

KOMM ZUR SACHE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



AKTUELLE THEMEN
AUF DEN
PUNKT GEBRACHT



Illustration: Elena - AdobeStock

Gender Mainstreaming – Frauen in den Chefsessel!

Und wohin mit dem Mann? – In vielen Betrieben und Institutionen taucht der Begriff „Gender Mainstreaming“ immer mal wieder auf, in manchen ist er als Konzept bereits fest verankert. Hinter dem Konzept steht das Ziel, bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen und bei Benachteiligung entgegen zu wirken. Doch die Praxis wirft noch Fragen auf ...

Werden Männer und Frauen anders behandelt?

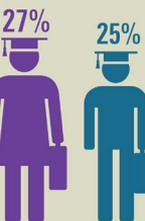
Ja, am deutlichsten fällt das beim Verdienst auf. Frauen verdienen im Durchschnitt 21 % weniger als Männer. In tarifgebundenen Betrieben verringert sich jedoch diese Entgeltlücke deutlich¹. Allein die Existenz von Betriebsräten mindert den Unterschied in der Bezahlung². Außerdem sind Frauen deutlich weniger in Führungspositionen zu finden. Das gilt selbst in Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten (z. B. Gesundheit, Erziehung, Bildung). Als Rentnerin setzt sich das Ungleichgewicht fort. Männer erhalten höhere Rentenzahlungen. Das liegt zum einen an der Entgeltlücke, zum anderen arbeiten Frauen öfter und zum Teil unfreiwillig in Teilzeit und zahlen so weniger in die Rentenversicherung ein.

Warum sollen Frauen bevorzugt werden?

Es geht nicht um Bevorzugung. Weil die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Grundgesetz festgeschrieben ist, muss die Benachteiligung von Frauen abgeschafft werden. Dafür wurden verschiedene Instrumente entwickelt. Diese sind als Brücke zu verstehen. Sie sollen dabei helfen, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erreichen. Der Staat unterstützt Frauen vorübergehend, gleichwertige Positionen, Löhne oder Arbeitsverhältnisse zu bekommen. Er tut das auch, weil er dazu verpflichtet ist.

Frauen in Deutschland

sehr gut
ausgebildet



Hochschulabschluss
30-39-Jährige

im Erwerbsleben noch
immer benachteiligt



im Alter schlechter
abgesichert



Was ist Gender Mainstreaming?

Das ist eins von den erwähnten Instrumenten, um Benachteiligung abzuschaffen. Gender Mainstreaming geht alle an. Es ist nicht nur ein Konzept zur Förderung von Frauen. Es richtet sich auch an Männer. Es stellt eins fest: Chancen und Bedingungen, wie zum Beispiel in der Arbeitswelt, unterscheiden sich je nach Geschlecht. Diese Ungleichbehandlung muss beendet werden. Dazu sollen mit Gender Mainstreaming die Perspektiven beider Geschlechter bei der Gesetzgebung, aber auch bei Entscheidungen im Betrieb beachtet werden.³

Soll nicht jede und jeder selbst entscheiden, Karriere zu machen oder zuhause Kinder zu erziehen?

Ja, auf jeden Fall. Es ist jedoch oftmals so: Die Rollenbilder, die für Frauen und Männer unterschiedlich sind, geben bestimmte Verhaltensweisen vor. So ist eine verbreitete Annahme, dass nach der Geburt eines Kindes, die Mutter zu Hause bleibt und der Vater weiterhin Vollzeit arbeitet. In diesem Modell ist nicht nur der Frau eine Verhaltensweise vorgegeben. Auch von den Vätern wird etwas erwartet: Sie sollen die Familie ernähren, ein Haus bauen etc. Solange sich jemand aus freien Stücken für oder gegen eine Lebensweise entscheidet, ist alles in Ordnung. Doch manchmal werden Entscheidungen aufgrund vermeintlich rationaler Erwägungen getroffen: Wenn beispielsweise der Mann mehr verdient, reduziert logischerweise die Frau die Arbeitszeit. An dieser Stelle wird es problematisch.⁴ Diese negativen Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse gilt es zu überwinden.

Braucht es Gender Mainstreaming im Betrieb?

Ja, denn im Betrieb gibt es nicht weniger Vorurteile und Klischees als in anderen Bereichen der Gesellschaft. Die dort getroffenen Entscheidungen haben unmittelbaren Einfluss auf das gesamte Leben der Menschen. Deswegen müssen die Auswirkungen aus verschiedenen Perspektiven beurteilt werden. Wer wie viel verdient, ob jemand Führungskraft wird, ob jemand von Teil- zur Vollzeit wechseln kann, wird im Betrieb bestimmt. Gleichberechtigung beginnt an dieser Stelle. Deswegen ist Gender Mainstreaming im Betrieb notwendig.



Illustration: A.Hartung - AdobeStock

FÜR UNS IST KLAR

- Frauen und Männer sind unterschiedlich, nur dürfen sie deswegen nicht benachteiligt werden.
- Tarifverträge verringern die Entgeltlücke und sorgen so für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.
- Teilzeit darf kein Karrierekiller sein und zur Altersarmut führen.
- Wir werben für die Charta der Gleichstellung⁵, in der lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, gleiche berufliche Entwicklungschancen und gleiches Entgelt für Frauen und Männer festgeschrieben sind.

MEHR ZUM THEMA:
Abteilung Frauen/Gleichstellung
Tel. 0511 7631-402
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de

1 Quelle: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf

2 Quelle: https://www.boeckler.de/22511_22517.htm

3 Quelle: https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_definition.shtml

4 Ebenda.

5 Im Wortlaut: <https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/4170/135492>