

D 1

Institutionelle Gleichstellungspolitik der Schweiz

Herausforderungen der Zukunft

Impulsreferat an der Tagung der Schweizerischen Konferenz
der Gleichstellungsbeauftragten, Liestal 14. 9. 2011

R. Levy

Vorbemerkung

Ich bedanke mich für die Aufgabe, vor Ihrer Versammlung ein Impulsreferat zu halten - das ist eine Aufgabe, die mich echt beeindruckt!

Ich möchte dies in drei Schritten versuchen D 2: 1) zuerst sehr grob die gegenwärtige Ungleichheitssituation skizzieren, dann 2) etwas zum politischen Umfeld sagen, und 3) schliesslich einige Elemente für die Strategiediskussion vorschlagen. Dabei wollen wir - und sollen Sie! - auf keinen Fall vergessen, dass ich kein Träger übergeordneter Weisheit in Sachen Gleichstellung bin und nur einige persönliche Einschätzungen vorlegen kann, im besten Fall also Diskussionsanstösse geben.

Allgemeine Situation und Trends in Sachen (Un-) gleichstellung

D 3, a Seit den 70er Jahren - der Zeit der damals so genannten "Frauenstudie" von Held und Levy - sind insgesamt unbezweifelbare Fortschritte in Richtung Gleichstellung zu verzeichnen, auch wenn das Ziel noch bei weitem nicht erreicht ist.

D 3, b Zu diesen Fortschritten gehört nicht zuletzt die recht gute bestehende Gleichstellungsinfrastruktur, die Sie hier grossenteils vertreten, und die einer Institutionalisierung des Gleichstellungsanliegens gleichkommt.

D 3, c Die Kräfte *pro* Gleichstellung scheinen insgesamt stärker zu sein als jene dagegen, sowohl auf der politischen Ebene als auch in der Bevölkerung. Das Gleichstellungsideal ist stark verbreitet, der Gleichheitsgrundsatz ist gesetzlich verankert.

D 3, d *Widerstände* gegen die Gleichstellung gibt es nach wie vor, darauf komme ich gleich zurück.

D 3, e Neben weiterbestehenden politischen und auch institutionell-strukturellen Widerständen bleibt die *Elternschaft* im bestehenden institutionellen Kontext der Schweiz ein starker Umbruchsfaktor in Richtung Retraditionalisierung der privaten Verhältnisse. Man kann sogar sagen, dass die meisten institutionellen Drücke in Richtung Geschlechterungleichheit durch das Familienleben gebündelt und über es wirksam werden. Es geht mir dabei, kurz gesagt, vor allem um Institutionen, die eigentlich etwas ganz anderes als das Familienleben und die Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen regeln - aber dies *so* tun, dass in Familien lebende Menschen damit nur dann einigermaßen zufriedenstellend zuwege kommen, wenn sie ihr Familienleben nach traditionellen Stereotypen organisieren. Dabei spielen die *sozialen Rhythmen* eine besonders wichtige Rolle, zu denken ist vor allem an die Öffnungszeiten von Geschäften, öffentlichen Diensten und Ämtern, an die Stundenpläne der Schulen, an die normalen Arbeitszeiten im Erwerbsleben. Menschen, die allein leben, können sich individuell organisieren, aber jene, die nicht nur als Paar leben, sondern auch Kinder haben, sind weitgehend gezwungen, eine halbe bis volle Arbeitskraft für Familienbelange abzustellen, weil sie sonst schlicht nicht durchkommen - und das fällt systematisch, mit ganz wenigen Ausnahmen, auf die Frau.

Um dies zu belegen, machen wir einen kurzen empirischen

Exkurs: männliche und weibliche Lebensverläufe

(Graphiken D3-D9 erklären)

Die Familie bleibt damit auch ein umso wirkungsvollerer Motor für die genderspezifische Sozialisierung der Kinder, als sein Funktionieren zu einem guten Teil bewusstseinsfern verläuft. Dies ist nicht in erster Linie veralteten Mentalitäten zuzuschreiben - die meisten jungen Paare teilen sehr egalitäre Wertvorstellungen - sondern dem spezifischen institutionellen Profil der schweizerischen Gesellschaft, besonders in Bezug auf ihr Genderregime. Die Schweiz ist im internationalen Vergleich in dieser Hinsicht weder sozialdemokratisch wie die skandinavischen Länder mit ihrer ausdrücklichen Gleichheitsorientierung, noch konservativ wie etwa Deutschland mit einem Schwergewicht auf der Stabilisierung der traditionellen Familie mit ihrer ge-

schlechtsspezifischen Aufgabenzuschreibung, sondern eher liberal wie die angelsächsischen Länder mit einem extrem nichtinterventionistischen Staat, der dem Markt und damit der individuellen Kaufkraft den Haupteinfluss überlässt. Das heisst konkret, dass die Familien bei der Lösung ihrer alltäglichen Koordinations-, Konsum- und Einkommensprobleme weitgehend auf sich selber und ihre eigenen Ressourcen gestellt sind, und dass die Art und Qualität der Lösungen, die sie finden, damit in erster Linie von ihrer sozialen Stellung und dem damit verbundenen Einkommen abhängt, denn dieses Einkommen bedingt weitgehend die Möglichkeit, einen Teil der familiären Aufgaben zu delegieren.

Politisches Umfeld: Aufwind für Antifeminismus und "Männertum"

Zu Beginn möchte ich einen sehr allgemeinen Grundsatz in der Demokratie in Erinnerung rufen: rien n'est jamais acquis! **D 10** Auch das Weiterbestehen bereits existierender Regelungen geschieht nicht von selbst, besonders wenn sie nicht sehr stark institutionalisiert sind, es braucht Arbeit für ihre Aufrechterhaltung und entsprechende politische und soziale Kräfteverhältnisse, die diese Arbeit wirkungsvoll machen.

Kleines Beispiel: Zitat aus dem Gleichstellungsreporting 2010 einer zentral positionierten Fachhochschule im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit **D 11** zur Frage nach Schwierigkeiten: "... Auch entziehen sich für Chancengleichheit entscheidende Bereiche des Personalmanagements bisher weitgehend dem Wirkungskreis der Stabsstelle. Von der Stabsstelle muss immer wieder Überzeugungsarbeit bezüglich der Anerkennung und Integration von Gleichstellungszielen geleistet werden. Noch fehlt ein differenziertes und integrales Gender-Controlling-Konzept..."¹

Ausserdem besteht anscheinend ein intensives Potential an Ressentiments **D 12, a** gegen die Gleichstellungspolitik, vermutlich besonders bei Männern aus unteren sozialen Schichten (das zeigen etwa die massiven Reaktionen auf den Bericht von "20 Minuten" **D 12, b** über die Lancierung des NFP 60 im Frühling). Weshalb Machismus in deren sozialer Lage besonders prominent ist, kann man soziologisch zu erklären versuchen, etwa mit den schlechten Möglichkeiten, sich beispielsweise ökonomisch und prestigemässig positiv zu profilieren - dann wird die alternative Prestigequelle der Männlichkeit besonders attraktiv (genau wie die andere Alternative des Rassis-

¹ Quelle: Rubrik 2.2, "Wo und weshalb haben sich Schwierigkeiten ergeben?", ZHF-Bericht p. 4.

mus oder nationalen Chauvinismus). Insofern ist die allgemeine soziale Ungleichheit *mit* ein Stabilisator des Sexismus. Die männlichen Ressentiments manifestieren sich nicht nur öffentlich, etwa in pro Männer ausgerichteten Gruppierungen, sondern neuerdings sogar auch in deklariert antifeministischen Gruppen **D 12, c**. Auch die SVP fährt nicht eben eine gleichstellungsfreundliche Politik. Daneben gibt es weitverbreitete "postfeministische" Stimmungen, die uns glauben machen wollen, das Ziel sei längst erreicht und man könne jetzt endlich Entwarnung geben.

Ausserdem gibt es neuerdings Anzeichen für eine trendigere und raffiniertere Neuform, den man als ironischen Sexismus bezeichnen könnte und der dadurch gekennzeichnet ist, dass er machistische Stereotypen gewissermassen hinter einem selbstironischen Schleier dennoch bekräftigt.

Was ist, vor diesem Hintergrund, künftig wichtig?

Dabei denke ich an die Situation allgemein, weil mir die Grenzen Ihres persönlichen Interventionsbereichs nicht immer klar sind - *Sie* müssen das auswählen, was für Sie konkret drin liegt! Ich bin auf acht Punkte gekommen:

- 1) Die Problemstellung *nicht auf Lohngleichheit einschränken* lassen **D 13, a** (Medien zitieren die durchschnittliche Lohndifferenz bevorzugt, die ist so schön prägnant und einfach, aber damit ist die Gesamtproblematik nur angeritzt).
- 2) Es braucht mehr Aufmerksamkeit für die *geschlechtsspezifische Etikettierung und Segregation in Berufsbildung und Arbeitsmarkt* **D 13, b** und deren ungleichheitsrelevante Folgen für das weitere Leben der Menschen. Illustration auf der Ebene der Berufslehre (auf Fachhochschul- oder Universitätsniveau spielt genau derselbe Mechanismus): Männlein und Weiblein qualifizieren sich vorwiegend für geschlechtstypische Berufe und erhalten dafür alle, anscheinend weitgehend gleichgestellt, ein Lehrabschlussdiplom, nur halt für unterschiedliche Berufe (*Differenz*). Damit bewaffnet treten sie in den Arbeitsmarkt ein, selbstverständlich mit Vorzug in jenen, der ihrer - meist geschlechtsspezifischen - Qualifikation entspricht, und dabei verwandelt sich über kurz oder lang die Differenz zwischen den gelernten Berufen in *Ungleichheit* der beruflichen Stellung und allem, was damit zusammenhängt (Einkommen, Aufstiegsperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten usw.).

- 3) Gerade in diesem Zusammenhang offensiv verteidigen, dass Gleichstellung nicht heissen kann, den Frauen zu helfen, *trotz* ihrer sogenannt weiblichen Familienaufgaben berufstätig zu bleiben, sondern dass sie die *innerfamiliäre Aufgabenteilung ohne Geschlechtstypisierung* einschliesst **D 13, c**. Mit anderen Worten: letztlich muss es nicht darum gehen, den Frauen ihre Doppelrolle zwischen Familie und Beruf erträglicher zu machen, sondern die Männer genauso sehr in die nötige Familienarbeit einzuspannen und sie genauso gut beruflich zu *entlasten*, mit den für beide Geschlechter nötigen geänderten Voraussetzungen in der Arbeitswelt und wohl auch im Recht (z.B. sozialrechtliche Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit).
- 4) *Einbezug von Männern* **D 13, d**: auch *sie* können unter dem Korsett der Geschlechterstereotypen leiden und durch sie sogar punktuell benachteiligt werden (obwohl überwiegend das Gegenteil der Fall ist) - da ist echter Leidensdruck, den man nicht vernachlässigen darf.
Es ist nicht leicht, das Leiden der Männer unter den Geschlechterstereotypen ernst zunehmen und *gleichzeitig nicht zu vergessen*, dass sie vom bestehenden Geschlechterarrangement weitgehend profitieren, aber man muss das eine tun, ohne das andere zu lassen, und den dafür nötigen diskursiven Aufwand treiben.
- 5) Konkrete Beispiele von "*Zwangsjacke für Männer*" **D 13, e** sollte man wohl auch in der Gleichstellungsarbeit ausdrücklich akzeptieren und berücksichtigen, denn auch sie gehören zur institutionellen Geschlechtstypisierung: Bevorzugung der Frau bei der Zuteilung der elterlichen Gewalt, beim Festlegen von Besuchsrecht und Alimenten, Geschlechterstereotypisierung der Berufe, grössere Rigidität männlicher Lebensläufe (nur ein dominantes Verlaufsmodell, Zwang zur Vollzeitberufstätigkeit, noch verstärkt durch Vaterschaft und männlich typisierte Berufe)...
- 6) Strategisch kommunizieren **D 14, a**: es geht weniger um Diskrimination durch individuelle Männer (nach dem Motto "jeder Mann ist ein Sauhund" - so sehen die Antifeministen den Feminismus) als um *strukturelles, institutionelles Doing gender*. Viele Männer brauchen gar nicht selber aktiv zu diskriminieren, um von der allgemeinen Frauendiskrimination zu profitieren (männliche oder patriarchale Dividende). Einige *wollen* das auch gar nicht, kommen aber nicht ohne weiteres darum herum, etwa wenn sie versuchen, in einer Kaderposition ihre Arbeitszeit für die Dauer der intensiven Kinderbetreuung - also nicht nur für einige Tage - auf 80% oder 70% zu reduzieren.

- 7) Institutionelles Doing gender funktioniert nicht nur direkt, sondern vielleicht noch stärker *indirekt* **D 14, b**. Viele Institutionen, die das tägliche Leben rahmen und es damit auch steuern, haben es nicht auf eine bestimmte Familienstruktur und damit auf ein bestimmtes Tätigkeitsprofil von Mann und Frau abgesehen, sondern regeln etwas ganz anderes, z.B. die Schulbildung der Kinder, die Versorgung der Bevölkerung mit Artikeln des täglichen Bedarfs, die Leistung öffentlicher Dienste. Aber indem sie unausgesprochen ihre Funktionsweise und besonders ihre Funktionsrhythmen auf ein Modell der normalen Lebensumstände von Erwachsenen und Kindern abstellen, das einer mehr oder weniger traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern entspricht, machen sie all jenen das Leben schwer bis unmöglich, die dies anders regeln möchten. Diese versteckten, weil indirekt wirkenden, Stabilisatoren der Geschlechterungleichheiten verdienen ganz besondere Aufmerksamkeit und neue Zugangsweisen, die z.B. die Form einer ganzheitlich konzipierter *Zeitpolitik* annehmen sollten. Das kann etwa heissen, dass die Öffnungszeiten von Arztpraxen stark ausgedehnt werden, im Idealfall auf 24 Stunden täglich, was natürlich nur bei quartierorientierten Gemeinschaftspraxen geht. Es heisst, dass Ämter ganzheitliche Anlaufstellen bekommen, die das Hin und Her zwischen Büros, Gebäuden oder sogar Quartieren und Orten überflüssig machen, dass Schulen nach Ganztagsprogrammen laufen - dass man also kreativ und ortsangemessen nach Möglichkeiten sucht, den täglichen Zeitaufwand der Menschen für ihre Lebensbewältigung zu senken. Das kann auch heissen, dass durch solche und weitere Massnahmen dafür gesorgt wird, die sogenannte Konsumarbeit zu reduzieren - seit längerer Zeit ist die gegenteilige Entwicklung am Werk: man versucht so viel Zeit- und Arbeitsaufwand wie möglich von den Leistungserbringern weg zu den Konsumenten zu verlagern, weil *deren* Einsatz, eben die Konsumarbeit, im Preis nicht berücksichtigt werden muss. IKEA ist dafür nur ein besonders bekanntes Beispiel, ein viel verbreiteteres sind etwa die langen Wartezeiten bei vielen telefonischen Servicezentren, auch da kostet ja die antwortende Person und nicht der oder die Anrufende.
- 8) Gute Art und Weise entwickeln, wie man verhindern kann, dass der Diversity-Diskurs einmal mehr die Ungleichheit unsichtbar macht **D 14, c+d** oder zumindest als sekundär erscheinen lässt (wir haben das alles schon gehabt, der mögliche argumentative Rückschlag liegt auf der Hand: Frauen und Männer sind divers, d.h. anders, also brauchen sie auch andere Behandlung; der Diversitydiskurs tendiert auch leicht zu einer neuen Essentialisierung sogenannter "Identi-

tätskategorien"). Konkretes Beispiel für die Tendenz zur Verwässerung der Konzepte in einem Zitat aus einem Impulsprojekt ZHAW: "Diversity kann übersetzt werden mit Verschiedenheit, Ungleichheit, Heterogenität oder Vielfalt."

Dazu Erinnerung an ein Resultat über ideologische Strukturen aus der Frauenstudie zu Beginn der 70er Jahre: Jene Frauen, die die Andersartigkeit von Mann und Frau akzeptieren, sind auch häufiger mit der männlichen Höherstellung einverstanden **D 15**:

Akzeptierte Rollenbilder		
männl. Vorherrschaft (Ungleichheit)	Rollentrennung (Differenz)	
	stark	schwach
stark	66.7	37.0
schwach	33.3	63.0
total / N	100.0 / 65	100.0 / 174

Allgemeine Schlussfolgerung **D 16+a**: Gendermainstreaming ist nach wie vor aktuell, als notwendiger erster Schritt auf dem Weg des Organisationswandels. Damit komme ich auf mein grundsätzliches Postulat zurück, das institutionelle oder strukturelle Doing gender, wo immer es stattfindet, besonders ernst zu nehmen und als wichtigstes Objekt der Veränderungsbestrebungen nicht aus den Augen zu verlieren.

D 17