

D 1

Elternschaft Diskriminierung schafft - Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern

Impulsreferat am Fachtreffen Gleichstellungscontrolling, Winterthur 15. 11. 2011

R. Levy

Vorbemerkung

Haben Sie bitte keine Angst vor dem Titel - ich werde nicht für den Verzicht auf Elternschaft plädieren!

Ich möchte mein Thema in drei Schritten behandeln D 2: 1) zuerst sehr grob die gegenwärtige Ungleichheitssituation skizzieren, dann 2) etwas zum politischen Umfeld sagen, und 3) schliesslich einige Elemente für künftige Strategien 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.

I 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, von der Sie einen wichtigen Teil vertreten; sie kommt einer Institutionalisierung des Gleichstellungsanliegens gleich, wenn auch oft noch prekär.

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 dennoch 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 über**

Männliche und weibliche Lebensverläufe

Zuerst ein Wort zur Studie, die ich Ihnen vorstellen möchte. Es handelt sich um die Analyse retrospektiver Angaben zum Lebensverlauf der Befragten im Rahmen des Schweizerischen Haushaltspanels, Angaben über ihre Lebenssituation und Haupttätigkeiten seit ihrem 16. Altersjahr bis zu maximal 64 (je nach Alter). Die Befragung stammt von 2002 und betrifft alle damals mindestens 30-Jährigen, Männer und Frauen jeglichen Zivilstandes und sonstiger Couleur. Insgesamt waren dies 1'696 Männer und 1'935 Frauen. Die benützte Hauptmethode ist originell und noch wenig bekannt: die Optimal Matching Analyse, die aus der Genomik stammt und dazu dient, zeitlich vollständige Abläufe miteinander zu vergleichen und auf ihre Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit zu prüfen. Die so erhaltenen Informationen können anschliessend daraufhin analysiert werden, inwiefern es *Verlaufstypen* gibt, und ein dritter Analyseschritt kann darüber Auskunft geben, welche Faktoren zwischen den

allenfalls gefundenen Verlaufstypen unterscheiden. Wir werden uns vor allem auf die Verläufe konzentrieren.

Falls sie mehr über die Methode des Optimal Matching wissen möchten, kann ich Ihnen auf Wunsch gerne ihr Grundprinzip erklären.

(Graphiken D3-D9 erklären)

Von der Forschungsliteratur her gesehen ist dieses Resultat insofern neckisch, als während gut zwanzig Jahren drei Thesen einander unvereinbar gegenüberstanden:

- 1) Am frühesten wurde - von Levy (1977) - die These aufgestellt, dass es in westlichen Gesellschaften zwei geschlechtsspezifische Standard- oder Normalbiographien gibt, eine männliche, lediglich berufsbezogene, und eine weibliche, die zugleich durch Berufs- und Familienteilnahme strukturiert wird.
- 2) Kohli (1985, 1986) hat demgegenüber die Vorstellung vertreten, es gebe *ein* zentrales, durch den Dreischritt Bildung - Berufstätigkeit - Rentnerleben organisiertes Hauptmodell, von dem einfach verschiedene Abwandlungen vorkämen.
- 3) Mit dem Aufkommen der Thesen über die postmoderne Gesellschaft (Lyotard 1979, Beck 1986, Giddens 1991, Bauman 2000) wurde als dritte Antithese das Postulat bekannt, neben vielen anderen sozialen Phänomenen verlöre sich in der "Spätmoderne", also in den Gegenwartsgesellschaften, auch die Standardisierung der Lebensläufe (Beck und Beck-Gernsheim 1994).

Neckisch sind unsere Resultate, weil sie niemandem ganz Recht geben: Beck hat nicht Recht, weil die Lebensläufe durchaus standardisiert sind, Kohli hat nicht recht, weil es mehr als einen Verlaufstyp gibt, und Levy hat auch nicht recht, weil es mehr als *einen* weiblichen Verlaufstyp gibt...

Die Familie als patriarchales Koordinationszentrum

Die Familie bleibt damit auch ein umso wirkungsvollerer Motor für die genderspezifische Sozialisierung der Kinder, als ihr Funktionieren zu einem guten Teil bewusstseinsfern verläuft. Dieses Funktionieren 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*. Für dieses Thema schlage ich Ihnen einen weiteren (und noch kürzeren) Exkurs vor, diesmal in die empirische Erforschung der verschiedenen Typen von Sozialstaat. Ich beziehe mich dabei auf eine neuere Forschungstradition, die von einem schwedischen Politologen begründet wurde, Gösta

Esping-Andersen (1990, 1999), der bei seinen Untersuchungen der OECD-Staaten drei Typen von Sozialstaat identifizierte. 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 geschlechtsspezifischen 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 in einem solchen System 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, weil der Zugang zu familienunterstützenden Einrichtungen durch den Marktmechanismus geregelt wird.

II Politisches Umfeld: Aufwind für Antifeminismus und "Männertum"

Zu Beginn dieses Kapitels 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: ein 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

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

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 ungünstigen Möglichkeiten, sich beispielsweise ökonomisch und prestigemässig positiv zu profilieren - dann wird die alternative Prestigequelle der Männlichkeit besonders attraktiv (genau wie die andere Alternative des Rassismus oder nationalen Chauvinismus). Insofern ist die allgemeine soziale Ungleichheit *mit* ein Stabilisator des Sexismus.

Die männlichen Ressentiments manifestieren sich nicht nur privat als "Gleichstellungsmüdigkeit" **D 12, c**, sondern auch öffentlich, etwa in pro Männer ausgerichteten Gruppierungen, neuerdings sogar auch in deklariert antifeministischen Gruppen **D 12, d**. 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 selbst-ironischen Schleier dennoch bekräftigt.

III Was ist, vor diesem Hintergrund, künftig wichtig?

Dabei denke ich an die Situation allgemein, weil ich das Profil Ihres persönlichen Interventionsbereichs nicht so genau kenne - *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 bevorzugt die durchschnittliche Lohndifferenz, 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 ungleichheitsre-

levante Folgen für das weitere Leben der Menschen. Illustration auf der Ebene der Berufslehre (auf Fachhochschul- oder Universitätsniveau spielt aber 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 (wir sind also damit - noch - im Bereich der *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 zu ihr genauso die *innerfamiliäre Aufgabenteilung ohne Geschlechtstypisierung* gehört **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 Geschlechtertypisierung: 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 (Connell: 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, sondern für 1, 2, 3 Jahre - auf 80% oder 70% zu reduzieren.

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. Es kann heißen, die Arbeitszeitregelung auf die Grundlage der Lebensarbeitszeit zu stellen. Das kann auch heißen, dass durch solche und weitere Mas-

snahmen dafür gesorgt wird, die sogenannte Konsumarbeit zu reduzieren - seit längerer Zeit ist ja die gegenteilige Entwicklung am Werk: man versucht immer mehr Zeit- und Arbeitsaufwand 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, und viele andere Beispiele...

- 7) 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. Das ist nicht grundsätzlich neu, wir haben das alles schon gehabt, der mögliche argumentative Rückschlag liegt auf der Hand: Frauen und Männer sind divers, d.h. anders(artig), also brauchen sie auch andere Behandlung; so tendiert der Diversitydiskurs leicht zu einer neuen Essentialisierung sogenannter "Identitätskategorien"). 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." Zwischen Ungleichheit und Vielfalt besteht in dieser Aufzählung von anscheinenden Synonymen kein Bedeutungsunterschied mehr. Die vielleicht noch gefährlichere Tendenz zur *Essentialisierung* wird durch einen amerikanischen Autor (P. Schwartz) sehr treffend formuliert: " The notion of 'diversity' entails exactly the same premises as racism - that one's ideas are determined by one's race and that the source of an individual's identity is his (or her. RL) ethnic heritage."²

Zwischen der Vorstellung der Andersartigkeit und jener der Ungleichwertigkeit besteht ein wichtiger Zusammenhang. Dazu möchte ich eine Erinnerung an ein Resultat über ideologische Strukturen aus der Frauenstudie zu Beginn der 70er Jahre anführen: Jene Frauen, die die Andersartigkeit von Mann und Frau akzeptieren, sind auch häufiger mit der männlichen Höherstellung einverstanden **D**

15:

² Peter Schwartz, The Racism of Diversity.
<http://www.backwoodshome.com/columns/schwartz030115.html>

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

Meine allgemeine Schlussfolgerung ist deshalb **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