

Hauptbotschaften des NFP 60

R. Levy (Mitglied der Leitungsgruppe)

Was Gleichstellung? Was NFP 60?

Nur zur Erinnerung: die Gleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich politischer und wirtschaftlicher Bürgerrechte ist kein farbenfroher Traum versprengter AktivistInnen, sondern seit 1981 ein Grundsatz der schweizerischen Bundesverfassung. Richtig, bereits seit einem Dritteljahrhundert! Seine praktische Umsetzung sollte deshalb nicht bei jeder Gelegenheit neu gerechtfertigt werden müssen, sie gehört zu den bürgerschaftlichen Normalaufgaben der schweizerischen Menschen und Institutionen.

Nach vierjähriger intensiver Forschungstätigkeit ist das Nationale Forschungsprogramm "Gleichstellung der Geschlechter" offiziell beendet. Die Ergebnisse seiner 21 Teilprojekte richten sich in erster Linie an die verschiedenen Akteure der "Praxis".¹ Worin bestehen sie? Die Feststellungen und Empfehlungen von gut zwanzig seriösen, gewissenhaft durchgeführten Forschungsprojekten in einigen Sätzen zusammenzufassen ist ein Hochseilakt mit ständiger Absturzgefahr und zwingt notgedrungen zu einer beträchtlichen Abstraktion. Ich versuche es dennoch, da es die AutorInnen der offiziellen Programmsynthese - und allen voran die Hauptautorin, Frauke Sassnick Spohn - ihrerseits getan haben. Dieser rund 60seitige Bericht ordnet die Resultate nach vier Handlungsfeldern: Bildung / Arbeitsmarkt / Vereinbarkeit von Bildung, Familie und Beruf / Soziale Sicherheit. Ich übernehme im Folgenden diese thematische Organisation nicht, so vernünftig sie auch ist, sondern fasse das Ganze in fünf allgemeinen Grundsätzen und zehn konkreteren Feststellungen zusammen, wobei ich mich strikt an die Befunde der im NFP 60 realisierten Studien halte. Dies als Versuch, die besonders grundlegende Feststellung ernstzunehmen, dass in diesem Problemfeld jede sektorielle Analyse und daraus entwickelte Massnahme angesichts eines in der vollen Komplexität der Sozialordnung verankerten Phänomens schwerwiegend amputiert bleiben muss.

¹ Ich verzichte darauf, die einzelnen Projekte zur Begründung konkreter Passagen dieses Artikels zu erwähnen, denn ihre Auswahl wäre willkürlich. Die Leserinnen und Leser finden die Zusammenfassungen und weitergehende Informationen aller Projekte leicht auf der Website des Programms: <http://www.pnr60.ch/D/Seiten/home.aspx>. Dort kann man auch den Synthesebericht "NFP 60 - Gleichstellung der Geschlechter - Ergebnisse und Impulse" kostenlos herunterladen oder eine Papierversion bestellen.

Fünf allgemeine Grundsätze

1. Es gibt viele echte Gleichstellungsfortschritte, vor allem auf der Ebene von Gesetzen und Reglementen. Deren praktische Umsetzung bleibt jedoch weit hinter den deklarierten Zielen zurück (frappantes, aber bei weitem nicht einziges Beispiel: Lohngleichheitsgesetz). So wichtig es auch war, sie zu erlangen, so sehr nützen die bestehenden Gleichstellungsregeln nur, wenn sie auch tatsächlich umgesetzt werden.
2. Es ist wichtig, die "Ironie des bisherigen Erfolges" zu durchschauen und sich von ihm nicht zum Fehlschluss verleiten zu lassen, das Problem sei jetzt gelöst. Vieles bleibt noch zu tun.
3. Neben Regeln, die die Gleichstellung direkt ansprechen, sind auch viele nicht ausdrücklich auf sie ausgerichtete Massnahmen und Politiken gleichstellungsrelevant. Sie haben häufig ungewollte, aber deshalb nicht weniger folgenreiche Auswirkungen auf die (Un-)Gleichheit. Deshalb müssen grundsätzlich alle Politiken auf ihre beabsichtigten und unbeabsichtigten Gleichstellungsfolgen hin überprüft werden (Beispiel eines blinden Flecks, der vor allem Frauen verdeckt: nichtbezahlte mitarbeitende Familienmitglieder, besonders in KMU, etwa in der Landwirtschaft).
4. Geschlechtergleichstellung kann nicht als separates, spezialisiertes Politikfeld funktionieren. Sektorielle Massnahmen bleiben Stückwerk, sind oft untereinander inkohärent und können nur dann dauerhaften Erfolg haben, wenn sie als Teil einer umfassenden, übersektoriellen Koordination geplant und umgesetzt werden. Viele Politiken wenden sich überdies an spezifische Zielgruppen mit Auswahlkriterien, in deren totem Winkel sich häufig typischerweise Frauen finden (Beispiel: die gezielte Förderung von Müttern mit Karrierepotential lässt systematisch ältere, weniger qualifizierte Frauen in der Berufswelt aus).
5. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind ausserordentlich vielfältig und ihre Spektren überlagern sich weitgehend. Demgegenüber ist die Vorstellung einer tiefgehenden Verschiedenheit der Geschlechter (wie sie beispielsweise noch immer in mathematisch-naturwissenschaftlichen Lehrmitteln verbreitet wird) ein starres kulturelles Deutungsmuster, das die Menschen zu "Charaktermasken" einer abstrakten Gruppenzugehörigkeit macht (".. er ist halt ein Mann...") und sie so ihrer Individualität beraubt. Es ist hier nicht der Baum, der den Wald verbirgt, sondern die

kollektive Etikette, die den Individuen keinen genügenden Entwicklungsspielraum lässt.

Zehn konkrete Feststellungen

1. Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern ist gesetzeswidrig und besonders stossend. Sie muss aber nicht nur als solche bekämpft, sondern auch als Resultat eines komplexen Geflechts vielfältiger anderweitiger Ungleichheiten verstanden werden, dessen Bestandteile ihrerseits angegangen werden müssen.

2. Zu den nachhaltigen Faktoren, die Frauen in der Berufswelt benachteiligen, gehören namentlich

- die institutionelle Unterscheidung geschlechtsspezifischer Berufe in Ausbildung und Arbeitsmarkt; sie reproduziert die horizontale und vertikale Segregation, in die spätestens bei der Berufswahl die Mehrheit der Ausgebildeten einspurt (formal gleichwertige Lehrabschlüsse Männer und Frauen werden in die so gelernten, grossenteils geschlechtstypisierten Berufe kanalisiert, die sich dann in der Arbeitswelt als voneinander klar unterschieden und untereinander hierarchisiert herausstellen),
- geschlechtstypische Unternehmenskulturen (z.B. rationalistische, resultatorientierte Präsenzkultur gegen sensible Beziehungskultur, entsprechend geschlechtsabhängige Einstellungs- und Beförderungspraktiken) in verschiedenen Berufsfeldern, welche die Berufs- und Stellenfindung vielfältig kanalisieren,
- die Konzentration von Frauen in Formen prekärer oder unregelmässiger Teilzeitarbeit, die sie nicht nur direkt benachteiligen (Lohn, Entwicklungsperspektiven), sondern auch indirekt (beschränkte oder gar fehlende Sozialversicherungs-, Reintegrations- und Pensionsansprüche).

3. Solche strukturell gewordenen Geschlechtertrennungen treffen auf entsprechende Geschlechtsidentitäten, die schon in der Kindheit entstehen, was den Frauen und Männern erleichtert, ihnen zu entsprechen. Deshalb müssen diese nicht erst in der Phase der Berufsbildung, sondern möglichst seit jüngsten Jahren in allen Etappen der Ausbildungsdauer aufgeweicht werden (spätestens ab den Krippen).

4. Eine wichtige Grundlage der Geschlechterdifferenzen wird im Rahmen der Familie gelegt, in der die meisten Kinder von Geburt an leben. Je nach dem Grad an gelebter (Un-)Gleichheit zwischen ihren Eltern erwerben sie eigene Geschlechtsidentitäten, die sie darauf vorbereiten, ihrerseits mehr oder weniger leicht Gleichheit oder Ungleichheit zu akzeptieren. Auch wenn die Verhaltensweisen in der Familie von den meisten familienexternen Massnahmen kaum tangiert werden, stehen sie doch stark unter dem Einfluss der sozialen Bedingungen und ihres Grades an Geschlechtstypisierung - und können sich verändern, falls diese Bedingungen verbessert werden.

5. Ohne gezielte Massnahmen verstärken sich solche Ungleichheiten und Trennungen meist im Lebensverlauf. Menschen und Institutionen, die an wichtigen biographischen Etappen intervenieren (Eltern, Lehrer, Berufsberater, Psychologen u.ä.), müssen für diese Problematik besonders sensibilisiert werden.

6. Vereinbarkeitsprobleme beschränken sich nicht auf die Verbindung von Berufs- und Familientätigkeit, sie beziehen sich allgemeiner auf Careverpflichtungen, auf Weiterbildung, auf Freiwilligentätigkeit und andere Formen von Engagement (Vereinsleben, Politik usw.). Sie beschränken sich auch nicht auf eine einzelne Lebensphase, sondern können immer wieder auftreten.

7. Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Berufstätigkeit und Familien- oder Care-Arbeit sind zwar institutionell getrennt, funktionieren aber im Alltag wie kommunizierende Röhren und können deshalb nicht als voneinander unabhängige Bereiche behandelt werden; geschlechtsspezifische Ungleichheit in einen Bereich schlägt auf den anderen Bereich durch. Die einseitige, zumindest prioritäre Zuordnung der Männer zur Arbeitswelt und der Frauen zur Familienarbeit sind zwei Seiten derselben Medaille. Nur die gleichmässige Verteilung der Kosten und Prämien der Elternschaft (namentlich im Bezug auf die Berufsarbeit) kann echte Chancen für Gleichstellung schaffen.

8. Wie alle anderen Gegenwartsgesellschaften ist die schweizerische Gesellschaft ungleich. Echte Wahlfreiheit in Fragen der Geschlechterungleichheiten ist deshalb nur möglich, wenn die Spiesse für alle gleich lang gemacht werden und das Wahlspektrum nicht von der individuellen oder familiären Kaufkraft bestimmt wird (etwa in Sachen ausserfamiliäre Betreuung abhängiger Personen wie Kinder oder Betagte). ImmigrantInnen werden zusätzlich je nach ihrer Lage unterschiedlich behandelt.

9. Zwischen dem Wissen über Gleichstellungsprobleme, das bei SpezialistInnen vorhanden ist, und dem Anteil davon, der in die Gesetzgebungsprozesse einfließt, besteht ein beträchtliches Gefälle. Seine systematischere Berücksichtigung könnte die Zielgerechtigkeit und Nachhaltigkeit der Massnahmen auf allen Ebenen der Politik massgeblich erhöhen.

10. Es ist wichtig, im Bereich der Geschlechterverhältnisse Differenzen und Ungleichheiten nicht zu vermischen und sie gleichermassen ernst zu nehmen. Sie brauchen unterschiedliche Massnahmen und richten sich nicht ohne weiteres an dieselben Zielgruppen und -institutionen. Obwohl Geschlechterungleichheiten meistens Männer gegenüber Frauen besser stellen, können Männer von Geschlechterdifferenzen ebenso in ihrer Wahlfreiheit eingeschränkt werden wie Frauen (Beispiel: Präsenzmythos in der Berufswelt gegen Väterförderung).