

Europagespräche des Instituts für Geschichte, Stiftung Universität Hildesheim

01.07.2013 – Uta Klein: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der  
EU  
(Kiel)

Es gilt das gesprochene Wort!

Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter sind in der Geschichte und Entwicklung der Europäischen Union seit mehr als einem halben Jahrzehnt verankert. Heute stellt Gleichstellung einen Grundsatz im Vertrag von Lissabon dar, und die Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen wie auch das Vorgehen gegen Diskriminierung sind als Aufgaben der EU verpflichtend. Gleichstellungsregelungen im öffentlichen Bereich, Druck zum Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung, so genannte UniSex-Tarife bei Versicherungen – solche Themen in Deutschland sind durch die EU forciert. Gleichwohl stellt sich die Frage, welches Geschlechtermodell die europäische Politik anstrebt und welche Bereiche nach wie vor von einer Geschlechterungleichheit geprägt sind. Im Vortrag werden zum einen die Grundlinien der EU-Politik verdeutlicht, zum anderen wird im Ländervergleich eine Bilanz gezogen, und es werden die aktuellen Schief lagen und Erfordernisse zur politischen Gestaltung thematisiert.

Zur Referentin: Uta Klein ist Soziologin, Professorin mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity Studies an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und Leiterin der dortigen gender research group. Ihr Lehrbuch „Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union“ ist in diesem Jahr in der zweiten Auflage erschienen.

<http://www.gender.uni-kiel.de/klein>

<http://www.fernuni-hagen.de/rechtundgender/klein.shtml>

Die Gleichstellungspolitik der EU, beginn Klein ihren Vortrag, wird in Deutschland immer noch viel zu wenig zur Kenntnis genommen. Wenig bekannt sei beispielsweise, dass die Bundeswehr sich erst auf Druck der EU auch für Frauen öffnen musste. In diesem Jahr versuchte der EuGH eine Quotierung von Aufsichtsräten durchzusetzen, was jedoch von Deutschland und wenigen anderen Ländern bis heute blockiert wird. Dabei verdankt Deutschland der EU in Dingen Gleichstellungspolitik sehr viel. Andererseits müsse man die EU-Politik auch kritisch sehen, v.a. in Bezug auf den Umstand, dass zu viel Wert auf Frauenerwerbstätigkeit zur reinen Gewinnsteigerung gelegt wird, statt auch die Arbeitsplatzqualität in den Blick zu nehmen.

Zur Entwicklung des europäischen Gleichstellungsrechtes müssen zahlreiche politische Maßnahmen, Strategiepapiere und Programme berücksichtigt werden. All dies ist ein komplexer Aushandlungsprozess zwischen verschiedensten Akteuren

und Interessengruppen. Klein nennt zwei hauptsächliche Bereiche des EU-Gleichstellungsrechtes:

1. Lohnleichheitsgebot: Es geht bis auf die Römischen Verträge (1957) zurück, da Frankreich diesen Passus bereits in die Verfassung aufgenommen hatte und Wettbewerbsnachteile befürchtete. Allerdings war der entsprechende Artikel zunächst nicht sehr wirkmächtig. 1975 wurde eine Richtlinie erlassen, die nun nicht mehr „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ forderte (die es kaum gab, da nach wie vor klassische Frauen- und Männerberufe dominierten), sondern „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“.
2. Gleichbehandlungsgebot / Diskriminierungsverbot: Diese Richtlinien stammen von 1976. Es geht auch hier im Wesentlichen um die Berufswelt. Unterschieden wird zwischen direkter und indirekter Diskriminierung, die z.T. nur statistisch nachweisbar ist. Heute müssen z.B. Stellenausschreibungen geschlechterneutral formuliert werden. Bereits in dieser Richtlinie wird bereits die Quotierung legalisiert.

Seit dem Jahr 2000 wurde eine Reihe von Gleichstellungsrichtlinien verabschiedet, was im Hinblick auf die Diversityorientierung einem Paradigmenwechsel gleichkommt. Nun wird das Diskriminierungsverbot auch auf andere Bereiche ausgeweitet werden, z.B. auf Alter oder Rasse/ ethnische Herkunft, und beschränkt sich nicht mehr ausschließlich auf den Arbeitsmarkt, sondern bezieht sich auch auf den Zugang zu Dienstleistungen (z.B. Krankenversicherung), das Mietrechts u.v.m.

Klein fragt nun, wie dieser Erfolg erklärbar ist. – Seit den 1960er Jahren haben zahlreiche Frauenrechtlerinnen in NGOs oder auch als Individuen Einfluss auf die EU genommen. Andererseits hat die Kommission bestimmte Studien von sich aus in Auftrag gegeben. Insgesamt haben Femokratinnen/ Politikerinnen, Wissenschaftlerinnen und Frauenrechtlerinnen in sehr effektiver Kooperation gearbeitet.

Als Bilanz des Genderrechts schließt Klein, dass sich Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Normensystem durchgesetzt haben. Dies sei ganz entscheidend. Das EU-Recht hat auch hier Vorrang vor nationalem Recht. Reguliert wurden beispielsweise die Gleichbehandlung von „Flughostessen“ und „Bordstewards“ in Belgien, da erstere trotz identischer Arbeit eine geringere Entlohnung erhielt und 15 Jahre vor ihren männlichen Kollegen in Rente zu gehen hatten. Seither sind verschiedene Dimensionen der Diskriminierung im Fokus. So gibt es selbstverständlich auch Diskriminierung innerhalb diskriminierter Gruppen wie auch Mehrfachdiskriminierungen. „Diversityorientierung“ ist zwar aktuell in aller Munde, aber Geschlechterdiskriminierung gibt es nach wie vor. Der Arbeitsmarkt setzt derzeit sehr auf Quantität und Produktivität, nicht so sehr auf Arbeitsplatzqualität. In dieser Folge werden Diskriminierungen begünstigt.

Im Folgenden benennt Klein einige Baustellen der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Aus Blick der Europäischen Kommission sind aktuell folgende Punkte besonders relevant:

1. gleiche ökonomische Unabhängigkeit

2. Gleichbezahlung für gleichwertige Arbeit
3. Gleichheit bei Entscheidungspositionen
4. Bekämpfung der geschlechtsbasierten Gewalt
5. Geschlechtergleichheit in Außenbeziehungen (mit Nicht-EU-Mitgliedstaaten)
6. Geschlechterrollen/ Stereotypenbildung

Seit je her ist es ein Ziel der EU, die Beschäftigungsrate von Frauen zu erhöhen. Als Zielmarke des Lissabonvertrags gilt 60% Frauenerwerbstätigkeit, d.h. erfasst werden Frauen bis 64 Jahre, die in irgendeiner Weise erwerbstätig sind. Die südeuropäischen Länder liegen z.T. unter dieser Marke. Es sind weit mehr Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen als Männer, in Deutschland betrifft dies nahezu jede zweite Frau. Besonders hoch sind die Vollerwerbstätigkeiten von Frauen in den ehemals sozialistischen Ländern, in denen Teilzeit keine Option war und daher keine Tradition hat. In Gesundheitsberufen reicht der Lohn einer Teilzeitbeschäftigung oft nicht für eine ökonomische Unabhängigkeit. In diesem Bereich greift die EU-Politik noch nicht genügend. Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen sind nur zu 37% in Arbeitsverhältnissen, Männer hingegen zu über 50%. Die größten Lohngefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb der EU liegen in Estland, Österreich und Deutschland – mit wechselnden Spitzenreitern.

Die verschiedenen Wohlfahrtssysteme binden die Geschlechter unterschiedlich ein. Deutschland verabschiedet sich nur sehr zögerlich vom Bismarckschen Modell, das davon ausging, dass der Mann immer auch die Familie miternähren und daher finanziell besser gestellt sein müsse. Aus dieser Zeit stammt daher z.B. die Witwenrente; heute stellt das Ehegattensplitting faktisch den Mann noch immer besser. In Skandinavien ist der Lohnsektor weit geschlechtsneutraler. Die Dichotomie der Geschlechter entstand während der Industrialisierung und ist insofern historisch bedingt, doch die Bedingungen haben sich inzwischen grundlegend gewandelt. Allerdings will auch berücksichtigt sein, dass z.B. in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedliche Bewertungsmuster in Bezug auf die Geschlechterrollen vorliegen.

Abschließend nennt Klein als die drei wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft den Wandel zu einer gleichen Verantwortlichkeit von Männern und Frauen in der Gesellschaft, eine modernisierte Beschäftigungspolitik sowie eine Beschäftigungs- und Sozialpolitik, die zur Unabhängigkeit von Frauen beiträgt.

Dem sehr engagierten und detailreichen Vortrag folgte eine längere Diskussion. Im Zuger derselben kommt Klein auch auf die Rolle der Gewerkschaften zu sprechen, die früher eine deutlich männliche Perspektive einnahm. (Slogan „Am Samstag gehört Papi uns!“) Auch die Gewerkschaften hingen einem bürgerlichen Familienideal an, das zum Ziel hatte, dass Frauen nicht „mitverdienen“ mussten. Angesprochen auf die Auswirkungen der Französischen Revolution meint Klein, dass die damalige Menschenrechtserklärung eigentlich eine ‚Männerrechtserklärung‘ gewesen sei. Von „Ausbeutung“ mag Klein angesichts der Frauendiskriminierung

nicht sprechen, da sie die Verhältnisse wissenschaftlich betrachten will. Aber de facto laufe es oft darauf hinaus, insbesondere, wenn es den unbezahlten Bereich der Fürsorge betrifft, der bei Frauen oft einfach vorausgesetzt wird. Auf die hohe Quote der Kinderbetreuung in Frankreich hingewiesen, weist Klein darauf hin, dass diese historisch nichts mit Gleichstellungspolitik zu tun hatte, sondern darin begründet lag, dass der Staat den Einfluss der Kirche auf die Kindererziehung zurückzudrängen trachtete. Ein grundsätzliches Problem bestehe darin, dass es bislang kein völlig egalitäres Gesellschaftsmodell gebe, das uns zur Verbesserung der Geschlechtergleichbehandlung als funktionierendes Vorbild dienen könnte.