist die Beteiligung von Männern an Putz- und Haushaltstätigkeiten, aber auch im Bereich Sorge und Fürsorge eher gering geblieben. Egalitäre Geschlechterarrangements scheitern nicht selten an „Traditionalisierungsfallen“.[¶] Hierzu gehören vor allem auch die strukturellen Hindernisse, die sich durch Sorgeverpflichtungen einstellen. Mit der Elternschaft kommt es häufig zu einem Traditionalisierungsschub bei der Hausarbeit. Häusliche Pflege wird überwiegend von Frauen geleistet: Sie stellen über 70 Prozent der Hauptpflegepersonen. Die Beteiligung von Männern an der Pflege hat in den vergangenen 20 Jahren zwar kontinuierlich zugenommen.[¶] Ihr Anteil ist von einer Gleichverteilung jedoch noch weit entfernt. Abgestützt wird dieses westliche „modernisierte Versorgermodell“ mit einem männlichen Vollerwerbstätigen und einer weiblichen Teilzeiterwerbstätigen,[¶] die in der zweiten Schicht für

¶ Vgl. Arlie Hochschild, *Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert*, in: Will Hutton/Anthony Giddens (Hrsg.), *Die Zukunft des globalen Kapitalismus*, Frankfurt/M.–New York 2001, S. 157–176.

¶ Anneli Rüling, *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*, Frankfurt/M. 2007.

¶ Vgl. Waltraud Cornelißen (Hrsg.), *Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, München 2005.

¶ Vgl. Birgit Geissler, *Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen*, in: Fritz Böhle/Günter Voß/Günther Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden 2010, S. 931–962.

Care-Arbeit zuständig ist, durch erweiterte Unterstützungsnetze.

Demografischer Wandel: Die Gruppe der Personen im Erwerbsalter schrumpft; der Anteil altersbedingt unterstützungsbedürftiger Personen wird dagegen stark ansteigen. Ende 2009 waren in Deutschland gut 2,3 Millionen Menschen pflegebedürftig, bis 2030 wird mit einem Anstieg auf 3,4 Millionen gerechnet.⁹ 2009 wurden 1,62 Millionen Pflegebedürftige¹⁰ (69 Prozent) zu Hause versorgt, davon 1,07 Millionen allein durch Angehörige und 555 000 zusammen mit beziehungsweise durch ambulante Pflegedienste. Absehbar ist eine große Lücke zwischen Erwerbstätigen und zu Versorgenden sowie zwischen Menschen, die Care-Arbeit leisten, und dem zu erwartenden Pflegebedarf. Verschärft wird diese Lücke bereits heute durch einen akuten Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, in dem etwa zu zwei Dritteln Frauen beschäftigt sind.¹¹ Nach einer aktuellen Umfrage beklagen bereits heute 80 Prozent der Krankenhäuser und Sozialstationen einen erheblichen Fachkräftemangel. Es wird damit gerechnet, dass bis zum Jahre 2025 bis zu 200 000 Pflegefachkräfte fehlen werden.¹² Eine Lösung des Problems wird in der gesteuerten Zuwanderung gesehen.

Umstrukturierung des Wohlfahrtssystems: Die aktivierende Sozialstaatspolitik, die auf eine Senkung der staatlichen Ausgaben zielt, trägt in vielfacher Hinsicht zu einer widersprüchlichen Re-Familialisierung von Care-Aufgaben bei. Mit einem Ausbau der Kinderbetreuung wird einerseits die Etablierung eines *Adult-worker-Modells* unterstützt.¹³

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Ältere Menschen in Deutschland und in der EU, Wiesbaden 2011.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2009, Wiesbaden 2011. Erfasst wurden Personen, die Leistungen nach dem SGB XI erhielten.

¹¹ Vgl. Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Gesundheitspersonalrechnung. Beschäftigte im Gesundheitswesen, online: www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/dbboowasys921.xwdevkit/xwd_init?gbe.isgbetol/xs_start_neu/&p_aid=38&p_aid=55668917&nummer=85&p_sprache=D&p_indsp=-&p_aid=34456008 (8.8.2011).

¹² Vgl. Doppeltes Demografieproblem, in: *iwD*, 37 (2011) 21, S. 7.

¹³ Vgl. Jane Lewis, Erwerbstätigkeit versus Betreuungsrbeit, in: Ute Gerhard/Trudie Knijn/Anja Weckwert (Hrsg.), *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, München 2003, S. 29–52.

Andererseits bleibt offen, wie angesichts weiterhin bestehender gravierender Betreuungslücken, zum Beispiel durch die Halbtagsorientierung des Betreuungs- und Schulsystems, eine bedarfsgerechte Betreuung gewährleistet werden soll. Ähnliches gilt für die Verkürzung der Krankenhausverweildauer oder die Privilegierung der häuslichen Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Im Schnittpunkt einer doppelten Entgrenzung – der Entgrenzung in den Lebens- und Erwerbsverläufen und der Entgrenzung von Familie – wird Haushalts- und Familienarbeit oftmals „am Limit“ erbracht und zunehmend prekär.¹⁴ Neben Au-pairs sind es vor allem Migranten und Migrantinnen in häufig irregulären Beschäftigungsverhältnissen, die zur Unterstützung bei Haus-, Familien- und Pflegetätigkeiten herangezogen werden. Schätzungsweise arbeiten 100 000 bis 200 000 ausländische Haushaltshilfen in deutschen Haushalten.¹⁵ Belastbare Zahlen sind nicht verfügbar, was nicht nur auf die grundsätzliche Problematik der Erhebung von Daten zu Schwarzarbeit zurückzuführen ist, sondern auch auf eine niedrige Erhebungsmotivation aufgrund mit-wissender Tolerierung.¹⁶

Bisher ist es nicht gelungen, die verschiedenen Diskussionsstränge aus der Frauen-, Familien-, Sozial-, Gesundheits-, Steuer-, Arbeitsmarkt-, Migrations- und Außenpolitik zusammenzuführen. Care-Arbeit wird bis heute nicht als ein gesellschaftspolitisch zentrales, zusammenhängendes Politikfeld gesehen und entsprechend bearbeitet. Genau dies aber wäre nötig, um den künftigen Herausforderungen wirksam begegnen zu können.¹⁷

¹⁴ Vgl. Karin Jurczyk, Care in der Krise? Neue Fragen zu familialer Arbeit, in: U. Apitzsch/M. Schmidbauer (Anm. 3), S. 59–76.

¹⁵ Vgl. Helma Lutz, Who Cares? Migrantinnen in der Pflege in deutschen Haushalten, in: Christa Larsen/Angela Joost/Sabine Heid (Hrsg.), *Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen*, Mering 2009, S. 41–50, hier: S. 43; Andrea Neuhaus/Michael Isfort/Frank Weidner, Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Projektbericht, Köln 2009, S. 9.

¹⁶ Vgl. H. Lutz (Anm. 15).

¹⁷ Vgl. Maria S. Rerrich, Care und Gerechtigkeit. Perspektiven der Gestaltbarkeit eines unsichtbaren Arbeitsbereichs, in: U. Apitzsch/M. Schmidbauer (Anm. 3), S. 77–93.

Neue weibliche Arbeitsmigration nach Europa

Die Feminisierung der Migration in Europa und weltweit hat zugleich zu einer Veränderung von Migrationsprojekten und Migrationsnetzwerken geführt. Gegenüber der dauerhaften Migration durch Zuzug von Gruppen sowie durch Familienzusammenführung ist die neue Zuwanderung nach Westeuropa nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion und der Desintegration Jugoslawiens geprägt durch transnationale pendelnde und zirkuläre Arbeitsmigrationen sowie durch undokumentierte Migration insbesondere von allein einreisenden Frauen. Daneben führt die Nachfragesituation in Bezug auf Arbeit im *Care*-Bereich zur Zuwanderung ausländischer – häufig illegaler – Pflegekräfte aus der globalen Peripherie. Die geschlechtsspezifische Betrachtung erweist dabei durchaus widersprüchliche Entwicklungen, die teilweise zu Lasten der Frauen gehen, teilweise aber auch einen Autonomiegewinn für die Frauen bedeuten. Der hohe Frauenanteil in den neuen Migrationsbewegungen in Europa kann sowohl auf die Nachfragesituation in Bezug auf Arbeit im Dienstleistungsbereich zurückgeführt werden, als auch auf die Typik der postkommunistischen Situation. Als Erben des Staatssozialismus war die Mehrheit der Frauen ökonomisch aktiv, aber aufgrund weiter bestehender patriarchalischer Normen und Machtverhältnisse wurden sie die ersten Opfer der postkommunistischen Umstrukturierungen.¹⁸

Kennzeichnend für die neue Migrationssituation in Europa ist die Irregularisierung der Migrationsbewegungen im Zuge der Globalisierung, die zu neuen Mustern der Migration gegenüber denen der klassischen Arbeitsmigrationen im Rahmen von Anwerbeverträgen geführt haben. Wir denken zum Beispiel an die Situation derjenigen Frauen, die Saskia Sassen als „feminization of survival“¹⁹

beschreibt. Mit den neuen, durch moderne Verkehrs- und Kommunikationsmittel hervorgebrachten Phänomenen der Separierung und geografischen Entkopplung von Produktion und Handelszentren im globalen Maßstab geht die absolute quantitative Zunahme transstaatlicher Migrationsbewegungen einher.²⁰ Familien wandern nicht mehr von A nach B, um sich dort niederzulassen, sondern einzelne Familienmitglieder, insbesondere Frauen, leben auf Dauer in mehreren Staaten, dabei ist ihr Aufenthaltsstatus oft unsicher.

Care Chains – Care Drain

Arlie Hochschild prägte das Konzept der *Care Chains*, der „globalen Betreuungsketten“.²¹ Unter *Care Chains* versteht sie persönliche Verbindungen zwischen Menschen auf der ganzen Welt, die durch bezahlte oder unbezahlte Betreuungstätigkeiten vermittelt sind. Häufig wirken drei Stationen zusammen: Eine Frau kümmert sich zu Hause um die Kinder der Migrantin, eine zweite kümmert sich um die Kinder derjenigen, die auf die Kinder der Migrantin aufpasst, und eine dritte, die ausgewanderte Mutter selbst, kümmert sich um die Kinder von Berufstätigen im Zielland. Üblicherweise werden Betreuungsketten von Frauen gebildet. Väter migrieren häufig selbst oder sie teilen sich mit einer weiblichen Verwandten die Betreuungsarbeit im Heimatland. Sie können aber auch der ausschlaggebende Grund für die Migration der Frauen sein.

Betreuungsketten bilden sich entlang von Armuts Grenzen, von Süden nach Norden und von Osten nach Westen. Eine solche Ost-West-Verbindung untersuchte das Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft „Landscapes of Care Drain. Care provision and Care Chains from the Ukraine to Poland and from Poland to Germany“. Auf der Grundlage ihrer Ergebnisse plädieren Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllnbeck für eine Differenzierung der Forschungsperspektiven auf *Care Chains*. Ihre empirischen Analysen weisen auf Verzweigungen der Betreuungsketten hin. Es sind nicht die nach Deutschland migrierenden Polinnen, die Betreuungsaufgaben an Ukrainerinnen weitergeben. Sie

¹⁸ Vgl. Mirjana Morokvasic-Müller, Gender-Dimensionen der postkommunistischen Migrationen in Europa, in: Ursula Apitzsch/Mechthild M. Jansen (Hrsg.), *Migration, Biographie und Geschlechterverhältnisse*, Münster 2003, S. 143–171; vgl. auch den Beitrag von Éva Fodor in dieser Ausgabe.

¹⁹ Saskia Sassen, *Women's Burden: Counter-geographies of Globalization and the Feminization of Survival*, in: *Journal of International Affairs*, 53 (2000) 2, S. 503–524.

²⁰ Vgl. Manuel Castells, *Die Macht der Identität*, Opladen 2002, S. 170 ff.

²¹ A. Hochschild (Anm. 5).

versuchen, Betreuungsarrangements mit Verwandten, Nachbarn und Freunden zu etablieren. Stattdessen sind es Polinnen aus mittelständischen Familien, die Ukrainerinnen für Haus- und Familienarbeiten beschäftigen.¹²² Wie sich die Abwesenheit der Mutter auf die betroffene Familie auswirkt, hängt stark vom Alter, von der jeweiligen Familienkonstellation und von den bestehenden unterstützenden Netzwerken vor Ort ab. Sie hat nicht zwangsläufig negative Auswirkungen, so die Ergebnisse aus diesem Forschungsprojekt.¹²³

Irreguläre Arbeitsverhältnisse

Nach einer repräsentativen Umfrage haben 18 Prozent der deutschen Haushalte schon einmal jemanden „schwarz“ im Haushalt beschäftigt. Als Gründe wurden angegeben, dass es weniger koste, dass die Hilfe nicht angemeldet werden wollte, dass das Verfahren zu kompliziert sei, dass man sich noch nicht mit der Frage beschäftigt habe, dass man nicht gewusst habe, dass das nötig ist, und schließlich, dass man bisher keine Zeit gehabt habe.¹²⁴ Dabei hat das 2003 eingeführte Haushalts-scheckverfahren die legale sozialversicherte Beschäftigung in Privathaushalten erheblich erleichtert. Trotzdem erfasste die Minijobzentrale im Jahre 2009 nur 190 378 Minijobber und -jobberinnen in haushaltsnahen Bereichen. Davon waren über 90 Prozent Frauen; 86,6 Prozent hatten die deutsche Staatsbürgerschaft.¹²⁵ In Privathaushalten tätige Migrantinnen und Migrantinnen sind offenbar nach wie vor überwiegend irregulär, das heißt „schwarz“, ohne Steuer- und Sozialversicherung, sowie zu einem erheblichen Teil auch illegal, ohne Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis, beschäftigt.

¹²² Vgl. Helma Lutz/Ewa Palenga-Möllenbeck, Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand. Eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen, in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3 (2011) 1, S. 9–27.

¹²³ Vgl. dies., Care-Arbeit, Gender und Migration. Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltssektor in Europa, in: U. Apitzsch/M. Schmidbaur (Anm. 3), S. 143–161, hier: S. 154.

¹²⁴ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hrsg.), Haushaltsreport. Minijobs und Schwarzarbeit in Privathaushalten, Bochum 2009.

¹²⁵ Vgl. Karin Gottschall/Manuela Schwarzkopf, Irreguläre Arbeit in Privathaushalten, Düsseldorf 2010, S. 20f.

Ob sich diese Situation mit der erweiterten Arbeitnehmerfreizügigkeit seit dem 1. Mai 2011 ändern wird, ist fraglich. Zwar ist nun die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen EU-Staaten mit Ausnahme von Rumänien und Bulgarien in alle Branchen nach Deutschland möglich, und bereits vor diesem Stichtag gab es eine Vielzahl von Vermittlungsagenturen, die osteuropäische Haushaltshilfen auf der Grundlage der europäischen Dienstleistungsrichtlinie als „Selbstständige“ in deutsche Haushalte vermittelten. Die erweiterte Freizügigkeit wird jedoch, so die skeptische Annahme der Sozialrechtlerin Dorothee Frings, voraussichtlich nicht zu einer Abnahme irregulärer Beschäftigung in Privathaushalten führen. Stattdessen rechnet sie damit, dass sich die Beschäftigung der mittel- und osteuropäischen Frauen in besser bezahlte Arbeitsbereiche verlagert und Frauen aus Drittländern in die Privathaushalte nachrücken.¹²⁶

Hinsichtlich der konkreten Tätigkeiten, so erfuhr Juliane Karakayali in biografischen Interviews mit regulär und irregulär beschäftigten Care-Arbeiterinnen aus Osteuropa, gibt es kaum Unterschiede zwischen ihnen. Unter Umständen ist es für irregulär arbeitende Migrantinnen sogar leichter, sich zu wehren, zum Beispiel durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes.¹²⁷

Care, Citizenship und Geschlechtergerechtigkeit

Der moderne Wohlfahrtsstaat westlicher Gesellschaften nach dem Zweiten Weltkrieg basiert auf der traditionellen Geschlechterordnung des 19. Jahrhunderts. Die Freiheit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu bestreiten und so in den Besitz von *Citizenship*, von Bürgerrechten, zu gelangen, erstreckte sich nicht auf die häuslichen Arbeiten von Frauen, die somit nicht die Möglichkeit hatten, durch

¹²⁶ Vgl. Dorothee Frings, Sexistisch-ethnische Segregation der Pflege- und Hausarbeit im Zuge der EU-Erweiterung, in: Karin Böllert/Catrin Heite (Hrsg.), Sozialpolitik als Geschlechterpolitik, Wiesbaden 2011.

¹²⁷ Vgl. Juliane Karakayali, Pre(car)ious Labor. Die biografische Verarbeitung widersprüchlicher Klassenmobilität transnationaler „care workers“ aus Osteuropa, in: U. Apitzsch/M. Schmidbaur (Anm. 3), S. 165–175.

ihre Tätigkeit gleiche Rechte zu erlangen. Die Domestizierung von *Care*-Arbeit bildete somit die Basis des Ausschlusses von staatsbürgerlichen Rechten.

Citizenship ist ein Konzept, das in seiner Entstehung eng verbunden ist mit der Zugehörigkeit zu einem Nationalstaat, aber auch mit Zugehörigkeit zu einer Zivilgesellschaft in einem weiteren Sinn. Letzteres ist insbesondere von feministischen Forscherinnen und Forschern unterstrichen worden, die *Gender*, *Class* und *Race* zu jenen Kategorien zählen, die Einschlüsse und Ausschlüsse in der Zivilgesellschaft jenseits von bloßer Staatsangehörigkeit regeln. Dieses Verständnis erweitert das Konzept von *Citizenship*, wie T.H. Marshall es bahnbrechend 1950 entwickelt hatte. Marshall analysierte die Aufeinanderfolge von zivilen, politischen und sozialen Rechten in Großbritannien als eine historische Evolution vom 18. bis zum 20. Jahrhundert. Nach seinem Verständnis ist diese Triade aufgebaut auf einem Geflecht von Institutionen, welche die Rechte, Zugänge und Zugehörigkeiten von Individuen zu einem Gemeinwesen bestimmen.^{P28} Verschiedene Forscherinnen kritisierten, dass diese Definition von *Citizenship* auf einer die Geschlechterverhältnisse ignorierenden Trennung von öffentlich und privat sowie von bezahlter Normalarbeit und unbezahlter Pflegearbeit beruhe. Die unbezahlte reproduktive Arbeit wurde als Quelle von Rechten und Teilhabe ignoriert.^{P29}

Es gibt seit langem zwei unterschiedliche Strategien, welche die staatsbürgerlichen Rechte von Frauen stärken wollen. Die eine Strategie zielt darauf, die Stellung von Frauen im Arbeitsmarkt und in der Politik zu festigen. Die andere Strategie sucht die von Frauen geleistete Arbeit in der Reproduktionsarbeit als Grundlage für *Citizenship* und will dabei insbesondere den Zugang zu sozialen Rechten stärken. Die verschiedenen Formulierungen gleicher Rechte für Männer und Frauen durch die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft und später die EU folgten der erstgenannten Strategie. Eine Aufwertung

häuslicher unbezahlter Pflegearbeit als eigenständige Quelle von Rechten erfolgte nicht.^{P30}

In dieser Logik wurden auch staatliche und EU-Hilfen für die Integration von Migrantinnen auf der Grundlage des Konzepts der legalen Vollzeitarbeit konzipiert. Diese enthalten zwar den Anspruch auf vollen Zugang zu sozialen Rechten für Migranten mit einem gefestigten Aufenthaltsstatus, aber dieser kann paradoxerweise gerade durch die Inanspruchnahme solcher sozialen Rechte (wie Bezug von Sozialhilfe) gefährdet werden und im Extremfall zur Ausweisung führen.^{P31} Migrantinnen haben oft gar keinen eigenen, sondern nur von ihrem Ehemann als „Normalarbeiter“ abhängigen sozialen Rechtsstatus.

Rhacel Parreñas thematisierte den bis heute weltweit anhaltenden Widerstand gegen die Entlassung von Frauen aus *Care*-Aufgaben. Die Persistenz der Ideologie weiblicher Häuslichkeit, die „force of domesticity“,^{P32} blockiert auf der einen Seite den Fortschritt von Frauen. Auf der anderen Seite schafft sie Beziehungen zwischen Frauen in Zeiten der Globalisierung und eine mögliche Ausgangsbasis für eine transnationale feministische Solidarität. Im Umgang mit migrantischen Haushaltsarbeiterinnen gibt es auf der Seite westlicher Staaten vor allem zwei Strategien: 1) die Weigerung anzuerkennen, dass Familien von ausländischen Arbeitskräften abhängig sind, 2) die Behandlung von Haushaltshilfen als abhängige Familienmitglieder, nicht als unabhängige Arbeiterinnen. Beide Strategien machen Haushaltsarbeiter und -arbeiterinnen zu Personen mit begrenzten Bürgerrechten.

Ute Gerhard sieht den Kern feministischer *Citizenship*-Konzepte darin begründet, *Care* als integralen Teil staatsbürgerlicher Pflichten unabhängig vom Geschlecht zu etablieren.^{P33}

^{P28} Vgl. Antje Wiener, *Making Sense of the New Geography of Citizenship – Fragmented Citizenship in the European Union*, in: *Theory and Society*, 26 (1997) 4, S. 529–560.

^{P29} Vgl. Ute Gerhard, *Care and Citizenship*, in: U. Apitzsch/M. Schmidbaur (Anm. 3), S. 97–111.

^{P30} Vgl. U. Gerhard/T. Knijn/A. Weckwert (Anm. 13).

^{P31} Vgl. Ursula Apitzsch, *Balancing Precarious Work. Entrepreneurship and a New Gendered Professionalism in Migrant Self Employment*, in: dies./Johanna Bornat/Prue Chamberlayne (eds.), *Biographical analysis and professional practice*, Bristol 2004, S. 39–56.

^{P32} Rhacel Salazar Parreñas, „Partial Citizenship“ and the Ideology of Women’s Domesticity in State Policies on Foreign Domestic Workers, in: U. Apitzsch/M. Schmidbaur (Anm. 3), S. 127–140, hier: S. 130.

^{P33} Vgl. U. Gerhard (Anm. 29).

Sie bezieht sich dabei auf Nancy Frasers Vision des *Universal Caregiver*,³⁴ die ausbalancierte Verteilung von Arbeit und *Care* für jedermann, seien es Männer oder Frauen, wodurch die derzeitigen weiblichen Lebensmuster zur Norm für alle würden. Wenn *Citizenship* auch *Care*-Tätigkeiten umfassen würde, so bedeutete dies, dass Staatsbürgerschaft die Verpflichtung jedes „aktiven“ Bürgers zu *Care*-Arbeiten beinhaltet. Unseres Erachtens ist dies jedoch nicht genug. Wir sind der Auffassung, dass umgekehrt *Care*-Tätigkeiten den Zugang zu *Citizenship* eröffnen müssen. Allein durch die normative Verpflichtung des *Universal Carer* kann die durch die Geschlechterrevolution entstandene *Care*-Lücke nicht gefüllt werden. Da diese Lücke durch staatliche Leistungen nicht kompensiert wird, ist davon auszugehen, dass Gesellschaften global auf die Arbeit von Migrantinnen zurückgreifen werden, die entlang von Armutsgrenzen in die reicheren Länder einwandern.

Die Europäische Union hat – entgegen der Annahme einer gleichförmigen Globalisierung universaler Gerechtigkeitsansprüche – mit dem Ende der Ost-West-Teilung den Beginn einer besonderen europäischen Staatsbürgerschaft realisiert. Seit dem Maastrichter Vertrag von 1993 existiert eine formelle EU-Staatsbürgerschaft, welche jede Person besitzt, welche die Nationalität eines Mitgliedsstaates hat.

Neue Dimensionen erhält das Konzept der Staatsbürgerrechte durch die vielfältigen Prozesse der Migration. Obwohl die westeuropäischen Länder seit mehr als vier Jahrzehnten Ziel von Einwanderungsprozessen sind, gibt es lediglich Ansätze einer gesamteuropäischen Einwanderungspolitik und häufig auch keine geregelten einzelstaatlichen Eingliederungsprozeduren. Integrationsbemühungen bleiben somit auch gesamteuropäisch Elemente einer Notstandspraxis. Nicht nur undokumentierte Einwanderer, sondern auch Aufenthaltsberechtigte haben zumeist keine Chance, die Bürgerrechte an ihrem neuen Aufenthaltsort zu erlangen. Arbeitsmigranten aus Mitgliedsländern der EU haben zwar die europäische Staatsbürgerschaft, aber dies berechtigt sie nicht zur Teilnahme an nationalen Wahlen und damit zur effektiven Vertretung ihrer Interessen.

³⁴ Vgl. Nancy Fraser, *Justice interrupts. Critical reflections on the „postsocialist“ condition*, New York-London 1997, S. 60f.

Nicht zu übersehen ist dabei, dass der Aufbau einer europäischen Staatsbürgerschaft von unten, nämlich die Zusammenführung unterschiedlichster nationaler Regeln zur sozialen Teilhabe von EU-Einwohnern einerseits (*Nested Citizenship*), die Einführung einer Antidiskriminierungsrechtsprechung andererseits, möglicherweise nicht intendierte (durchaus positiv zu wertende) Nebenfolgen hat. Diese Regelungen sind nämlich geeignet, soziale und politische Bewegungen zu unterstützen, die den gleichen Zugang zu *Citizenship*-Rechten für alle Bürger als universale Rechte fordern.³⁵ Solche Politiken von unten haben seit dem 19. Jahrhundert in Europa immer eine große Rolle gespielt, um das Recht auf zivile, politische und soziale Teilhabe als Menschenrecht einzufordern und damit gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen.³⁶ Insbesondere die Frauenbewegungen in Europa haben eine reiche, vielfältige Tradition in Bezug auf die Forderung rechtlicher Standards als Motor der Demokratisierung. Feministische Theorien mit ihrer besonderen Sensibilität für die Rolle der Differenz bei der Forderung nach Gleichheit erscheinen besonders gefordert, ein neues inklusives Konzept von Staatsbürgerschaft zu entwickeln, auf das sich Einheimische wie Migranten unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Geschlecht beziehen können.³⁷ Damit wäre ein wichtiger Beitrag geleistet zu einem „pluralistischen Verständnis von *Citizenship*“,³⁸ in welchem die aktive Teilhabe an der Neugestaltung des Verhältnisses von öffentlicher Teilhabe und Reproduktion des privaten Lebens eine bedeutende Rolle spielt.

³⁵ Vgl. Jo Shaw/Antje Wiener, *The Paradox of the European Polity*, in: Maria Green Cowles/Michael Smith (eds.), *The State of the European Union: Risks, Reforms, Resistance, and Revival*, Oxford 2001, S. 64–88.

³⁶ Vgl. Ute Gerhard, *Bürgerrechte und Geschlecht: Herausforderung für ein soziales Europa*, in: Christoph Conrad/Jürgen Kocka (Hrsg.), *Staatsbürgerschaft in Europa: Historische Erfahrung und aktuelle Debatte*, Hamburg 2001, S. 63–91.

³⁷ Vgl. Jane Jenson, *Extending the boundaries of citizenship: Women's movements of Western Europe*, in: Amrita Basu (ed.), *The Challenge of Local Feminisms: Women's Movement in Global Perspective*, Boulder/CO 1995, S. 405–434.

³⁸ Ruth Lister, *Citizenship. Feminist perspectives*, New York 1997.

Peter Döge

Anerkennung und Respekt – Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble

Essay

Frauen in Europa“ – unter diesem Titel will die vorliegende Ausgabe der APuZ die Situation von Frauen in unterschiedlichen Ländern

Peter Döge

Dr. rer. pol., geb. 1961; betreibt in Kassel das Büro für Strategiebildung „DenkraumGestaltung“; Mitglied im geschäftsführenden Vorstand, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. pd@denkraumgestaltung.de

Europas darstellen und den Stand der Gleichstellung von Frauen analysieren. Aber ist dies überhaupt möglich, gibt es überhaupt eine Geschlechtergruppe „Frau“ oder eine Geschlechtergruppe „Mann“ mit einheitlichen Alltagserfahrungen und Lebenslagen?

Ist Geschlecht denn nicht nur eine soziale Konstruktion ohne jede materielle Basis? Kann es dann überhaupt eine Frauenpolitik oder Geschlechterpolitik geben?

mus die Behandlung von Personen und den Zugang zu Ressourcen bestimmte, die Klassifizierung von „höherwertig“ oder „minderwertig“ darstellte.¹ Wirtschaftswissenschaftliche Arbeiten aus den USA machen deutlich, dass im Rahmen von industriellen Restrukturierungsprozessen je nach Region und Branche bisweilen das Qualifizierungsniveau der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bedeutender war als deren Geschlecht.² Nach Befunden der PISA-Studien bildet im deutschen Schulsystem nicht Geschlecht das primäre Diskriminierungsmerkmal, sondern soziale Herkunft: Es sind insbesondere die jungen Männer aus bildungsfernen Milieus, welche die Bildungsverlierer sind. Die Universalkategorie „Frau“ ist also nichts weiter als eine Abstraktion, sie nutze – wie afroamerikanische Feministinnen kritisierten – vor allem den weißen, gut ausgebildeten Mittelschichtfrauen, ihre Interessen durchzusetzen. Ziel dieser Frauen ist jedoch nicht die Aufhebung von Diskriminierungsstrukturen im Allgemeinen, sondern die Gleichstellung „mit den Männern ihrer Klasse“.³

Ebenso wie der *Race-Class-Gender*-Ansatz betonte auch die Männerforschung seit Anbeginn, dass Männer keinesfalls eine homogene Geschlechtergruppe sind, sich unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe gegeneinander differenzieren und hierarchisieren.⁴ Das historisch und kontextuell jeweils dominierende Modell von Männlichkeit, das gewissermaßen beschreibt, was ein „richtiger Mann“ ist, wird in der Männerforschung als „hegemoni-

Homogenität oder Heterogenität

Eine erste Antwort auf diese Fragen innerhalb der Geschlechterforschung gibt die sogenannte *Race-Class-Gender*-Debatte, die darauf hingewiesen hat, dass das Merkmal Geschlecht sich immer mit anderen Merkmalen überlagert und „vielfache Dominanzsysteme“ existieren.¹ Die Hierarchisierung von Menschen entlang von Geschlecht ist Bestandteil umfassender „Dominanzkulturen“,² die generell Unterschiede etablieren und bewerten, wobei je nach Kontext jeweils unterschiedliche Merkmale zu Diskriminierungsfaktoren werden. Das Merkmal Geschlecht fungiert nicht immer und überall als primäres Diskriminierungsmerkmal. So zeigen geschichtswissenschaftliche Studien, dass das primäre Differenzierungsmerkmal, das während der Zeit des Nationalsozialis-

¹ Vgl. Ester Ngan-Ling Chow, Introduction, *Transforming Knowledge, Race, Class, and Gender*, in: dies./Doris Wilkinson/Maxine Baca Zinn (eds.), *Race, Class & Gender. Common Bonds, Different Voices*, Thousand Oaks u.a. 1996, S. xix.

² Birgit Rommelspacher, *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*, Berlin 1995.

³ Vgl. Gisela Bock, Gleichheit und Differenz in der nationalsozialistischen Rassenpolitik, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 19 (1993) 3, S. 277–310.

⁴ Vgl. Leslie McCall, *Complex Inequality. Gender, Class and Race in the New Economy*, New York–London 2001.

⁵ bell hooks, *Black Women, shaping Feminist Theory*, in: Joy James/T. Denean Sharpley-Whiting (eds.), *The Black Feminist Reader*, Oxford 2000, S. 137.

⁶ Vgl. Peter Döge, Trägheit und Dynamik. Männer und Männlichkeiten am Beginn des 21. Jahrhunderts, in: John D. Patillo-Hess/Mario R. Smole (Hrsg.), *Frauen und Männer. Die fiktive Doppelmasse*, Wien 2010, S. 113–125.

ale Männlichkeit“ bezeichnet.⁷ Hegemoniale Männlichkeiten finden sich insbesondere in den Führungspositionen von Unternehmen und bestimmen dort Leistungs- und Karrieremuster – und zwar für Frauen und Männer gleichermaßen. Diese Muster bauen insbesondere auf einer Abwertung und Ausklammerung weiblich konnotierter Tätigkeiten und Bereiche wie Hausarbeit und Kinderbetreuung auf; das sogenannte Vereinbarkeitsproblem hat hier eine seiner wesentlichen strukturellen Ursachen. Vor diesem Hintergrund wird immer wieder auf die Gefahr hingewiesen, dass klassische Gleichstellungspolitiken, die über eine Quote ausschließlich auf eine zahlenmäßige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zielen, ohne dabei *gleichzeitig* einen Wandel von Organisationskulturen anzustreben, auf eine Anpassung von Frauen an hegemoniale männliche Habituskulturen hinauslaufen. Die Familienunfreundlichkeit von Organisationen – die Ausklammerung des Lebendigen – und die damit verbundenen Selektivitäten im Hinblick auf spezifische Lebens- und Karrieremuster bleiben auf diese Weise erhalten.⁸

Geschlecht als soziale Konstruktion?

Aber nicht nur die Existenz von homogenen Genusgruppen, sondern die Existenz von zwei Geschlechtern überhaupt wird seit Beginn der 1990er Jahre in Zweifel gezogen. Ausgangspunkt für das Konzept der „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ waren insbesondere die Arbeiten von Judith Butler.⁹ Die sich auf Butler berufende sogenannte Queer-Theorie geht gegenwärtig sogar soweit, die Zweigeschlechtlichkeit als gesellschaftliche Norm insgesamt infrage zu stellen. Ins Blickfeld von Geschlechterpolitik rücken in diesem Zusammenhang vor allem Geschlechtsidentitäten und Geschlechterrollen, wobei angenommen wird, diese beliebig modifizieren zu können. Ihren politischen Niederschlag finden diese Ideen zum Beispiel in Maßnahmen wie dem Girl's und dem Boy's Day sowie in all den Program-

men zur Veränderung des Berufs- und Studienfachwahlverhaltens von Frauen. Allerdings hat sich dieses in den vergangenen Jahren auf europäischer Ebene ebenso wenig verändert wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung oder das geschlechtsspezifische Muster in der Versorgung von kleinen Kindern.

Vor diesem Hintergrund ist es hilfreich, sich die theoretischen Wurzeln des sozial-konstruktivistischen Gender-Konzepts in Erinnerung zu rufen. Diese finden sich in einem psychologischen Ansatz, der in den 1920er Jahren ausgebildet wurde und unter dem Begriff des Behaviorismus eng mit den Namen Budrus F. Skinner und J.B. Watson verbunden ist. Der Behaviorismus geht davon aus, dass menschliches Verhalten in einem Reiz-Reaktions-Muster ausschließlich durch die Umwelt bestimmt wird, wobei gleiche Umweltbedingungen zu ähnlichen Verhaltensmustern führen sollen. Individuelle kognitive Bewusstseinsprozesse als Determinante von Verhalten erkennen die Behavioristen nicht an, jeder Mensch ist bei Geburt eine *tabula rasa*. Die empirische Grundlage dieser basalen Annahmen der behavioristischen Psychologie bilden dabei im Wesentlichen Experimente mit Tauben, Ratten und Hunden – die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf Menschen bleibt doch eher fraglich. Es ist erstaunlich, dass dieser Aspekt im Queer-Diskurs niemals einer ebensolchen kritischen Reflexion unterzogen worden ist wie die Ergebnisse der Primaten-Forschung oder der Evolutionspsychologie.¹⁰

Der Behaviorismus verkennt in seiner einseitigen Perspektive auf die Umwelt als Verhaltensdeterminante zudem, dass die soziale Umwelt, die auf die Individuen einwirkt und ein bestimmtes Verhalten evoziert, immer das Produkt der Handlungen eben dieser Individuen, dieser Frauen und dieser Männer, ist. Und dann stellt sich die Frage, wovon das Handeln dieser Individuen bei der Gestaltung der sozialen Strukturen, die wiederum genau das Verhalten hervorbringen, das wir beobachten können, letztendlich bestimmt wird. Bei der Beantwortung dieser Frage wird deutlich, dass der Queer-Diskurs ein bedeutendes Moment des sozialkonstruktivistischen Ansatzes dauerhaft übersieht – nämlich die Biologie des Menschen: „Biologische Fakten beschränken

⁷ Tim Carrigan/Bob Connell/John Lee, Toward a new Sociology of Masculinity, in: Theory and Society, 14 (1985) 5, S. 587ff.

⁸ Vgl. Peter Döge, Vom Lebendigen her denken. Perspektiven für eine zukunftsfähige Geschlechterpolitik aus Männersicht, in: Switchboard, (2010) 192, S. 16–19.

⁹ Vgl. Judith Butler, Zwischen den Geschlechtern, in: APuZ, (2002) 33–34, S. 6–8.

¹⁰ Vgl. Donna Haraway, Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen, Frankfurt/M. 1995.

die gesellschaftlichen Möglichkeiten des Einzelnen. Aber die gesellschaftliche Welt, die vor jedem Einzelnen ist, beschränkt auch das, was für den Organismus biologisch möglich wäre.“¹¹ Soziale Konstruktionsprozesse entwickeln sich Peter Berger und Thomas Luckmann zufolge immer im Spannungsfeld von Natur und Kultur. Ein solcher Blick auf Männer und Frauen als Lebewesen wird von der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung und der Geschlechterpolitik bedauerlicherweise vorschnell als „biologistisch“ abgetan – dies nicht selten ohne ein genaues Verständnis davon, was Biologie eigentlich ist oder in weitgehender Gleichsetzung von Biologie mit genetischem Determinismus.¹² Auf diese Weise wird dann ein Faktum völlig übersehen, das für das Geschlechterverhältnis und für Geschlechterpolitik von zentraler Bedeutung ist: der Aspekt der Reproduktion beziehungsweise der Fortpflanzung.

Gender als Geschlechterkultur

Wie jedes andere Lebewesen ist auch der Mensch an Fortpflanzung interessiert, ohne Fortpflanzung ist ein Weiterbestehen unserer Gattung nicht möglich. Folglich wünschen sich von den Kinderlosen unter 45 Jahren in Deutschland 46 Prozent bestimmt und 32 Prozent vielleicht Kinder. Nur 15 Prozent schließen Kinder völlig aus ihrer Lebensplanung aus.¹³ Zur Fortpflanzung gehört auch beim Menschen die Vereinigung von zwei unterschiedlichen Arten von Keimzellen, deren Produktion binär zwischen den beiden menschlichen Wesen aufgeteilt ist. Die Existenz intersexueller Menschen stellt diese Binarität meiner Meinung nach keineswegs in Frage, sie bewegt sich zahlenmäßig in einem nicht signifikanten Bereich.¹⁴ So ist auch die Fähigkeit, neues Leben zu gebären, beim Homo sa-

piens binär aufgeteilt und definiert von daher objektiv zwei Geschlechterkategorien – allerdings nur im Hinblick auf die biologische Potenzialität und nicht auf die individuelle Realisierung: Nicht alle Frauen werden Mütter, nicht alle Männer Väter. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben von den Frauen, die im Jahr 2006 zwischen 50 und 75 Jahre alt waren, jedoch etwa 86 Prozent Kinder geboren.¹⁵

Zur Fortpflanzung gehört Sexualität, Schwangerschaft, Geburt, Monatszyklus, Menopause – all dies ist mit bestimmten Körpererfahrungen verbunden, die wiederum auf die beiden menschlichen Wesen unterschiedlich verteilt sind. Vor diesem Hintergrund hat die anthropologische Geschlechterforschung immer wieder darauf hingewiesen, „dass Menschen Körper haben, die in einer unterschiedlichen binären Gestalt präsent sind“.¹⁶

Schon in den 1970er Jahren formulierte die Anthropologin Gayle Rubin den Begriff des *Sex-Gender-Systems*, welches das institutionelle Setting, in denen eine Gesellschaft Sexualität und Fortpflanzung handhabt, beschreibt.¹⁷ Von diesem Konzept ausgehend habe ich den Begriff der *Geschlechterkultur* entwickelt.¹⁸ Wenn Kultur allgemein als Art und Weise beschrieben werden kann, in der eine Gruppe eine Handlung – zum Beispiel Essen, Wohnen, Zeitmessung – ausführt oder einen Sachverhalt kommuniziert, beschreibt Geschlechterkultur die Art und Weise, wie menschliche Gruppen mit der beobachtbaren Tatsache umgehen, dass das Reproduktionsvermögen zwischen Menschen unterschiedlich verteilt ist. Geschlechterkultur meint von daher immer mehr als Frau und Rolle, sie umfasst auch und besonders den normativ-symbolischen Umgang mit Geschlecht. Geschlechterpolitik wird dann zur Gestaltung von Geschlechterkultur.

¹¹ Peter L. Berger/Thomas Luckmann, *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*, Frankfurt/M. 2001¹⁸, S. 192.

¹² Vgl. Griet Vandermassen, *Who's afraid of Charles Darwin. Debating Feminism and Evolutionary Theory*, Lanham 2005.

¹³ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Familien Report 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends*, Berlin 2009.

¹⁴ Schätzungsweise leben in Deutschland etwa 40000 intersexuelle Menschen; insgesamt einer von 2000 Menschen. Vgl. Claudia Lang, *Intersexualität. Menschen zwischen den Geschlechtern*, Frankfurt/M.–New York 2006.

¹⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Geburten in Deutschland*, Wiesbaden 2007, S. 28.

¹⁶ Henrietta Moore, *Was ist eigentlich mit Frauen und Männern passiert? Gender und andere Krisen in der Anthropologie*, in: Ulrike Davis-Sulikowski et al. (Hrsg.), *Körper, Religion und Macht. Sozialanthropologie der Geschlechterbeziehungen*, Frankfurt/M.–New York 2001, S. 192.

¹⁷ Vgl. Gayle Rubin, *The Traffic in Women, Notes in the „Political Economy“ of Sex*, in: Rayna R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*, New York–London 1975.

¹⁸ Vgl. Peter Döge, *Von der Anti-Diskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden*, Göttingen 2008, S. 40ff.

Der Mensch als Lebewesen ist immer zugleich ein Symbol produzierendes Wesen und so bilden Geschlechterbilder – Vorstellungen, die sich Menschen von den Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen und Männern machen – immer ein bedeutendes Moment von Geschlechterkulturen. Die hierzulande nach wie vor vorherrschende bipolare Geschlechterkultur schreibt Frauen und Männern jeweils exklusive Eigenschaften in dem Sinne zu, dass, wer rational ist, nicht emotional sein kann und wer technisch kompetent ist, nicht empathisch sein kann. Aber jeder Blick auf das samstägliche Verhalten von Männern in den Fußballstadien sowie auf das tägliche Treiben an den Börsen macht deutlich, dass Männer sehr wohl emotional und empathisch sein können. Ein Blick in die Technikgeschichte zeigt auf der anderen Seite, dass Frauen immer schon technisch kompetent waren, aber nur andere Techniken entwickelt haben, die gemeinhin nicht als Technik gelten – etwa die Filtertüte (Melitta Benz) oder den Scheibenwischer (Mary Anderson).¹⁹ Männer wiederum sind ebenso kommunikativ kompetent wie Frauen – es scheint nur so zu sein, dass Männer und Frauen in einer jeweils anderen Weise und über andere Dinge sprechen.

In diesem Sinne lassen sich alle seriösen Studien der neurobiologischen Geschlechterforschung zusammenfassen: Männer und Frauen sind in allen Lebensbereichen gleichermaßen kompetent, sie scheinen nur unterschiedliche Strategien zu verfolgen und unterschiedliche Motivationslagen zu besitzen, sich mit bestimmten Dingen zu beschäftigen.²⁰ Dies gilt allerdings nicht für alle Männer und Frauen gleichermaßen, denn zwischen den einzelnen Individuen gibt es große Variationsbreiten, die wiederum größer sein können, als die zwischen den Geschlechtern insgesamt.

Geschlechtsspezifisch oder geschlechtshierarchisch

So zeigt sich, dass im Durchschnitt mehr Männer als Frauen die Motivation besitzen, eine Führungsposition einnehmen zu wol-

len. Diese Motivation findet sich aber nicht bei allen Männern, sie findet sich jedoch auch bei einigen Frauen. So äußerten in einer Studie der Harvard University 15 Prozent der befragten weiblichen Hochschulabgängerinnen und 27 Prozent der männlichen Hochschulabgänger, dass sie eine Führungsposition anstreben.²¹ Ebenso ist es nach wie vor eher wahrscheinlich, dass Frauen ihre Berufstätigkeit zugunsten der Betreuung von kleinen Kindern oder von Familienangehörigen unterbrechen als Männer. Mehr Frauen als Männer streben in den Universitäten nach wie vor in die kulturwissenschaftlichen, mehr Männer als Frauen in die ingenieurwissenschaftlichen Bereiche – auch in der ehemaligen DDR konnte dieses Studierverhalten beobachtet werden. Ob diese Motivationslagen sozialisations- oder evolutionsbedingt sind, wird Geschlechterforschung – auch in einer transdisziplinären Perspektive – niemals mit eindeutiger Sicherheit beantworten können. Eine solche Sicherheit im Hinblick auf die Interpretation von Prozessen und Vorgängen wird in Zeiten von Unschärfereleation und Chaostheorie nicht einmal mehr in der Physik postuliert, und von daher sollte auch die Geschlechterforschung und vor allem die Geschlechterpolitik lernen, mit diesen Unsicherheiten umzugehen. Voraussetzung hierfür wäre insbesondere eine präzise Unterscheidung der Begriffe geschlechtshierarchisch und geschlechtsspezifisch, die im geschlechterpolitischen Diskurs noch immer weitgehend synonym gebraucht werden.

Eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist Bestandteil einer jeden Geschlechterkultur – sie kann als Ausdruck der unterschiedlichen Motivationslagen und Vorlieben gesehen werden. So gibt es Frauenberufe und Männerberufe, Frauenbereiche und Männerbereiche, Frauenleben und Männerleben – insbesondere mit Blick auf die Versorgung von kleinen Kindern. Wie eine vergleichende Überblicksstudie zeigt, wird in nur 5 Prozent von 156 Ethnien eine enge Beziehung zwischen Vater und Kleinkind unterstützt.²² Aber stellt es denn tatsächlich eine Ungerechtigkeit dar, wenn

¹⁹ Vgl. Deborah Jaffé, *Ingenious Women. From Tincture of Saffron to Flying Machines*, Phoenix Mill 2004.

²⁰ Vgl. Doris Bischof-Köhler, *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede*, Stuttgart u. a. 2011⁴.

²¹ Vgl. McKinsey & Company (ed.), *Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver*, o. O. 2007, S. 9.

²² Vgl. Janet Brown/Gary Barker, *Global Diversity and Trends in Patterns of Fatherhood*, Den Haag 2004, S. 17–43.

Frauen in sogenannten Frauenberufen arbeiten oder in Teilzeit arbeiten möchten, um kleine Kinder besser betreuen zu können? Ist eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung *per se* negativ zu bewerten oder ist es nicht vielmehr die unterschiedliche Bewertung männlich und weiblich konnotierter Bereiche, Berufe, Kompetenzen sowie der Lebensmuster, die eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung werden lassen? Ein von diesen Fragen ausgehender differenzierender Blick auf unsere Geschlechterkultur würde deutlich machen, dass es vor allem diese Wertigkeiten sind, die für die unterschiedliche Einkommenshöhe von Frauen und Männern sowie für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen verantwortlich sind, wobei die Abwertung von „Frauenleben“ auch familienorientierte Männer trifft. So verdienen einer US-amerikanischen Studie zufolge sogenannte moderne Männer im Durchschnitt 6000 Euro weniger im Jahr als sogenannte traditionelle Männer,²³ auch familienorientierte Männer erfahren eine „gläserne Decke“.

Geschlechterpolitik als Diversity Management

Das sogenannte Vereinbarkeitsproblem wird für Väter und Mütter demnach ebenso nur zu lösen sein wie die Einkommensungleichheit der Geschlechter, wenn an dieser Wertigkeit von Lebensbereichen und Berufen angesetzt wird. Ziel von Geschlechterpolitik sollte von daher sein, weiblich konnotierte Tätigkeiten und Lebensmuster aufzuwerten mit dem Ziel „Arbeit und Familienleben so zu organisieren, daß Zuständigkeiten und Entgelt absolut unparteiisch an Menschen mit verschiedenen sozialen Merkmalen, die unterschiedliche Aufgaben erfüllen, verteilt werden“.²⁴ Auf diese Weise könnte eine wirkliche Gleichstellung im Sinne einer Gleichwertigkeit von Lebensmustern hergestellt werden, einhergehend mit einer wirklichen Wahlfreiheit in den Lebensbiografien. Gleichwertigkeit lässt Unter-

schiedlichkeit zu und versucht nicht, Frauen und Männer an eine Norm anzupassen – weder an die Norm des hegemonial Männlichen noch an eine sozial-konstruktivistische Norm der Unterschiedslosigkeit. In diesem Zusammenhang ergibt sich dann die Frage nach wirklich aussagekräftigen Indikatoren für Chancengleichheit von Frauen und Männern: Ist denn die Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen tatsächlich ein angemessener Maßstab? Ist es tatsächlich der Anteil von Frauen in sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und in Führungspositionen? Oder ist es der Anteil von Vätern in Elternzeit und der Anteil von Männern in sogenannten Frauenberufen? Oder ist es ganz einfach die Zufriedenheit von Frauen und Männern mit ihrem Leben?

Vor dem Hintergrund der bisherigen Überlegungen erscheint mir das Konzept des Diversity Managements als die vielversprechendste Strategie, mit dem „gender trouble“ politisch angemessen umzugehen. Diversity Management setzt an der Vielfalt von Merkmalskonstellationen an und sieht Unterschiedlichkeit als wichtige Organisationsressource. Es geht darum, gesellschaftliche und organisationale Kontexte zu schaffen, in denen jedes Individuum unabhängig von seinen körperlichen oder sozial-kulturellen Merkmalen seine Potenziale einbringen kann. Orientiert an den Leitbildern Offenheit und Vielfalt bietet das Konzept des Diversity Managements zudem die Möglichkeit für einen unverkrampften Umgang mit dem Natur-Kultur-Dilemma: Offenheit impliziert, Männern und Frauen alle Möglichkeiten und Bereiche offenzuhalten und quasi zu unterstellen, alles wäre nur sozial konstruiert. In diesem Zusammenhang erhalten dann Antidiskriminierungsstrategien ihren Stellenwert. Vielfalt bedeutet, das Resultat der individuellen Handlungen anzuerkennen, die Unterschiedlichkeit etwa im Berufswahlverhalten oder den Lebensmustern anzunehmen und so gleichwertig wie möglich zu behandeln. Vielfalt bedeutet auch, biologische Unterschiede zuzulassen und – wie etwa in der Gesundheitspolitik – entsprechend differenzierte Angebote für Frauen und Männer zu entwickeln. Anerkennung und Respekt würden auf diese Weise zu zentralen Achsen von Geschlechterpolitik jenseits homogener Genusgruppen.

²³ Vgl. Timothy A. Judge/Beth A. Livingston, Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and earnings, in: Journal of Applied Psychology, 93 (2008) 5, S. 994–1012.

²⁴ Judith Lorber, Kontinuitäten, Diskontinuitäten und Konvergenzen in neueren feministischen Theorien und in feministischer Politik, in: Feministische Studien, (1998) 1, S. 52.

Ausschreibung

Call for Papers für einen Essay in „Aus Politik und Zeitgeschichte“

Thema: Europäische Identität

Am 7. Februar 2012 liegt die Unterzeichnung des Vertrags von Maastricht über die Europäische Union 20 Jahre zurück. Aus diesem Anlass widmet sich die zweite Ausgabe der APuZ im kommenden Jahr 2012 dem Thema Europa. Ein Essay soll sich mit der Frage auseinandersetzen, ob die Bürgerinnen und Bürger Europas eine gemeinsame europäische Identität haben (sollten). Dieser Essay wird im Rahmen eines Call for Papers vergeben.

Den Call for Papers können Sie hier herunterladen:
www.bpb.de/apuz

APuZ

Nächste Ausgabe 39/2011 · 26. September 2011

„Arabischer Frühling“

Muriel Asseburg

Zur Anatomie der arabischen Revolutionen

*K. Brakel · K. D. Loetzer · K. El Ouazghari · K. Jaeger · R. Jaeger ·
A. M. El Husseini · R. Hajatpour*

Länder der Region im Porträt

Cilja Harders

Ende des autoritären Sozialvertrags

Inken Wiese

Soziale Reformen zur Stabilisierung

Sonja Hegasy

Jugendkulturen und die Veränderungen der Gesellschaften

Gil Yaron

Israel und der „Arabische Frühling“

Christian Hacke

Deutschland und die Libyen-Krise

Heinrich Kreft

Transformationspartnerschaften

Alan Posener

Arabischer Frühling – Europäischer Herbst?

Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Adenauerallee 86
53113 Bonn



Redaktion

Dr. Hans-Georg Golz
Dr. Asiye Öztürk
(verantwortlich für diese Ausgabe)
Johannes Piepenbrink
Anne Seibring (Volontärin)
Telefon: (02 28) 9 95 15-0
www.bpb.de/apuz
apuz@bpb.de

Redaktionsschluss dieses Heftes:
2. September 2011

Druck

Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH
Kurahnenstraße 4–6
64546 Mörfelden-Walldorf

Satz

le-tex publishing services GmbH
Weißensefelder Straße 84
04229 Leipzig

Abonnementservice

Aus Politik und Zeitgeschichte wird
mit der Wochenzeitung *Das Parlament*
ausgeliefert.

Jahresabonnement 25,80 Euro; für Schüle-
rinnen und Schüler, Studierende, Auszubil-
dende (Nachweis erforderlich) 13,80 Euro.
Im Ausland zzgl. Versandkosten.

Frankfurter Societäts-Medien GmbH
Vertriebsabteilung *Das Parlament*
Frankenallee 71–81
60327 Frankfurt am Main
Telefon (069) 7501 4253
Telefax (069) 7501 4502
parlament@fs-medien.de

Nachbestellungen

IBRo
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Telefax (038204) 66 273
bpb@ibro.de
Nachbestellungen werden bis 20 kg mit
4,60 Euro berechnet.

Die Veröffentlichungen
in *Aus Politik und Zeitgeschichte*
stellen keine Meinungsäußerung
der Herausgeberin dar; sie dienen
der Unterrichtung und Urteilsbildung.

ISSN 0479-611 X

Jutta Allmendinger

3–7 **Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse**

Frauen wollen nicht? Sie haben sowieso bald mit Männern gleichgezogen? Geschlecht steht immer noch für soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit. Wir brauchen Strukturen, in denen Frauen und Männer ihre Lebensverläufe entfalten können.

Gesine Fuchs · Silke Bothfeld

7–18 **Gleichstellung in Deutschland im europäischen Vergleich**

Die Gleichstellung ist ein vielschichtiges Ziel, das neben gleichen Rechten und Pflichten auch gleiche Chancen auf Geld, Macht, Zeit und Anerkennung einschließt. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland eine Position im Mittelfeld ein.

Prune Antoine

19–23 **Unter den Rockschoßen der Europäischen Kommission**

Wie „macho“ ist die Europäische Kommission? Acht EU-Kommissarinnen sprechen über ihre Karriere und ihre Alltagsvision im männlich geprägten europäischen Kosmos zwischen Kampf und Überzeugung.

Ina Wunn

23–30 **Neue Wege für Musliminnen in Europa**

Muslimische Frauen sehen sich heute vielfachen Herausforderungen und Diskriminierungen ausgesetzt: als Frau, als Migrantin, als Muslimin. Zwischen Anpassung und Selbstbehauptung suchen sie ihren Platz in der europäischen Gesellschaft.

Éva Fodor

30–37 **Geschlechterbeziehungen im (Post-)Sozialismus**

Vom Transformationsprozess waren auch die Geschlechterbeziehungen betroffen. Setzte die kommunistische Ideologie auf die Eingliederung der Frauen in die Erwerbsbevölkerung, so kam es nach 1990 zu einer Renaissance der Häuslichkeit.

Barbara Vinken

38–43 **Erkenne Dich selbst: Frauen – Mütter – Emanzipation**

Der spezifisch (west-)deutsche Glaube, Kinder gedeihen einzig und allein unter der Vollzeitfürsorge einer liebenden Mutter, und das daran gekoppelte Diktum der Unvereinbarkeit von Kind und Karriere sind Irrtümer, die einen hohen Preis fordern.

Ursula Apitzsch · Marianne Schmidbaur

43–49 **Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit**

Mit dem Wandel der Geschlechterordnung werden auch Hausarbeit, Sorge und Fürsorge neu verteilt – überwiegend zwischen Frauen. Migrantinnen aus armen Ländern bedienen die steigende Nachfrage in Ländern des globalen Nordens.

Peter Döge

50–54 **Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble**

Geschlechterpolitik kann nicht länger von der Idee homogener Geschlechtergruppen ausgehen. Im Sinne des Diversity Management muss sie die Vielfalt unter Frauen und Männern annehmen und benachteiligungsfrei gestalten.