

Gleichstellung ohne Vereinbarkeit – Vereinbarkeit ohne Gleichstellung?

3. Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung am 27./28. September 2007 in Berlin

Die familienpolitische Hochkonjunktur hält an. Unter Rot-Grün wurde – unter dem Stichwort der ‚nachhaltigen Familienpolitik‘ – der Erziehungsurlaub zur Elternzeit umgebaut, dann ein Kinderzuschlag für gering verdienende Eltern eingeführt und schließlich das Tagesbetreuungsausbaugesetz verabschiedet. Die neue Bundesfamilienministerin legt nach und knüpft an den Plänen der rot-grünen Koalition an: Der Einführung des neuen einkommensabhängigen Elterngeldes 2007 folgt derzeit die Festschreibung eines Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz und dessen Umsetzung bis 2013. Sogar die Wirtschaftsvertreter fordern mittlerweile den Ausbau der Kinderbetreuung und an den lokalen Bündnissen für Familie beteiligen sich auch die DGB-Gewerkschaften. Evaluierungen zeigen erste, wenngleich geringe Erfolge: Die Quote der Kinder unter drei Jahren in öffentlich geförderter Betreuung ist erstmalig um einige Prozentpunkte angestiegen, ebenso der Anteil der Väter, die zumindest zeitweise die Versorgung ihrer Kinder im Rahmen der Elternzeit übernehmen. Tatsächlich wird mit diesen Aktivitäten ein Teil dessen eingelöst, was FrauenpolitikerInnen seit den siebziger Jahren fordern. Aber wie ist diese neue Strategie aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive zu bewerten?

Die 3. Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung fand Ende September in Berlin unter Beteiligung von rund 180 gleichstellungspolitischen AkteurInnen und Interessierten statt und thematisierte in diesem Jahr das Verhältnis zwischen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik. Die Tagung zielte darauf, den gesellschaftlichen Wandel als Rahmenbedingung für den politischen Wandel zu beschreiben (Block 1), die empirischen Befunde über die Feinmechanismen der Entstehung von Ungleichheiten zusammenzutragen (Block 2, 3 und 4) und schließlich den möglichen Beitrag der Vereinbarkeitspolitik zur Gleichstellung von Frauen und Männern auszuloten (Block 5).

Prof. Dr. Karin Gottschall, Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen, betonte im ersten Einleitungsreferat, dass sich der gesellschaftliche Wandel anhand dreier Dimensionen beschreiben ließe: die Erosion der Geschlechterrollen, die mit einer Veränderung der geschlechterspezifischen Erwerbsbiographien einhergehe, die Veränderung von Erwerbsformen und Arbeitsorganisation, die die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen ließen und die Pluralisierung von Lebensformen, die die sozialen Erwartungen an Männer und Frauen veränderten. Eine größere Gleichheit zwischen Frauen und Männern seien jedoch keine zwangsläufige Konsequenz dieser Veränderungen, vielmehr würden sich alte und neue Ungleichheiten überlagern, deren Bekämpfung auch weiterhin politische Bemühungen verlangten.

Im zweiten Einleitungsreferat führte Dr. Karin Jurczyk, Leiterin der Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut e.V., München, aus, dass im Hinblick auf die demographischen und sozialen Veränderungen in der Familienpolitik durchaus Fortschritte zu verzeichnen seien, die im 7. Familienbericht erstmals auch in gleichstellungspolitischer Perspektive reflektiert würden. Zwei Überlegungen zogen sich durch alle Beiträge und Diskussionen. Erstens erschöpfe sich die Politik zur Gleichstellung der Geschlechter nicht in der Vereinbarkeitspolitik, weil diese andere relevante Handlungsfelder unberührt ließe. Zweitens, und diese Erkenntnis bildete den Bogen zwischen der Einführung von Prof. Dr. Heide Pfarr, Hans-Böckler-Stiftung, und der abschließenden Podiumsdiskussion, bliebe Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe, so dass es in Zukunft verstärkt um die Koordination zwischen den verschiedenen Politikbereichen und ein verbessertes Zusammenspiel aller gleichstellungs- und sozialpolitischer AkteurInnen gehen müsse.

Im Rahmen der Tagung wurden drei Handlungsfelder vertieft diskutiert: die betriebliche Praxis der Freistellung und Wiedereingliederung von Eltern, die familiären Aushandlungsprozesse entlang individueller Zeitstrukturen, sowie die Organisation und Finanzierung von Pflegearbeit. Die empirischen Forschungsergebnisse machten den ausdifferenzierten Stand der Gleichstellungsforschung deutlich.

Prof. Dr. Hildegard Nickel, Humboldt-Universität zu Berlin, beschrieb die neue betriebliche Praxis als ambivalent, da einerseits die tendenzielle „Verbetrieblichung“ und „Vermarktlichung“ sozialer Kompetenzen und Ressourcen zur Eröffnung neuer Erwerbschancen für Frauen führe. Andererseits würde aber die Privatheit stärker durch die ArbeitnehmerInnen selbst als solche definiert und Vereinbarkeitsprobleme als individuelle wahrgenommen und damit als Gegenstand betrieblicher und beschäftigungspolitischer Strategien dethematisiert. Zwar sei eine (zaghafte) Öffnung und zunehmende Sensibilisierung für familien- und gleichstellungs-

politische Probleme zu beobachten, inwiefern aber die personalpolitische Entdeckung des spezifisch weiblichen Arbeitsvermögens die Chancen zur Durchsetzung gleichstellungspolitischer Interessen erhöhe, müsse sich erst erweisen. Mit welchen Problemen die Umsetzung gesetzlicher Regelungen in der betrieblichen Praxis zu kämpfen hat, zeigt Dipl.-Pol. Angelika Koch, Universität Duisburg-Essen, mit ihren Forschungsergebnissen zur Umsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für Personen in Führungspositionen (Vortrag wegen Krankheit ausgefallen).

Als weiterer zentraler Aspekt bei der Verhinderung von Gleichstellung erweisen sich die Aushandlungsprozesse in Familien. Dipl.-Soz. Philip Wotschack, Wissenschaftszentrum Berlin, berichtete auf Basis einer quantitativen Untersuchung in den Niederlanden, dass das Selbstverständnis der an den Geschlechterrollen orientierten Arbeitsteilung zunehmend durch Aushandlung und Regulierung zwischen den PartnerInnen ersetzt würde. Konflikte zwischen PartnerInnen ebenso wie die jeweiligen Konfliktstrategien blieben jedoch alten Rollenmustern verhaftet: die traditionellen Vorstellungen und Praktiken dienten nach wie vor als Orientierungsmuster und ‚Wegweiser‘ für das Verhalten der PartnerInnen. Und: Männer und Frauen seien dann in Aushandlungsprozessen und der Durchsetzung eigener Arbeitszeitwünsche gegenüber dem/der PartnerIn am erfolgreichsten, wenn ihre Konfliktstrategien geschlechertypischem Verhalten folgen. Dr. Anneli Rüling, Universität Göttingen und Institut für Sozialwissenschaftlichen Transfer, SowiTra, Berlin, beschrieb auf Basis qualitativer Interviews in Deutschland die Aushandlung scheinbar individueller Arrangements von Eltern als typische „Traditionalisierungsfallen“. Männer wie Frauen würden sowohl naturalisierende Vorstellungen als auch egalitäre Ansprüche in ihre Selbstbilder und ihr Alltagshandeln integrieren und dabei diskursiv und handlungspraktisch geschlechtsspezifische Verantwortlichkeiten reproduzieren. Institutionelle Rahmenbedingungen würden vermittels monetärer Anreize oder normativer Orientierungen mittelbar und zumeist unbewusst auf diese Prozesse einwirken.

Einen alternativen Vorschlag zu einer Betreuungsgeldregelung – wie sie derzeit auch in Deutschland diskutiert wird – stellte Prof. Dr. Ulla Björnberg, Universität Göteborg, als Beispiel einer geschlechtergerechten institutionellen Regelung vor. Im Prinzip ähnelt das Modell der „Elternkurzarbeit“, die die deutschen Grünen 1990 vorstellten. Nach dem schwedischen Vorschlag sollen Eltern mit Kindern bis zum Alter von acht Jahren einen Lohnersatz für eine Arbeitszeitverkürzung von fünf Stunden pro Woche erhalten. Dabei soll die Lohnersatzrate für das erste Gehalt 30%, und für das zweite (oder höhere) Gehalt 90% betragen (Equality-Bonus), so dass ein besonderer Anreiz für Männer entstände, die bezahlte Arbeitszeitverkürzung zu beanspruchen. Eine solche Regelung zielt darauf, die Arbeitsbelastung für Eltern insgesamt zu vermindern und eine egalitäre Arbeitsteilung zu unterstützen.

Die Probleme, die das ‚Outsourcen‘ der Pflege- und Betreuungsarbeit an Dritte mit sich bringt, wurden im 4. Block am Beispiel der Altenpflegearbeit diskutiert. Auf Basis ihrer Forschungsergebnisse über ArbeitsmigrantInnen, illustrierte Prof. Dr. Helma Lutz, Universität Münster, die dringende Notwendigkeit einer klaren und guten gesetzlichen Regelung der Arbeitsmigration im Pflegebereich. Die Erteilung von Arbeitserlaubnissen nach dem Entsendegesetz liege in einer rechtlichen Grauzone und öffne der Entwicklung sozial prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Tür. Die Vermittlung von ausländischen Pflegekräften über die Bundesagentur würde – trotz des wachsenden Bedarfs – an den hohen (und privat zu tragenden) Kosten scheitern. Prof. Dr. Hildegard Theobald, Universität Vechta, zeigte am Beispiel Schwedens, dass die Berufe der Altenpflege im höheren Maße reguliert und in verschiedene Tätigkeits- und Qualifikationsstufen ausdifferenziert sind. Die frühe Entwicklung der sozialen Dienste habe zwar zu einer hohen Segregation im Arbeitsmarkt geführt, insgesamt jedoch zur Realisierung des hohen Beschäftigungsniveaus der schwedischen Frauen beigetragen.

Die abschließende Analyse der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik von Dr. Silke Bothfeld, Referentin für Arbeitsmarktpolitik am WSI, z. Zt. wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZeS, machte noch einmal die Handlungsansätze für die Politik deutlich. Gleichstellungspolitik zu verstehen verlange eine Abkehr von der Sichtweise eines hierarchischen, durch staatliche Akteure gesteuerten Politikfeldes und die Identifikation der relevanten sozialen und politischen Regulierungen sowie der Interdependenzen zwischen ihnen (Governance-Perspektive). Dementsprechend verfolge eine effektive Gleichstellungspolitik drei Ziele: die Förderung der Partizipation gleichstellungspolitischer Akteure aller Ebenen an der Formulierung, der Implementation und der Evaluation von Instrumenten, eine stärkere Koordinierung zwischen den Politikfeldern zur Bearbeitung der Interdependenz der Handlungsfelder und die Ausarbeitung eines gesetzlichen Rahmens, der gleichstellungspolitischen Akteuren einen Handlungsspielraum ‚im Schatten der Hierarchie‘ bietet und diese mit neuen Machtressourcen ausstattet.

Die geladenen politischen Akteure der Abschlussrunde zeigten in ihren Berichten aus der eigenen Praxis, dass es keinesfalls am Engagement und Initiativen der gleichstellungspolitischen Akteure fehlt und viele Aktivitäten bereits verfolgt werden. Die Leiterin der Abteilung ‚Gleichstellung‘ des BMFSFJ, Eva Maria Welskop-Deffaa bekannte sich zu der Notwendigkeit, das Thema der Entgeltgleichheit wieder auf die bundespolitische Agenda zu bringen und verwies auf die europapolitischen Aktivitäten in dieser Frage. Prof. Dr. Dagmar Schiek, Universität Leeds/GB, unterstrich diese Notwendigkeit mit einer kurzen Analyse des neuen

AGG und kritisierte zudem das neue Elterngeldgesetz als Element einer konservativen Politikstrategie. Die gewerkschaftlichen AkteurInnen zeigten in ihren Berichten, dass Gleichstellung und Vereinbarkeit grundsätzlich zusammengedacht würden, und der Schwerpunkt ihrer Aktivitäten keinesfalls auf den familienpolitischen Initiativen liege.

Claudia Menne, Leiterin der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik des DGB, betonte die Doppelstrategie des DGB, Familien- und Gleichstellungspolitik gleichermaßen zu betreiben. Jan Eulen, Bezirksleiter der IG BCE Hamburg, machte deutlich, dass seine Gewerkschaft zumindest dem Thema Vereinbarkeit durch dessen Ansiedlung bei der Bezirksleitung einen hohen formalen Stellenwert einräumt und betonte, dass hierdurch eine Sensibilität für geschlechterpolitische Fragen generell in der Organisation geschaffen würde. In der IG Metall werden gleichstellungspolitische Erwartungen vor allem mit der Umsetzung des neuen Entgeltrahmenvertrages (ERA) verknüpft, wobei gleichzeitig betriebliche Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit betrieben würden, wie Astrid Knüttel aus dem Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall berichtete. Das ver.di mit einem eigenen Bereich für „Genderpolitik“ – zusätzlich zum Bereich „Frauen- und Gleichstellungspolitik“ – die ausdifferenziertesten Strukturen besitzt, machte Matthias Lindner klar, der als Bereichsleiter Genderpolitik von den innovativen Aktivitäten berichtete, die eben genau an der Bekämpfung der intuitiven Zuschreibung geschlechterstereotypen Verhaltens ansetzen.

Insgesamt wurde deutlich, dass die Vereinbarkeitspolitik – neben der ‚alten‘ Frauen- und Gleichstellungspolitik – auf allen Ebenen ‚angekommen‘ ist und als „Rückenwind“ für die Lösung gleichstellungspolitischer Fragen genutzt werden kann. Inwiefern es jedoch gelingt, durch eine verstärkte gesetzliche Regulierung nun auch die Handlungsspielräume gleichstellungspolitischer Akteure (wieder) zu vergrößern, bleibt ein politisches Problem. Eine zentrale Frage wurde schließlich von Seiten des Auditoriums angesprochen: Kann Gleichstellungspolitik überhaupt (weiterhin) ohne den Bezug auf grundlegende normative Werte wie Autonomie, Würde und Gleichheit auskommen?

Gez./Kontakt

Silke Bothfeld
Telefon: 0421/218-4396
sbothfeld@zes.uni-bremen.de

Ab 19.11.2007

Telefon: 0211/7778-310

Silke-Bothfeld@boeckler.de

Zum Weiterlesen und Vertiefen

Bothfeld, Silke; Klenner, Christina, 2007: (Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen?, Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen, Heft 10 (i. E.) – mit Beiträgen von Christina Klenner, Karin Jurczyk, Anneli Rüling, Anne Lise Ellingsaeter/Arnlaug Leira, Helma Lutz, Hildegard Theobald, Claudia Menne und Christina Stockfisch.

Bothfeld, Silke; Kuhl, Mara, 2008: „Gleichstellungspolitik und feministische Politikwissenschaft – eine „unsichtbare Avantgarde“ der Governance-Forschung?“, in: Gunnar F. Schuppert; Michael Zürn (Hg.), Governance-Forschung. PVS-Sonderheft. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften (i. E.).

Koch, Angelika, 2007: „Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern“, Aus Politik und Zeitgeschichte (7): 21-26.

Nickel, Hildegard Maria, 2007: „Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis?“, in: Brigitte Aulenbacher; Maria Funder; Heike Jacobsen; Susanne Völker (Hg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 27-44.

Rüling, Anneli, 2007: Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt/New York: Campus.

Wotschack, Philip; Wittek, Ralf, 2006: Negotiating Work and Household Demands. WZB Discussion Paper SP I 2006-110, 26. S. (download unter: <http://skylla.wzb.eu/pdf/2006/i06-110.pdf>, 10.10.2007)

Erscheint in ZeS-Report, 12. Jg., Nr. 2, November 2007