

Erfolge, Defizite und zukünftige Anforderungen der Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik hat in Deutschland eine lange Tradition. Sie hatte Erfolge und Fortschritte, aber auch Stagnation und Rückschritte zu verzeichnen. Instrumente und Ziele haben sich verändert, der rechtliche und betriebliche Rahmen für Gleichstellung ist weiterentwickelt worden. Doch während empirische Daten keinen Zweifel daran lassen, dass eine gleiche Teilhabe der Geschlechter an wichtigen gesellschaftlichen Bereichen bisher nicht realisiert ist, ist Gleichstellungspolitik in der aktuellen politischen Diskussion neuen Widerständen ausgesetzt. Der Beitrag beleuchtet Erfolge und Defizite von Gleichstellung(spolitik), analysiert Strukturen und aktuelle Entwicklungen und skizziert Anforderungen an ihre zukünftige Ausgestaltung.¹

UTE KLAMMER

1 Grundlagen und Entwicklungen der Gleichstellungspolitik

Vom Anspruch her war die Gleichstellung der Geschlechter von Anfang an konstitutiv für die Bundesrepublik Deutschland, seit bei der Erarbeitung des Grundgesetzes (GG) 1949 auf Initiative engagierter Frauen der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ als Art. 3, Abs. 2 mit aufgenommen wurde. Ähnlich hieß es in Art. 7 der Verfassung der DDR von 1949: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Alle Gesetze und Bestimmungen, die der Gleichberechtigung der Frau entgegenstehen, sind aufgehoben“. Die Beobachtung, dass das verfassungsrechtliche Gleichstellungspostulat allein die tatsächlichen gesellschaftlichen Verhältnisse noch nicht verändert, hat in beiden deutschen Staaten früh zu weiteren gesetzlichen Initiativen geführt – im wiedervereinigten Deutschland schließlich zu der 1994 vollzogenen Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG durch den Zusatz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Hiermit wurde Gleichstellungspolitik als öffentliche Aufgabe von Verfassungsrang bekräftigt.

Tatsächlich hat sich in den vergangenen Jahrzehnten einiges getan in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Junge Frauen erreichen heute höhere

Bildungsabschlüsse als junge Männer. Frauen sind nicht nur zunehmend im Erwerbsarbeitsmarkt aktiv, sie nehmen vermehrt auch Spitzenpositionen in der Politik, in den Medien und – wenn auch in geringerem Ausmaß – in der Wirtschaft ein. Im Gegenzug gibt es Anzeichen einer Entlastung der Frauen von unbezahlten Fürsorgerätigkeiten: Die öffentliche Kinderbetreuung ist (in Westdeutschland) ausgebaut worden, zunehmend übernehmen auch Männer Elternzeit und Pflegetätigkeiten. Zwei von der Bundesregierung in Auftrag gegebene, durch Sachverständigenkommissionen erarbeitete Gleichstellungsberichte für Deutschland (Bundesregierung 2011, 2017, im Folgenden: 1. GSB und 2. GSB) haben die Situation von Frauen und Männern analysiert, Gleichstellungsdefizite aufgezeigt und Empfehlungen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft auf dem Weg zu mehr Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als Beitrag zu einer gerechten und inklusiven Gesellschaft formuliert. Viele politische Vorgaben und Programme der vergangenen Jahre waren und sind der Gleichstellung von Frau und Mann gewid-

¹ Der Beitrag stützt sich auf unterschiedliche frühere Arbeiten der Verfasserin, insbesondere auf Klammer (2017, 2018) und Klammer/Menke (i. E.) sowie auf die unter Mitwirkung der Verfasserin entstandenen Sachverständigengutachten zum Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesregierung 2011, 2017).

met, seien es die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern, die Reform der Elternzeit- und Elterngeldregelungen oder die Einführung von Quotenregelungen für die Besetzung von Aufsichtsräten. Auch in den Programmen und Richtlinien der Europäischen Union sowie in der Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof sind Frauenförderung und Gleichstellung seit vielen Jahren immer wieder Thema.

Rechtliche Schritte zu mehr Gleichstellung hat es in den vergangenen Jahren in Deutschland jedoch nicht nur für Menschen gegeben, die den heterosexuellen Normvorstellungen entsprechen. Seit 2001 gibt es die eingetragene Lebenspartnerschaft für homosexuelle Paare, seit dem 1. 10. 2017 werden Schwulen und Lesben mit der „Ehe für alle“ gleiche Rechte wie heterosexuellen Paaren bei einer Eheschließung zugestanden. Im November 2017 urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass es intersexuellen Menschen zukünftig möglich sein muss, ihre geschlechtliche Identität „positiv“ als drittes Geschlecht im Geburtenregister und im Pass vermerken zu lassen – ein wichtiger Schritt für die Gleichstellung von Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen können oder wollen.

Parallel zu diesen emanzipatorischen Fortschritten haben sich allerdings neue politische und gesellschaftliche Fronten aufgetan, die die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur als irrelevant, sondern als problematisch für die Gesellschaft betrachten und die Errungenschaften in diesem Feld in den letzten Jahren und Jahrzehnten rückgängig machen wollen. Gleichstellungspolitikern und -politiker werden angefeindet, Genderforscherinnen und -forscher sehen sich mit dem Vorwurf konfrontiert, sie betrieben keine wissenschaftliche Forschung; rechtspopulistische Parteien wie die Alternative für Deutschland (AfD), die sich klar von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungszielen distanzieren, haben zuletzt deutlich an Zulauf gewonnen. Wo stehen wir also mit der Gleichstellung(spolitik) – und wohin sollte die Reise gehen?

2 Gleichstellungserfolge und -defizite: empirische Befunde

2.1 Ein Blick auf Europa

Wie der Blick auf die empirischen Fakten zeigt, ist Geschlecht auch heute noch ein sozialer Platzanweiser, zu meist zum Nachteil von Frauen – dies gilt für Deutschland, allerdings auch für andere Länder. Nach den Zahlen des vom „European Institute for Gender Equality“ (EIGE) in Vilnius errechneten Gleichstellungsindex, die im Oktober 2017 veröffentlicht wurden und sich auf das Jahr 2015 beziehen, ist die Geschlechtergleichstellung (*Gender Equality*) in den EU-Ländern insgesamt innerhalb der

vorangegangenen Dekade auf einer Skala von 1 (keinerlei *Gender Equality*) bis 100 (vollkommene *Gender Equality*) lediglich um vier Punkte auf nun 66,2 Punkte gestiegen. Die Gleichstellung in Deutschland wurde auf dieser Skala zuletzt mit 65,5 Punkten ausgewiesen. Damit liegt Deutschland noch unter dem EU-28-Durchschnittswert von 66,2 Punkten und deutlich unter dem Wert anderer Wohlfahrtsstaaten wie z. B. Frankreich (72,6 Punkte), Belgien (70,5 Punkte) oder dem Vereinigten Königreich (71,5 Punkte). Zum Vergleich: Den höchsten Wert für die Geschlechtergleichstellung innerhalb der EU-28 erhält Schweden (82,6 Punkte), den niedrigsten Wert Griechenland (50,0 Punkte). Allerdings konnte Deutschland den EIGE-Berechnungen zufolge seit dem Jahr 2005 etwas größere Fortschritte verzeichnen als der Durchschnitt der EU-Länder (EIGE 2017).

2.2 Befunde für Deutschland

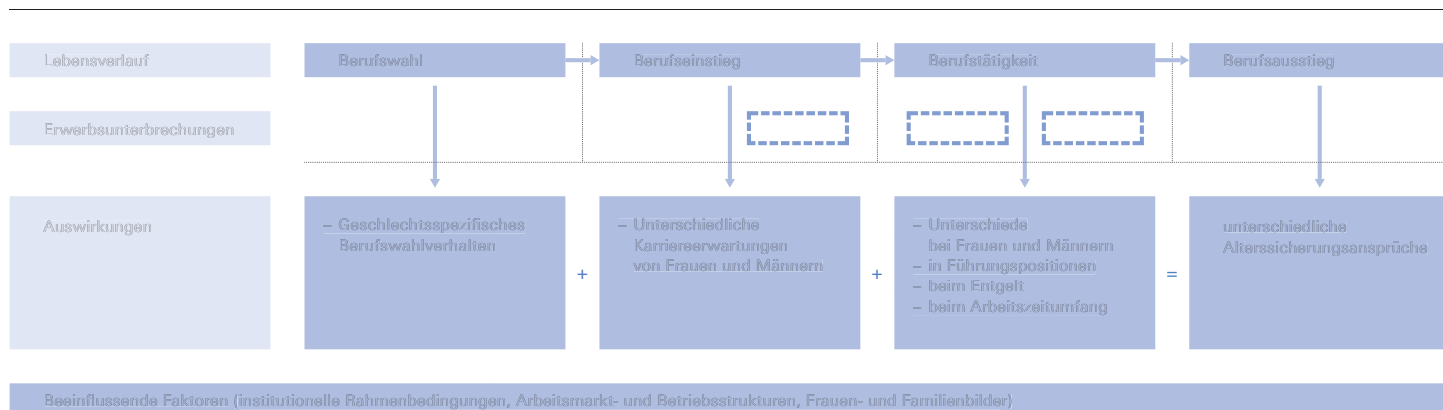
Haben sich nun in Deutschland die vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen in entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklungen niedergeschlagen? Das Gutachten zum 1. GSB (Bundesregierung 2011), das erstmals vorliegende wissenschaftliche Erkenntnisse zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland systematisch aufbereitete, lenkte für Gleichstellungsfragen das Augenmerk auf die Bedeutung der Lebenslaufperspektive. Merkmal der Lebenslaufperspektive ist, dass sie sich nicht allein auf kurzfristige Effekte konzentriert, sondern die kumulativen Wirkungen von Interventionen und Entscheidungen auf den gesamten Lebensverlauf in den Blick nimmt. Gleichstellungspolitik in der Lebenslaufperspektive umzusetzen bedeutet, Unterstützung an Knotenpunkten im Leben anzubieten und dafür Sorge zu tragen, dass Phasen von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Bildung in den Lebensverlauf so eingebettet werden können, dass sie keine „Narben“ im Lebenslauf hinterlassen.

Wie anhand empirischer Analysen gezeigt werden konnte, tragen unterschiedliche Faktoren dazu bei, dass die Erwerbsverläufe von Frauen anders verlaufen als die von Männern. So zeigen sich im Erwerbsleben wichtige Knotenpunkte, an denen sich Einkommen und Karrierechancen von Frauen und Männern auseinanderentwickeln. Dies gilt bereits bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg. Später im Erwerbsverlauf verstärken sich die Unterschiede u. a. durch häufigere Erwerbsunterbrechungen und einen geringeren Arbeitszeitumfang, geringere Stundenlöhne und schlechtere Aufstiegschancen von Frauen. Kumuliert führen diese Faktoren im Alter zu deutlich niedrigeren eigenständigen Rentenansprüchen (*Abbildung 1*).

Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft in Deutschland sind so organisiert, dass die Existenzsicherung auf einem Vollzeitverhältnis aufbaut, das es den Beschäftigten nicht ohne Weiteres ermöglicht, neben der Erwerbsarbeit noch die erforderliche Sorgearbeit zu leisten. Diese Struk-

ABBILDUNG 1

Knotenpunkte für die Gleichstellung im Erwerbslebensverlauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesregierung 2011, S.109

WSI Mitteilungen

turen machen es nicht nur Frauen, sondern auch Männern oft unmöglich, in wichtigen Phasen ihres Lebens sowohl in der Erwerbsarbeit aktiv zu sein als auch sich gleichzeitig um Kinder zu kümmern, für Angehörige zu sorgen und sich gesellschaftlich zu engagieren. Hier herrschen Leitbilder und strukturelle Rahmenbedingungen vor, die die Gleichstellungspolitik vor Herausforderungen stellen. Im Zusammenspiel von institutionellen Rahmenbedingungen, betrieblichen Strukturen und individuellen/gesellschaftlichen Normen und Handlungsmustern kommt es in Deutschland häufig zu einer Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements über den Lebenslauf hinweg, die dazu führt, dass die Kosten gemeinsamer Entscheidungen in späteren Lebensphasen zulasten der Frauen gehen. Ebenso zeigt sich, dass verschiedenen sozialstaatlichen Leistungssystemen unterschiedliche Normen und Leitbilder zugrunde liegen. Dies wirft vor allem für diejenigen Frauen Probleme auf, die sich zunächst in einer Ehe, unterstützt durch steuerliche und sozialpolitische Anreize, auf die Familienarbeit konzentriert haben und allenfalls als Zuverdienerin erwerbstätig waren, später aber im Falle einer Scheidung oder bei Ausfall des männlichen Ernährers zur „Familienernährerin“ werden (müssen) (ebd., s. auch Klammer et al. 2012; Klenner et al. 2012).

Der 2. GSB (Bundesregierung 2017) macht noch einmal anhand der verschiedenen *Gender Gaps* die ungleich verteilten Verwirklichungschancen von Frauen und Männern deutlich. Mit einem *Gender Pay Gap* von rund 21 %, bezogen auf die (Stunden-)Löhne von Frauen und Männern, ist Deutschland bis heute in der EU ein Schlusslicht. Die Geschlechterlücke ist mit 49,8 % sogar mehr als doppelt so hoch, wenn auf Lebenserwerbseinkommen (*Lifetime Earnings Gap*, vgl. Boll et al. 2016) fokussiert wird. Noch höher

fällt die geschlechtsspezifische Rentenlücke (*Gender Pension Gap*) aus, in der sich über den Lebenslauf kumulierte Effekte der niedrigeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, der höheren Teilzeittate und der niedrigeren Bezahlung niederschlagen. Der letzte Alterssicherungsbericht (BMAS 2016) weist aus, dass Frauen gegenwärtig – über alle Säulen der Alterssicherung hinweg – im Durchschnitt um 53 % niedrigere eigene Alterssicherungsleistungen als Männer beziehen. Wie der *Gender Care Gap* verdeutlicht, der für Deutschland erstmals von der Sachverständigenkommission zum 2. GSB errechnet wurde, leisten Frauen im Gegenzug in der Summe etwa 1,5-mal so viel unbezahlte Fürsorgearbeit wie Männer (Bundesregierung 2017).

Wenn die Zahlen folglich belegen, dass Geschlecht weiterhin ein sozialer Platzanweiser ist und die faktische Gleichstellung der Geschlechter bei Weitem nicht erreicht ist, so ist gleichzeitig für Deutschland doch zu konstatieren, dass Benachteiligungen nach dem Geschlecht weniger eindeutig sind als früher. Häufig müssen Verschränkungen mit weiteren Kategorien und Zuschreibungen wie sozialer Klasse, Herkunft, Ethnizität oder Alter in den Blick genommen werden. Verbesserungen für bestimmte Gruppen von Frauen (und Männern) können mit zunehmenden Benachteiligungen und Problemen für andere Gruppen von Frauen (und Männern) einhergehen. Diese „Intersektionalitäten“ abzubilden, ist bisher auf der Basis der amtlichen Statistik nur begrenzt möglich. Dies zeigt sich am EIGE-Index, bei dem die intersektionalen Verschränkungen der Geschlechterdifferenzen zwar angesprochen, bisher aber nicht adäquat erfasst werden können; es zeigt sich ebenso in der deutschen amtlichen Statistik. Die Verschränkung mit weiteren relevanten Strukturkategorien zu erforschen, ist eine wichtige Zukunftsaufgabe.

3 Fortschritte und Rückschritte in der Gleichstellungspolitik: Drei Schlaglichter

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein gesellschaftliches Projekt, das nicht allein politisch gesteuert werden kann. In der fehlenden Gleichstellung dokumentieren sich tief verwurzelte und sich doch verändernde Rollenverständnisse und Machtverhältnisse, deren detaillierte Analyse nicht in diesem Beitrag geleistet werden kann. Dennoch gibt es Felder, bei denen die bestehende Gleichstellungspolitik im Hinblick auf ihre eigenen deklarierten Ziele kritisch zu überprüfen ist. Der folgende Abschnitt (3.1–3.3) greift drei Beobachtungen auf.

3.1 Gleichstellung für wen?

Leitbilddilemmata und Verteilungswirkungen in der deutschen Gleichstellungspolitik

Der 1. GSB hat herausgearbeitet, dass es Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz unverkennbarer Fortschritte an einem gemeinsamen Leitbild für Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen fehlt und verschiedene Übergänge im Lebensverlauf unverbunden nebeneinanderstehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung in der nächsten abbricht. So werden Frauen besser ausgebildet als je zuvor, gleichzeitig werden aber starke Anreize gesetzt, dass sie ihre Potenziale im Erwerbssystem nicht umfänglich nutzen. Dies erschwert nicht nur eine eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsalter, sondern auch den Aufbau einer eigenen, armutsfesten Alterssicherung. Gleichstellungshemmend sind z. B. die starke Förderung von Minijobs, die in Deutschland besonders ausgeprägte Ertragsschwäche vieler typischer Frauenarbeitsplätze und die immer noch geringe Zahl von Frauen in Führungsfunktionen.

Wie die im Rahmen des 2. GSB von der Bundesregierung veröffentlichte Bilanz zur Umsetzung von Empfehlungen aus dem 1. GSB zeigt, sind in der Zwischenzeit durchaus einige (weitere) gesetzliche Maßnahmen und Initiativen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung implementiert worden. So sind mit dem „Elterngeld Plus“ neue Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeit geschaffen worden. Seit 2016 schreibt das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen“ eine Geschlechterquote von 30 % für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in etwa 100 großen börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen vor. Etwa 3500 weitere Unternehmen sind verpflichtet, sich eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen zu setzen. Die Regelung lässt

es jedoch zu, dass Unternehmen sich Ziele setzen, die zu keinerlei Erhöhung des Frauenanteils führen. Insofern kann (zwischen-)bilanziert werden, dass Fortschritte in Bezug auf die Zusammensetzung der Aufsichtsräte durchaus zu konstatieren sind, bei den obersten Führungsebenen jedoch weiterhin eine starke männliche Dominanz zu verzeichnen ist. Das verabschiedete „Entgelttransparenzgesetz“ blieb gleichstellungspolitisch weit hinter den ursprünglichen Plänen eines „Lohnungleichheitsgesetzes“ zurück, insofern alle Sanktionsmöglichkeiten gegen Arbeitgeber im Fall von Lohndiskriminierungen aus dem Entwurf gestrichen wurden, die Beweislast bei den benachteiligten Personen bleibt und ein Verbandsklagerecht fehlt. Das bereits im letzten Koalitionsvertrag vorgesehene Wiederaufstockungsrecht nach Teilzeit wurde im zweiten Anlauf im Juni 2018 im Kabinett verabschiedet, sodass – vorbehaltlich der Zustimmung des Parlaments – auf eine Umsetzung ab 2019 zu hoffen ist. Einige maßgebliche Lücken bei der Teilhabe von Frauen an Einkommens- und Karrierechancen schließen sich insofern langsam – andere aus gleichstellungspolitischer Sicht immer wieder geforderte Maßnahmen wie grundsätzliche Reformen der Minijobs und der Ehegattenbesteuerung wurden bisher gar nicht angegangen.

Hinzuweisen ist zudem auf eine gleichstellungspolitische Engführung der jüngeren Familienpolitik mit bedeutenden verteilungspolitischen Konsequenzen. Wie besonders eindrücklich an den Neuregelungen von Elternzeit und -geld seit 2007 illustriert werden kann, profitieren zunehmend besser gestellte und -qualifizierte, gut in den Arbeitsmarkt integrierte Eltern von den (Geld-)Leistungen, während sich Schlechterstellungen für Gruppen wie Studierende, Nichterwerbstätige oder bestimmte Gruppen von zugewanderten Eltern ergeben (ausführlich: Menke/Klammer 2017). Hier entwickeln sich neue Differenzen *zwischen* unterschiedlichen Gruppen von Müttern (und Vätern) entlang ihres „Wertes“ für den Arbeitsmarkt. Aus Gleichstellungsperspektive geht mit dieser „Meritokratisierung“ familienpolitischer Leistungen eine „selektive Emanzipation“ (Auth et al. 2010) oder auch eine Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit auf Kosten der sozialen Gerechtigkeit (Menke/Klammer 2017) einher.

3.2 Ermüdung durch Komplexität?

Gleichstellungspolitik im Mehrebenensystem

Gleichstellungspolitik ist ein äußerst komplexes Politikfeld. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander von Regelungen, Initiativen und Akteuren auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen:

(1) In Deutschland stützt sich Gleichstellungspolitik zunächst auf die erwähnten Vorgaben des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 2 GG), aus denen sich die öffentliche Aufgabe ableitet, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen

aktiv herzustellen. Ausgehend vom Grundgesetz gibt es neben dem Bundesgleichberechtigungsgesetz zahlreiche Gesetze, die Vorgaben zur Gleichstellung in verschiedenen Lebensbereichen machen.

(2) Auf der Bundesebene ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit seiner Gleichstellungsabteilung verantwortlich für die strategische Gestaltung und die Koordination der Gleichstellungspolitik, die Realisierung von politischen Zielen und Programmen, die internationale Zusammenarbeit und die Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren. Gleichstellungspolitik ist jedoch Querschnittspolitik und damit bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien im Sinne von *Gender Mainstreaming*² zu fördern.

(3) Auf der Ebene der Länder regeln Gleichstellungsgesetze der Länder seit den 1990er Jahren die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Die Akteure der föderalen Ebene haben sich seit 1991 in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) zusammengeschlossen und wirken durch regelmäßige Konferenzen auf die nationale Gleichstellungspolitik ein.

(4) Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik vor Ort um. In der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) kooperieren die für Gleichstellung verantwortlichen lokalen Akteurinnen und Akteure. Zusätzlich wirken Vertreterinnen und Vertreter aus Zivilgesellschaft und Wirtschaft auf die Gleichstellungspolitik ein.

(5) Für die Gleichstellung in der Arbeitswelt spielen schließlich die Sozialpartner und betrieblichen Akteure eine große Rolle, insofern sie einerseits mit den Herausforderungen der Umsetzung von Vorgaben der genannten Ebenen konfrontiert sind, andererseits erhebliche eigene Spielräume bspw. bei der Gestaltung von Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen nutzen können.

Die deutsche Gleichstellungspolitik agiert jedoch nicht im freien Raum, sondern ist eingebettet in *internationale Abkommen und Rechtsrahmen*. Hier ist insbesondere das „Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ (CEDAW) der Vereinten Nationen relevant. Diese Frauenrechtskonvention wurde in der DDR 1980, in der BRD 1985 ratifiziert. Deutschland ist dazu verpflichtet, alle vier Jahre einen Bericht über die Umsetzung zu erstellen. Unter den international initiierten Evaluierungen ist der Überprüfungsprozess zur Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz von 1995 von Bedeutung (Vereinte Nationen 1995). Die Europäische Union hat sich für

fast alle Handlungsfelder der Plattform auf gemeinsame Indikatoren verständigt, die in Berichten für die Mitgliedstaaten der EU nachverfolgt werden.

Nicht zuletzt beeinflusst die *europäische Ebene* den Gestaltungsspielraum der deutschen Gleichstellungspolitik in vielfältiger Weise, insofern sich europäische Rechtsvorschriften, Richtlinien, Programme und Förderungen im nationalen Kontext auswirken. Zwischen 1970 und 2000 basierte ungefähr ein Viertel der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zur Geschlechtergleichstellung auf Fällen, die von deutschen Gerichten dorthin verwiesen wurden (MacRae 2006, S. 526). Seit den 1970er Jahren hat die Europäische Union zahlreiche Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung erlassen, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen, was in Deutschland teilweise recht zögerlich geschah. Darüber hinaus beinhaltet die Europäische Beschäftigungsstrategie Vorgaben zur Koordinierung der Beschäftigungspolitik der EU-Mitgliedstaaten. Für Gleichstellung sind insbesondere die Indikatoren zur Erwerbstätigkeit von Frauen und zum Ausbau der Infrastruktur für Kinderbetreuung relevant. Der Rat der Europäischen Union hat 2006 einen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter vereinbart, der die Mitgliedstaaten dazu anleiten soll, die Geschlechterperspektive durchgängig zu berücksichtigen. 2001 bis 2005 gab es die erste Rahmenstrategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Darauf baute der EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern für 2006 bis 2010 auf, gefolgt von der für die Jahre 2010–2015 erstellten EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Europäische Kommission 2010a). Seit März 2010 existiert die fünf Schlüsselbereiche umfassende „Charta für Frauen“ (Europäische Kommission 2010b), die die Kommission verpflichtet, künftig in allen Politikbereichen die Geschlechtergleichstellung gezielt zu fördern. Die Fortschritte in den EU-Mitgliedstaaten werden in jährlichen Berichten überprüft.

Diese keinesfalls vollständige Zusammenstellung macht deutlich: Gleichstellungspolitik ist vielschichtig und komplex. Sie kombiniert auf unterschiedlichen Ebenen Gesetze, Rechtsprechung und Verhaltensbeeinflussung durch Empfehlungen und Anreize (*nudging*) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler Akteure. Vielfach sind *hard law* und *soft law* auf die gleichen Ziele orientiert. Die Orientierung im „Gleichstellungsdschungel“ verlangt selbst Expertinnen und Experten hohe fachliche Kompetenzen ab wie auch die Bereitschaft, gängige Normen,

2 *Gender Mainstreaming* bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen. Auf Bundesebene wurde *Gender Mainstreaming* 1999 eingeführt, jedoch nie durchgängig angewendet.

Wertvorstellungen und Verhaltensmuster zu reflektieren. Dies gilt erst recht für die betrieblichen Akteure, die vor der Herausforderung stehen, Gleichstellung im Betrieb gesetzeskonform, diskriminierungsfrei und unterschiedlichen „Anrufungen“ entsprechend sicherzustellen.³ Indizien dafür, dass die Komplexität der Anforderungen und Erwartungen in puncto Gleichstellung zu einem *Overkill* und einer Abwehrhaltung führen kann, die zu den beobachtbaren Widerständen beitragen, müssen ernst genommen werden.

Zudem zeigt sich, dass die politische Thematisierung allein kein hinreichendes Indiz für das Gewicht und die Durchsetzungskraft von Gleichstellungszielen ist. Dies wird im Folgenden exemplarisch anhand der Europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik aufgezeigt.

3.3 Motor der Gleichstellung im Rückwärtsgang? Die Rolle der EU

Über lange Zeit war die EU ein Motor und Wegbereiter für die Gleichstellung der Geschlechter. Durch die Geschichte der EU lassen sich zahlreiche Initiativen verfolgen, die auf Gleichstellung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit abzielten. So findet sich das Recht auf gleiche Bezahlung für Frauen und Männer bereits in den Römischen Verträgen (Art. 119). In der Folgezeit hat vor allem der Europäische Gerichtshof immer wieder Urteile zur Gleichstellung mit Bezugnahme auf Art. 119 gefällt und mit diesem Instrument des *hard law* verbindliche Maßstäbe für die Mitgliedsländer gesetzt. Zwischen 1975 und 1986 wurden fünf Richtlinien zu Themen der Geschlechtergleichstellung verabschiedet. Auch das Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet sich seit den 1970er Jahren kontinuierlich auf der politischen Agenda. 1997 fand das Konzept des *Gender Mainstreaming* Eingang in den Vertrag von Amsterdam. In der Lissabon-Strategie wurde unter anderem die Zielgröße von 60 % für die Frauenerwerbsquote festgelegt. Im Rahmen der sogenannten Barcelona-Ziele folgten 2002 Zielgrößen für den Ausbau der Kindertagesbetreuung. 2006 wurde ein Konsultationsprozess der Sozialpartner gestartet mit dem Ziel, ein „Vereinbarkeitspaket“ zu schnüren. Auch im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung⁴ wie auch bei der Festlegung der sogenannten Laeken-Indikatoren⁵ wurden viele geschlechterspezifische Themen adressiert. Die Liste der europäischen Politikinitiativen mit Bezug zu Geschlechter- und Gleichstellungsfragen lässt sich beliebig erweitern. Zu nennen sind *Roadmaps*, konkrete Gleichstellungsstrategien, Kampagnen zu Gleichstellungsthemen oder auch einschlägige Initiativen der Präsidenschaften. Viele dieser Initiativen fallen allerdings in den Bereich des *soft law* mit entsprechend geringer Verbindlichkeit und Durchsetzungsmacht in den Mitgliedsländern.

Der großen Zahl von Vorgaben und Empfehlungen mit Bezug zur Geschlechtergleichstellung stehen Befunde gegenüber, die verdeutlichen, dass Geschlechterfragen bei

vielen europäischen Initiativen gerade *nicht* – oder nicht angemessen – mitberücksichtigt wurden. Dies lässt sich zum einen bei einer quantitativen Betrachtung konstatieren. So haben Smith und Villa (2010) herausgearbeitet, dass das Thema der Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Beschäftigungsstrategie im Laufe der Zeit sukzessive an Gewicht verloren hat. Sie konstatieren, dass die abnehmende Rolle von *Gender Mainstreaming* in den europäischen Initiativen mit dazu beigetragen habe, dass Geschlechterfragen zunehmend auch in nationalen Berichten vernachlässigt würden. In der 2010 implementierten Revision der Europäischen Beschäftigungsstrategie für die Ausrichtung bis 2020 fielen Geschlechter- und Gleichstellungsfragen in der Prioritätenliste weiter zurück. Hier wäre die Geschlechterfrage beinahe ganz herausgefallen, wenn sie nicht im letzten Moment noch von einigen Ländern durch Ergänzungen eingebracht worden wäre (Villa 2013).

Neuere Programme und Initiativen der EU wie das *Social Investment Package* sind auf eine durchgängige Aktivierung für den Arbeitsmarkt über den Lebenslauf fokussiert und folgen damit der Idee des *adult worker model*, das Erwachsene beiderlei Geschlechts in erster Linie als Erwerbstätige in den Blick nimmt. Fragen der Kinderbetreuung geraten nicht unter der Perspektive des Rechts, Fürsorge zu leisten, ins Blickfeld, sondern als notwendiger Beitrag zur Ermöglichung einer vollumfänglichen Erwerbsintegration von Frauen. Leitend werden zunehmend ökonomische Beweggründe, nämlich das Bestreben, die diagnostizierte „Verschwendung von Ressourcen“ für die Europäische Wirtschaft anzugehen. Insgesamt zeigt sich damit auch auf EU-Ebene eine zunehmende Engführung des Themas Geschlechtergleichstellung auf die bestmögliche gesellschaftliche Nutzung der Erwerbspotenziale von Frauen. Unausgesprochene Zielvorstellung dieser Entwicklung, die bereits in Abschnitt 3.1 als „Meritokratisierung“ bezeichnet wurde, ist dabei der *zero drag employee* (nach Hochschild), den keinerlei lebensweltliche Anforderungen von der Erwerbsarbeit abhalten.

Wie Analysen zur Entwicklung während der europäischen Finanzkrise ab 2008 zeigen, werden Geschlechter-

3 Der vorliegende Artikel fokussiert die öffentliche Gleichstellungspolitik und kann aus Platzgründen daher nicht ausführlich auf die betriebliche Gleichstellungspraxis eingehen.

4 Die Offene Methode der Koordinierung (OMK) ist eine Handlungsform, mit der die EU in Situationen, in denen sie eine politische Richtlinienkompetenz für notwendig erachtet, ohne aber dafür Rechtsgrundlagen für bindende Rechtsakte (insbesondere Richtlinien) zur Verfügung zu haben, Maßnahmen beschließt, die für die Mitgliedstaaten keinen zwingenden, sondern nur empfehlenden Charakter haben.

5 Die sogenannten Laeken-Indikatoren sind ein europäisches System von monetären und nichtmonetären Größen zur Kennzeichnung der sozialen Teilhabe in einem Land.

und Gleichstellungsthemen zudem offensichtlich immer noch stark als Kür-Themen für gute Zeiten gehandelt, die in schlechten Zeiten zugunsten „harter Themen“ in der Prioritätenliste weit nach unten rutschen. So verstärkt sich der Eindruck, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Thema ist, das in Zeiten der Austeritätspolitik europaweit zurückgestellt wurde und wird (Smith/Villa 2015; Karamessini/Rubery 2014).

4 Anforderungen an die zukünftige Ausgestaltung von Gleichstellungspolitik

Wie kann, wie sollte Gleichstellungspolitik als gesellschaftspolitisches Projekt zukünftig gestaltet werden? Die Sachverständigenkommission zum 2. GSB fordert – mit Fokus auf die politischen Regulierungsbedarfe – Maßnahmen zur Ermöglichung eines „Erwerb- und Sorgemodells“, das so gestaltet ist, dass über den Lebensverlauf hinweg bei Bedarf Frauen wie Männer Erwerbs- und Sorgearbeit kombinieren und innerfamiliär gleichmäßig(er) verteilen können. Hierzu könnte ein „Wahlarbeitszeitgesetz“ ebenso beitragen wie der Ausbau des Segments von „vollzeitnahen“ Arbeitsplätzen (30 Std.-Woche), aber auch eine Aufwertung typischer Frauenberufe, insbesondere in den Sozial- und Pflegeberufen (vgl. Bundesregierung 2017).

Das Vorhandensein von starken Mechanismen und Strukturen zur Umsetzung des verfassungsgemäßen Gleichstellungsauftrags erweist sich als eine Voraussetzung für eine wirksame Umsetzung der identifizierten gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfe. Hierzu gehören mit Blick auf die staatliche Gleichstellungspolitik (vgl. ebd.):

(1) Eine Stärkung der vorhandenen institutionellen Mechanismen durch die weitere Aufwertung von Gleichstellung als Leitprinzip und Schaffung einer ressortübergreifenden Koordinierungsstruktur (vgl. auch Geppert/Lewalter 2012). Es sollte angesichts der Vielschichtigkeit des Feldes daran gearbeitet werden, die Komplexität für beteiligte Akteure zu reduzieren bzw. sicherzustellen, dass in politikberatenden und -gestaltenden Gremien Personen mit fachlichem Gleichstellungswissen vertreten sind.

(2) *Gender Budgeting* als Analyse- und Steuerungsinstrument in der Haushaltspolitik kann dazu beitragen, eine faire Verteilung der finanziellen Mittel zwischen Frauen und Männern zu bewirken (Quinn 2016). Österreich und einige andere europäische Länder setzen heute schon *Gender Budgeting* um, ebenso der Europäische Sozialfonds.

(3) Eine regelhafte Anwendung der gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung als Verfahren zur Eva-

luation von Folgen beabsichtigter und in Kraft getretener Rechtsvorschriften kann dafür sorgen, dass mögliche negative Gleichstellungseffekte in Gesetzesvorhaben von vornherein ausgeschlossen werden (Lewalter 2013).

(4) Rahmen- bzw. Aktionspläne leisten eine strategische Koordination in Form einer Gleichstellungs-Governance und haben sich international als Instrument der Gleichstellungspolitik etabliert (GenderKompetenz-Zentrum 2010). Sinnvoll wäre ein Gleichstellungs-Rahmenplan mit konkreten Zielen und Umsetzungsschritten sowie Zeithorizonten und Indikatoren.

(5) Eine einzurichtende Struktur im Bereich Gleichstellung könnte zur Stärkung der Gleichstellungspolitik durch ein systematisches, zyklisches Gleichstellungsmonitoring und wissensbasierten Transfer beitragen.

Jedoch sind zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung nicht nur politische Aktivitäten notwendig. Eine bedeutende Rolle kommt auch der aktiven Förderung von Chancengleichheit durch die Sozialpartner und die betrieblichen Akteure zu. Welchen Einfluss die Tarifpartner über ihre Möglichkeiten der Lohnfindung, aber auch der qualitativen Tarifpolitik für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen haben, hat zuletzt die IG Metall-Kampagne „Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken!“ mit den Abschlüssen der letzten Tarifrunde gezeigt. Auf der betrieblichen Ebene bieten flexible Arbeitszeitkonzepte und mobiles Arbeiten die Chance, Erwerbs- und Sorgearbeit ausgewogener zwischen Frauen und Männern zu verteilen, zur Arbeitszufriedenheit beizutragen, eine Rückkehr aus der Elternzeit zu erleichtern und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu verlängern. Häufig wird in den Betrieben bisher „Gleichstellung“ auf „Vereinbarkeit“ reduziert und nur als Angebot für weibliche Beschäftigte gesehen. Ein lebensphasenorientiertes Konzept von Arbeitszeit und Arbeitsort kann ein partnerschaftliches Erwerb-und-Sorge-Arrangement erleichtern. Durch betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte könnten Beschäftigte mit Sorgeverantwortung ihre Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse anpassen, ohne langfristige Nachteile zu erleiden.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte schaffen Zeitsouveränität, bergen aber auch Gefahren der Entgrenzung, Überforderung und Überlastung. Daher müssen flexible Arbeitsmodelle von Schutzmaßnahmen begleitet werden und zur Vermeidung von Arbeitsverdichtung ausreichende Personalkapazitäten vorgehalten werden. Betriebliche Lösungen, die sich bewährt haben, sollten auf ihre Übertragbarkeit auf die tarifliche Ebene geprüft werden. Weiterführende betriebliche Maßnahmen können bspw. sein: Schulungen zur Reflexion von Geschlechterrollen vor allem auf Führungsebene; gezielte Einbindung von Personen mit Fürsorgeverantwortung in Weiterbildungsangebote und Aufstiegsförderungskonzepte; Kopplung

der Vergütung von Führungskräften an Zielvereinbarungen zu gleichstellungsfördernder Personalpolitik; gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung; transparente Entgeltsysteme mit diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahren; Mentoring-Programme sowie Betriebsvereinbarungen/betriebliche Gleichstellungsbeauftragte zur Prävention von Diskriminierung (vgl. Bundesregierung 2017).

Zur Etablierung einer neuen Arbeits- und Führungskultur gehört es, dass die Leitungsebene sichtbar als Vorbild und Rollenmodell wirkt. Denn erst mit einer positiven gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung gewinnen neue Rollen von Männern und Frauen in der Gesellschaft Vorbildcharakter.

5 Resümee und Ausblick

Wie deutlich wurde, haben Frauen in Deutschland hinsichtlich ihrer Position in Arbeitswelt und Gesellschaft in vielen Dimensionen aufgeholt, bleiben aber gegenüber Männern immer noch in Bezug auf Einkommen, soziale Sicherheit, Macht und Einfluss zurück. Dass verbleibende Unterschiede zwischen den Geschlechtern kein Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen ist, ist der Bevölkerung bewusst: So äußerten in einer im Februar 2018 durchgeführten repräsentativen Befragung von Infratest dimap 34% der Befragten die Überzeugung, dass die Diskriminierung von Frauen in der deutschen Gesellschaft ein sehr großes oder ein großes Problem sei. Nur 14% waren der Auffassung, dass hier gar kein Problem vorliege (Infratest dimap 2018). Gleichzeitig haben sich in den vergangenen Jahren neue politische und gesellschaftliche Fronten aufgetan, die die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur als irrelevant, sondern als problematisch für die Gesellschaft betrachten und die Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte rückgängig machen wollen. Traditionelle Geschlechterbilder und Stereotype sind teilweise wieder aufgelebt, während gleichzeitig gleichstellungsorientierten Frauen und Männern viele aktuelle politische Vorhaben, z. B. im aktuellen Koalitionsvertrag, nicht weit genug gehen und partnerschaftlich orientierte Menschen sich von der Politik nicht genug unterstützt sehen. Gleichstellungspolitik wird insofern absehbar ein umstrittenes Politikfeld bleiben.

Die beiden bisherigen Gleichstellungsberichte für Deutschland (Bundesregierung 2011, 2017) fordern eine nachdrückliche und konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen. Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen für bestimmte Bevölkerungsgruppen oder ein Geschlecht haben. Tatsächliche Gleichstellung kann nicht durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung allein hergestellt werden. Es bedarf eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich am Leitbild der/des

Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt.

Dabei ist bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik zu beachten, dass Benachteiligungen nach dem Geschlecht in Deutschland heute weniger eindeutig sind. Es müssen „intersektionale“ Verschränkungen mit weiteren Kategorien und Zuschreibungen wie sozialer Klasse, Herkunft, Ethnizität oder Alter in den Blick genommen werden, um zu beobachten, wie die Kategorie „Geschlecht“ mit anderen Merkmalen der Person zusammenwirkt und inwiefern sich damit auch neue Differenzlinien und Teilhabechancen zukünftig entwickeln. Hier können die Perspektiven und Erkenntnisse der Gender- und Gleichstellungsforschung auch fruchtbar gemacht werden für andere gesellschaftliche Einschluss- und Ausschlussprozesse, z. B. im Kontext von Migration(spolitik). Gleichstellungspolitik bleibt in diesem Sinne ein unverzichtbarer Pfeiler für die zukunftsfähige Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft. ■

LITERATUR

- Auth, D. / Buchholz, E. / Janczyk, S.** (Hrsg.) (2010): Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik, Opladen
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), Berlin
- Boll, C. / Jahn, M. / Lagemann, A. / Puckelwald, J.** (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut: Policy Paper 98, Hamburg
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)** (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, Berlin
- BMFSFJ** (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, BT-Drs. 18/12840, Berlin
- EIGE (European Institute for Gender Equality)** (2017): Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015, Luxemburg, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (letzter Zugriff: 01.04.2018)
- Europäische Kommission** (2010a): Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015, KOM (2010) 491 endgültig, Brüssel
- Europäische Kommission** (2010b): Mitteilung der Kommission: Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine Frauen-Charta, Brüssel, http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_de.pdf (letzter Zugriff: 13.12.2010)
- GenderKompetenzZentrum** (2010): Dokumentation der Fachtagung „Governance von 150 Rahmenplänen im Bereich Gleichstellung“, Berlin, http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen_publications_und_news_archiv/fachtagungen/governance-von-rahmenplaenen/dokumentation-und-155-programm/dokumentation/ (letzter Zugriff: 24.10.2016)
- Geppert, J. / Lewalter, S.** (2012): Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene, in: Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse, WISO Diskurs Januar 2012, S. 5–17, Bonn, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf> (letzter Zugriff: 24.10.2016)
- Infratest dimap** (2018): Umfrage zur Diskriminierung von Frauen in der deutschen Gesellschaft 2018, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/803174/umfrage/umfrage-zur-diskriminierung-von-frauen-in-der-deutschen-gesellschaft/> (letzter Zugriff: 15.07.2018)
- Karamessini, M. / Rubery, J.** (Hrsg.) (2014): Women and austerity. The economic austerity and the future of gender equality, Abingdon/New York
- Klammer, U.** (2017): Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt, in: Kortendiek, B. / Riegraf, B. / Sabisch, K. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft,

Bd. 65, Wiesbaden, DOI: 10.1007/978-3-658-12500-4_108-1 (letzter Zugriff: 4. 4. 2018)

Klammer, U. (2018): Gender und Erwerbsverlauf im Lichte der Beschäftigungs- und Sozialpolitikstrategien der EU, in: Hohnerlein, E.-M. / Hennion, S. / Kaufmann, O. (Hrsg.): Erwerbsverlauf und Sozialer Schutz in Europa, Berlin, S. 33–48

Klammer, U. / Menke, K. (i. E.): Gender-Datenreport, in: Lutz, H. / Schmidbauer, M. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert. Bundeszentrale für Politische Bildung: Reihe Informationen zur politischen Bildung (im Erscheinen)

Klammer, U. / Neukirch, S. / Weßler-Poßberg, D. (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Berlin

Klenner, C. / Menke, K. / Pfahl, S. (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?, Leverkusen

Lewalter, S. (2013): Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung, Harriet Taylor Mill-Institut: Discussion Paper 20, Berlin, <http://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap20.pdf> (letzter Zugriff: 24. 10. 2016)

MacRae, H. (2006): Rescaling gender relations: The influence of the European directives on the German gender regime, in: Social Politics 13 (4), S. 522–550

Menke, K. / Klammer, U. (2017): Mehr Geschlechtergerechtigkeit – weniger soziale Gerechtigkeit? Familienpolitische Reformprozesse in Deutschland aus intersektionaler Perspektive, in: Sozialer Fortschritt 66 (3–4), S. 213–228

Quinn, S. (2016): Europe: A survey of gender budgeting efforts, International Monetary Fund: Working Paper WP/16/155, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf> (letzter Zugriff: 24. 10. 2016)

Smith M. / Villa, P. (2010): The ever-declining role of gender equality in the European employment strategy, in: Industrial Relations 41 (6), S. 526–543

Smith M. / Villa P. (2015): EU-Strategien zur Geschlechter- und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, in: WSI-Mitteilungen 68 (1), S. 13–25, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_52679_52692.htm

Vereinte Nationen (1995): Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz. Beijing, 4.–15. September 1995. Anlage II: Aktionsplattform, http://www.un.org/depts/german/conf/beijing/anh_2_8.html#iv-h (letzter Zugriff: 24. 10. 2016)

Villa, P. (2013): The role of the EES in the promotion of gender equality in the labour market: a critical appraisal, in: Bettio, F. / Platenga, J. / Smith, M. (Hrsg.): Gender and the European labour market, London/New York, S. 135–167

AUTORIN

UTE KLAMMER, Prof., Dr., ist Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) und Professorin an der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften. Forschungsschwerpunkte: Deutsche und europäische Sozialpolitik (insbesondere Alterssicherung und Familienpolitik), Erwerbstätigkeit und soziale Sicherung von Frauen, Gleichstellung.

 ute.klammer@uni-due.de