

Wie geschlechtergerecht ist unsere Gesellschaft?

EIN GESPRÄCH MIT UTA MEIER-GRÄWE* ZUM GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG

Wie steht es mit der Gleichstellung in Deutschland?

Meier-Gräwe: 2017 liegen wir nach dem Gender Equality Index im europäischen Vergleich lediglich auf Rang 12 unter 28 Ländern¹ (Abb. 1) und haben uns in den letzten 5 Jahren so gut wie gar nicht in Richtung Gleichstellung weiterbewegt. Hier gibt es also nach wie vor einen großen Handlungsbedarf.

Sie haben am Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mitgearbeitet. Wo klappt es denn in Deutschland ganz gut mit der Gleichstellung?

Meier-Gräwe: Relativ gut läuft es im Bildungsbereich. Da haben Mädchen und junge Frauen zum Beispiel bei den Noten die Nase vorn, und zwar sowohl an Grundschulen als auch während des Studiums an Hochschulen, die sie sogar oft mit besseren Bewertungen als die männlichen Vergleichsgruppen verlassen. In dieser Lebensphase überwiegt bei ihnen deshalb die Vorstellung, dass es in Deutschland um die Gleichstellung ziemlich gut bestellt sei. Sie glauben vielfach, dass, wer sich richtig anstrengt, auch seinen Weg machen wird – unabhängig vom Geschlecht. Auch vom Lehrpersonal wird die Ansicht vermittelt, dass es heute in Deutschland eigentlich zwischen Männern und Frauen

gerecht zugehe und den Mädchen alle Wege offenstünden.

Wo geht es nicht gerecht zu?

Meier-Gräwe: Die Problematik wird den Frauen oft erst bewusst, nachdem sie Kinder bekommen haben. Wir sprechen von einer »Retraditionalisierung der Geschlechterrollen« im Übergang zur Elternschaft: Mütter engagieren sich dann in der unbezahlten Sorgearbeit (Abb. 2) und lassen sich auf Teilzeit- oder Minijobs ein oder steigen komplett aus dem Berufsleben aus. Dadurch weichen sie aber vom klassischen männlichen Erwerbsmodell ab. Denn Zeit, die für Haus- und Sorgearbeit gebunden ist, kann eben nicht im erlernten Beruf eingesetzt werden. Das hat gravierende Folgen: für ihren aktuellen Lebensstandard, für die beruflichen Wiedereinstiegschancen und für ihre Alterssicherung.

Können Sie kurz den Begriff »männliche Erwerbsbiografie« erklären?

Meier-Gräwe: Nach der Ausbildung erfolgt idealtypisch der Einstieg in

den Beruf in Vollzeit, der dann über 40 bis 45 Jahre ununterbrochen ausgeübt wird, bevor man ins Rentenalter eintritt. Jede Art von Abweichung von dieser klassischen männlichen Erwerbsbiografie wird derzeit faktisch »bestraft«. Das zeigt sich dann für Frauen finanziell, aber auch in einer Entwertung von erworbenen beruflichen Qualifikationen durch eine Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit. In der Mikroökonomie wird das bezeichnenderweise als »unterbrechungsbedingter Humankapitalverlust« definiert. Die gesellschaftlich dringend notwendige Arbeit, die ganz überwiegend Frauen im Privatbereich übernehmen, erfährt demnach bis heute eine völlig unzureichende Anerkennung, sieht man einmal von den geringfügigen Rentenanwartschaften für Kindererziehung oder Pflege ab.

Können Sie dazu Zahlen nennen?

Meier-Gräwe: Ja, so zeigt zum Beispiel die Kennzahl des Gender Pension Gap, der den relativen Unterschied der Al-

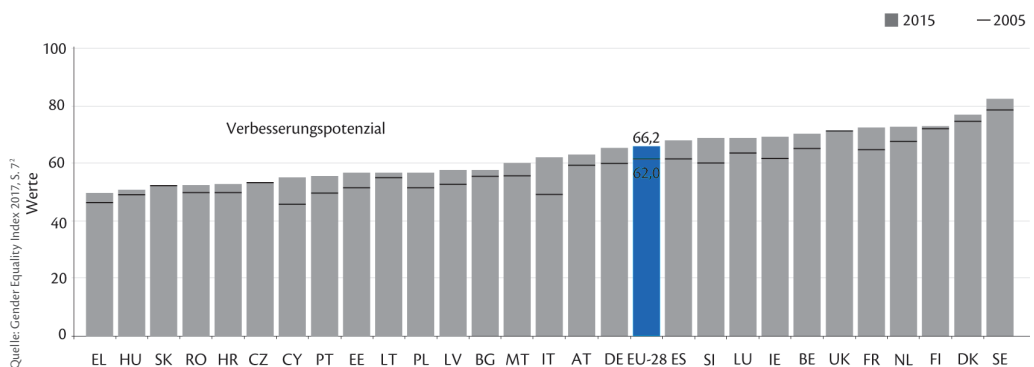


Abb. 1: Deutschland liegt nach dem europäischen Gender Equality Index auf Rang 12

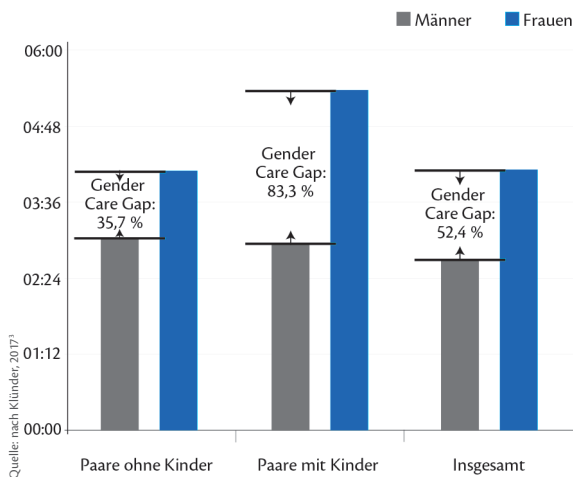


Abb. 2: Erwachsene Frauen in Deutschland verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Care-Arbeit als Männer, was einem Gender Care Gap von 52,4 % entspricht. Bei Familien mit Kindern steigt dieser Wert noch einmal an

verlaufen zu tun. Deshalb spricht durchaus viel dafür, Mädchen und junge Frauen auch für Technik, Informatik und Naturwissenschaften zu begeistern. Allerdings sollte auch das Rollenrepertoire für Jungen und junge Männer erweitert werden: Im EU-Vergleich haben wir einen der größten Gender Gaps im Bereich der Studienfachwahl. Mehr als 40 % der Frauen studieren in den Bereichen Erziehung, Gesundheit,

Frauen die Sorgeberufe ausüben, müssen sie attraktiver werden und man/frau muss auch davon leben können. Seit 20 Jahren aber haben Menschen, die in diesen Dienstleistungsberufen tätig sind, nicht mehr am Produktivitätsfortschritt teilgehabt. Deutschland hat hier leider auf eine Billigdienstleistungsökonomie gesetzt. Das muss sich dringend ändern. Derzeit sind diese Berufe immer noch ganz überwiegend als Helferinnen-, Assistentinnen- oder Zuverdienerberufe strukturiert, die für eine eigenständige Existenzsicherung nicht ausreichen. Dies ist ein Erbe, das wir noch aus der Industriegesellschaft des 20. Jahrhunderts mitschleppen. Es läuft der Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit fundamental entgegen.

tersicherungseinkommen von Frauen und Männern beschreibt, dass es bei den Frauen 2015 um 53 % geringer ausfiel als das der Männer (Abb. 3). Mit der Konsequenz, dass Frauen deutlich häufiger in Altersarmut landen. Hierbei spielt natürlich auch eine große Rolle, dass berufstätige Frauen häufig in Berufsfeldern arbeiten, die mit der Versorgung von Menschen zu tun haben: Berufe wie Krankenschwester, Erzieherin oder Altenpflegerin werden alle deutlich schlechter bezahlt als gewerblich-technische, männlich dominierte Berufe, obwohl die Anforderungen und Belastungen keineswegs geringer sind. Eine häufige Begründung lautet: Weiblich konnotierte Berufe seien eben nicht so produktiv wie die Männerberufe. Wenn hier nicht eine grundsätzliche Neubewertung und Aufwertung dieser Frauenberufe erfolgt, wird sich die Geschlechterungleichheit auch in der Zukunft reproduzieren.

Soziales und Geisteswissenschaften, aber nur 17 % der Männer. Denn in unserer alternden Gesellschaft entstehen derzeit rationalisierungsresistente Beschäftigungsverhältnisse gerade in den personen- und haushaltsnahen Sorgeberufen, ein Tatbestand, der leider viel zu wenig öffentlich beachtet und diskutiert wird. In diesen Dienstleistungsberufen wird der Fachkräftemangel sogar noch weiter zunehmen. Demgegenüber sind die Substituierungspotenziale in den gewerblich-technischen Fertigungsberufen, also in den klassischen Männerberufen wie der Autoindustrie oder dem Maschinenbau, durch Rationalisierung und Digitalisierung besonders groß und viele Arbeitsplätze werden dort künftig wegfallen.

Deswegen stellt eine Neubewertung und Aufwertung dieser Sorgeberufe als zweites Standbein für eine gut funktionierende Volkswirtschaft im 21. Jahrhundert eine vordringliche gesellschaftliche Aufgabe dar: Unabhängig davon, ob Männer oder

Was wäre zu tun?

Meier-Gräwe: Zunächst brauchen wir eine gesellschaftsweite Diskussion darüber, was in unserer Gesellschaft »produktiv sein« bedeutet. Es ist einfach nicht länger hinnehmbar, dass das Herstellen von Maschinen und Autos einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt als der Umgang mit Menschen, die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Alten.

Was können das Fernsehen oder Medien allgemein in diesem Kontext leisten?

Meier-Gräwe: Ich glaube, dass es enorm wichtig wäre, dass alles, was an Unterhaltungs-, Informations- und Bildungsprogrammen produziert wird,

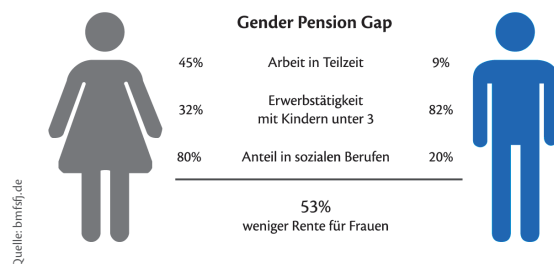


Abb. 3: Der Gender Pension Gap beschreibt den relativen Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern. Bei Frauen ist die Rente 53 % niedriger

Ein häufig angeführtes Argument ist: »Frauen gehen doch freiwillig in die schlechter bezahlten Sorgeberufe.«

Meier-Gräwe: Frauen neigen in der Tat sehr viel stärker dazu, im Beruf etwas mit Menschen zu tun haben zu wollen, als Männer. Das hat natürlich etwas mit geschlechtsspezifischen Sozialisations-

INTERVIEW

einem konsequenten gendersensiblen Check unterzogen wird. Es dominieren zu viele traditionelle Geschlechterrollenklichs, das tut uns als Gesellschaft nicht gut. Das Zweite wäre, einen höheren Anteil von Frauen in den Führungspositionen in den Medien umzusetzen. Soweit ich das überblicke, gibt es auch in der Medienlandschaft eine deutliche Überpräsenz von Männern.

Wo könnte Kinderfernsehen zu einer geschlechtergerechteren Zukunft beitragen?

Meier-Gräwe: Wirklich starke Mädchen zeigen – eben nicht nur die in rosa Klamotten, sondern solche, die sich mutig nach draußen begeben und sich auch für Technik oder Informatik interessieren. Gleichzeitig muss es selbstverständlich sein, andere Bilder von Jungen zu kommunizieren. Auch Jungen sollten sich selbst versorgen können, kochen zum Beispiel, und nicht die Mutter dafür brauchen. Mitgefühl gegenüber Schwächeren zeigen. Wir brauchen Männlichkeitsbilder oder Jungenbilder, die für ein ganzheitliches Menschsein stehen, die zum Beispiel auch selbstverständlich ihren Teil an der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen und präzente Väter sind.

Wo liegen weitere deutlich nachweisbare Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft?

Meier-Gräwe: Nach wie vor haben wir eine deutliche Unterpräsenz von Frauen in verantwortlichen Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der DAX-Unternehmen liegt dank Quote mittlerweile bei 27 %, in den Vorständen machen sie gerade mal 6 % aus. Das ist überhaupt nicht mehr zu rechtfertigen. Das Argument, es gäbe nicht genügend gut ausgebildete Frauen, die zum Beispiel wichtige Positionen in der Wirtschaft oder in der Politik übernehmen könnten, zieht nicht mehr. Frauen stoßen aber derzeit überall an »gläserne Decken«. Doch wir wissen, dass homogene männliche Füh-

rungsriegen längst nicht mehr per se für Innovation und Kreativität stehen. Vielmehr bewähren sich Konzepte von Diversity, von Vielfalt. Wirklich kreative und gute Entscheidungen in Teams kommen dort zustande, wo Männer und Frauen verschiedenen Alters, unterschiedlicher Nationalitäten und auch mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen zusammenarbeiten. Sie bringen sehr unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven ein, die sich in multiprofessionellen Teams vorteilhaft auswirken für die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen.

Wo erwarten Sie die größten Blockadehaltungen in einem Veränderungsprozess?

Meier-Gräwe: Die erwarte ich, wenn es darum geht, Frauen mehr Zugang zu Macht und Einfluss zu verschaffen. Von denjenigen, die an den Schalthebeln der Macht sitzen, gibt es einen großen Widerstand. Da geht es um Besitzstandswahrung. Das ist auch der wahre Grund, warum es so lange diese massive Abwehrhaltung vonseiten der Wirtschaft gab: »Wir brauchen keine Quote.« Ernsthafte Veränderungen kamen erst mit der 30-Prozent-Quote zustande, aber das reicht immer noch nicht.

Hätten Sie eine Idee, wie es machbar wäre, dass Menschen, die gerade Macht haben, auch Macht abgeben?

Meier-Gräwe: Freiwillig wird das jedenfalls nicht passieren. Das erlebe ich auch im universitären Kontext. So wurde erst auf Beschluss der Kultusministerkonferenz erreicht, dass auf der Ebene der Führungspositionen im Wissenschaftsbetrieb bei gleicher Qualifikation so lange Frauen gefördert werden, bis der Prozentsatz erreicht ist, der dem Geschlechteranteil im jeweiligen Studium entspricht. Bei 80 % Studentinnen z. B. im Bereich Sozialwesen sollten auch 80 % Professorinnen lehren – und nicht nur 20 % wie bisher. Das ist eine Maßnahme, die Wirkung

zeigt. Nur so lässt sich das Prinzip der homozialen Kooptation aufbrechen.

Können Sie den Begriff »homoziale Kooptation« kurz erklären?

Meier-Gräwe: Die Arbeitskulturen von Organisationen sind nach wie vor männerbündisch geprägt. Bei Personalauswahlentscheidungen erweist sich neben der fachlichen Eignung das Kriterium der sozialen Ähnlichkeit als äußerst relevant. Deshalb neigen Männer dazu, immer wieder Vertreter ihres eigenen Geschlechts zu rekrutieren und zu befördern. Wenn hier nicht mit gezielten Maßnahmen gegengesteuert wird, reden wir auch in 400 Jahren noch über diese Problematik. Nur durch entschiedene strukturelle Regelungen lassen sich hier Veränderungen erreichen – das kann man wirklich nicht dem »Goodwill« einzelner Personen in Machtpositionen überlassen. ■

ANMERKUNGEN

¹ Gender Equality Index 2017. Verfügbar unter: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> [19.10.2017]

² AT Österreich, BE Belgien, BG Bulgarien, CY Zypern, CZ Tschechische Republik, DE Deutschland, DK Dänemark, EE Estland, EL Griechenland, ES Spanien, FI Finnland, FR Frankreich, HR Kroatien, HU Ungarn, IE Irland, IT Italien, LT Litauen, LU Luxemburg, LV Lettland, MT Malta, NL Niederlande, PL Polen, PT Portugal, RO Rumänien, SE Schweden, SI Slowenien, SK Slowakei, UK Großbritannien, EU-28 28 EU Mitgliedstaaten

³ Klünder, Nina (2017). Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, in Vorbereitung. Verfügbar unter: <http://www.gleichstellungsbericht.de> [19.10.2017]

* Dr. Uta Meier-Gräwe ist Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

