

Meyer nannte die Entwicklung 2013 den „Le-Pen-Effekt“. Meyers These: Mit derselben Agenda können Frauen mehr Stimmen erreichen.

Dass es tatsächlich mehr um das Geschlecht der Führungsfigur geht als um tatsächliche Verbesserungsvorschläge aus den Frauenbewegungen, zeigt auch ein Blick nach Polen. Dort regierte bis Ende 2017 *Beata Szydło* von der nationalkonservativen PiS-Partei. *Szydło* gilt als Unterstützerin des ultrakonservativen Bündnisses „Stoppt Abtreibung“, das Abtreibungen selbst bei Vergewaltigungen oder Inzest unter Strafe stellen will und im März einen entsprechenden Gesetzesvorstoß erwirkt hatte. *Szydło* hielt auch an der umstrittenen Justizreform fest, in deren Konsequenz die Oberste Richterin des Landes, *Małgorzata Gersdorf*, in den Zwangsrhestand geschickt wurde. Hätten 2015 ausschließlich Polinnen gewählt, die PiS hätte noch mehr Sitze erhalten.

Hundert Jahre nach der Satire von *Alice Duer Miller* müssen Frauen kraft ihres Geschlechts nichts Bestimmtes mehr wollen oder tun, um sich als Frau in der Politik zu präsentieren. Das hätte die Suffragette womöglich gefreut. Weniger erfreut wäre sie womöglich über die Erkenntnis, dass Frauen nicht unbedingt für einen anderen Politikstil stehen. Es

gibt in der Politik wie auch überall sonst Frauen, die anderen Frauen das Recht absprechen wollen, selbst über Partnerwahl, Kinderwunsch, Lebensstil und Körper zu bestimmen. Für die die Mann-Frau-Ehe die einzige wünschenswerte Familiengrundlage ist; für die

**Das Geschlecht macht keine Politik.
Würden nur Frauen wählen, die Welt wäre eine andere. Sie wäre aber keine feministischere.**

Frauen erstmal Hausfrauen und liebende Mütter sein sollen. Es gibt Frauen, die gegen Frauenquoten sind und Frauen, die gegen muslimische Frauen hetzen oder Frauen, die die Ausbeutung von Putzfrauen, Pflegerinnen und Närerinnen mindestens hinnehmen. Das Geschlecht macht keine Politik. Würden nur Frauen wählen, die Welt wäre eine andere. Sie wäre aber keine feministischere.

Der Artikel wurde erstmalig veröffentlicht im Rahmen der Jubiläumskampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“ der EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.).

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-2-71

Wird Gleichberechtigung noch...intersektional?

Dr. Emilia Roig

Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice (CIJ)

In diesem Artikel gehe ich auf die Unerlässlichkeit eines intersektionalen Ansatzes in der Gleichberechtigungsarbeit ein, besonders in Bezug auf den *Gender Pay Gap*. Zunächst klingt „Intersektionalität“ nach einem aus den USA importierten, modischen Begriff. Er erscheint vielen wohl als erfrischender Zusatz zum Feminismus. Das Konzept ist aber vielmehr eine unverzichtbare Alternative zum gängigen Diskurs, wenn das Ziel sein soll, Diskriminierungen von tatsächlich *allen* Frauen zu beseitigen. Intersektionalität hebt die Diversität von marginalisierten Gruppen hervor sowie die Überschneidungen („intersections“) zwischen Diskriminierungskategorien, die zu speziellen Diskriminierungsformen führen. So können beispielsweise Schwarze Frauen sowohl aufgrund ihrer Geschlechtszuordnung als auch aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und Hautfarbe diskriminiert werden sowie aufgrund der Überschneidung der beiden Kategorisierungen. Ohne intersektionale Ansätze verschieben sich systemische Ungleichheiten auf strukturell benachteiligte Gruppen „weiter unten“ in der sozialen Hierarchie.

Intersektionalität erlaubt uns, soziale Positionen, systemische Unterdrückung und strukturelle Ungleichheiten in ihrer Ganzheit zu verstehen und anzupacken. Denn ein intersektionaler Ansatz setzt eine tiefe Auseinandersetzung mit den zugrunde liegenden Herrschaftssystemen voraus, die Ungleichheiten und Diskriminierung aufrechterhalten. Somit rücken das Patriarchat, der Kolonialismus, der Rassismus und der Kapitalismus in den Vordergrund.

**„Männer und Frauen sind (nicht) gleichberechtigt“:
Das Problem heißt Patriarchat.**

Laut Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer seit nunmehr 70 Jahren gleichberechtigt. Erst im Mai 1957 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Gleichberechtigung von Frau und Mann auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts und machte damit erste gesetzgeberische Schritte in diese Richtung. Am 1. Juli 1958 trat es in Kraft. Sechzig Jahren später sind Frauen und Männer weit von einer faktischen Gleichstellung entfernt. Einige Fortschritte und Erfolge gab es sicherlich. Frauen können sich „freier“ in öffentlichen Sphären entfalten, sie haben leichtere Zugänge zu männer-domi-

nierten Bereichen, sie sind mehr in der Lage, jenseits des traditionellen patriarchischen Modells zu leben. Die zugrunde liegenden gesellschaftlichen Strukturen bleiben aber weitestgehend intakt. Warum? Weil das Patriarchat nicht im Focus der Debatte steht.

Der Zusammenhang zwischen der Ungleichheit der Geschlechter einerseits und dem Kapitalismus und anderen Herrschaftssystemen andererseits wird nicht hinreichend in den Blick genommen.

Allein das Wort „Patriarchat“ gilt im politischen Diskurs des Mainstreams als unglaublich. Ein Wort, das nur in linken aktivistischen Kreisen Anwendung findet und ungeeignet erscheint, um die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beschreiben. Da liegt, meiner Meinung nach, das Hauptproblem der heutigen Gleichstellungspolitik. Das Patriarchat beschreibt ein gesellschaftliches System, in dem Männer über die meiste politische, wirtschaftliche, kulturelle und diskursive Macht verfügen. In einer patriarchischen Gesellschaft besitzen Männer die Vorherrschaft in politischer Führung, moralischer Autorität, sozialem Privileg und Kontrolle in allen öffentlichen und privaten Sphären – mit Unterschieden innerhalb der Gruppe „Männer“. Nach dieser Definition ist Deutschland nach wie vor eine patriarchische Gesellschaft. Die gesellschaftliche Macht wird weiterhin hauptsächlich von Männern besetzt – und zwar in der Politik, auf dem Arbeitsmarkt, in den Medien, in der Wirtschaft und zu Hause. Die Frage der Macht sollte daher vorrangig angegangen werden, anstatt uns fast ausschließlich auf Repräsentation, Lohngefälle oder Vereinbarkeitsbarrieren zu fokussieren. Denn diese sind lediglich Symptome von ungleich verteilter Macht.

Wollen wir die Quellen des Problems anpacken statt bloß Symptome zu behandeln? Die Lösung heißt Intersektionalität. Denn ein intersektionaler Ansatz geht nicht an den gesellschaftlichen, historischen und politischen Systemen vorbei, sondern dekonstruiert die Differenzierungsmechanismen dahinter. Im Kampf gegen sexuelle Belästigung verlangt Intersektionalität beispielsweise eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit der sogenannten Vergewaltigungskultur und heteronormativen Rollenbildern.

Gleichstellung von Frauen und Männern jenseits von Kapitalismus und Rassismus.

Obwohl unzählige Feminist*innen darauf hingewiesen haben, dass Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt nur erreicht werden kann, wenn die ungleiche

Verteilung von *Care* Arbeit in privaten Haushalten angegangen wird, bleibt die heteronormative Ordnung nahezu unberührt. *Care* Tätigkeiten, wie zum Beispiel die (Organisation von) Kinderbetreuung, Putzen, Einkaufen, und Logistik rund um den Haushalt bleiben primär in weiblicher Hand, ob bezahlt oder unbezahlt. Auch wenn Frauen vermehrt in anderen Bereichen beschäftigt sind, ging diese Entwicklung selten mit einer neuen Aufteilung der *Care* Arbeit zu Hause einher. Festzustellen ist auch, dass die graduelle Öffnung des formalen Arbeitsmarkts für Frauen nur beschränkt – das heißt zumindest nicht proportional – mit einer entsprechenden Erhöhung der Teilnahme von Männern an *Care* Tätigkeiten in den privaten und öffentlichen Sphären einhergeht. Zwar beschäftigen sich Männer zunehmend mit Kindererziehung und Haushalt, aber deren Beteiligung übersteigt selten die der Frauen – auch wenn sie Hauptverdienerinnen sind.

Trotz besserer Schulabschlüsse verdienen Frauen in Deutschland immer noch etwa 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die häufigere Karriereunterbrechung von Frauen, obwohl oft als „der Grund“ genannt, erklärt diese Ungleichheit nicht hinreichend. Studien belegen, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hauptsächlich auf sogenannte geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitssektoren zurückzuführen sind. Anders gesagt: Das Lohngefälle zwischen mit Bezug auf Arbeitsbedingungen und erforderliche Kompetenzen vergleichbaren frauendominierten und männerdominierten Berufen, wie zum Beispiel zwischen „Krankenschwestern“ und „Feuerwehrmännern“, sind statistisch viel relevanter als Unterschiede innerhalb einer Firma oder eines Arbeitssektors. Der *Care*-Sektor gilt als einer der Arbeitssektoren mit der höchsten geschlechtsspezifischen Segregation. Je mehr dieser Sektor wächst, desto größer werden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern – und zwischen Frauen. Der Transfer reproduktiver Arbeit an marginalisierte Frauen ist deshalb äußerst kontraproduktiv.

In dieser Hinsicht blenden Gleichstellungspolitiken, die sich beispielsweise auf Vereinbarkeitsproblematiken fokussieren, die vorrangig im Interesse von deutschen Mittelschichtsfrauen liegen, die Lebensrealitäten von weniger privilegierten Frauen aus. Die vermeintliche Angleichung der Geschlechter auf europäischen Arbeitsmärkten hinsichtlich der Gehälter und Führungspositionen wird durch die unsichtbare Arbeit von schlecht verdienenden Frauen mit prekärem Aufenthaltsstatus getragen. Eine langfristig gesehen ziemlich ineffiziente Lösung, da dadurch Ungleichheiten zwischen Frauen sowie zwischen Frauen und Männern verschärft werden,

und der geschlechtsspezifisch segregierte *Care* Sektor sich vergrößert.

Die Debatte um die gläserne Decke würde ohne die sogenannten *Global Care Chains* ganz anders aussehen. Ohne den Einsatz von Frauen, die sich hinsichtlich des sozio-ökonomischen Status, der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Migrationsstatus oder der Nationalität weiter unten in der sozialen Hierarchie befinden, und angestellte Frauen teilweise von den familiären *Care*-Tätigkeiten befreien, wäre es unmöglich, die jetzige Struktur des Arbeitsmarktes aufrechtzuerhalten. Hier zeigt sich eine fundamentale Lücke in den gängigen Gleichstellungsdiskursen: Der Zusammenhang zwischen der Ungleichheit der Geschlechter einerseits und dem Kapitalismus und anderen Herrschaftssystemen andererseits wird nicht hinreichend in den Blick genommen. So kann der Kapitalismus in seiner ausufernden Form nur durch die überwiegend von Frauen geleistete unsichtbare, unterbewertete und un- oder schlechtbezahlte *Care* Arbeit überleben.

Verschränkt mit dem Kapitalismus wirkt der Rassismus im Sinne eines gesellschaftlichen Systems. Der kapitalistische Arbeitsmarkt ist nicht nur durch Geschlecht und Klasse bestimmt, sondern auch durch Ethnizität, Migrationsstatus, Hautfarbe, und Nationalität. All diese Merkmale können nicht voneinander getrennt werden. Die ihnen zugrunde liegenden Hierarchien ergeben sich aus der kolonialistischen und rassistischen Weltordnung, wonach nicht nur der Wert von Menschen bestimmt wird, sondern auch ihre intrinsischen Fähigkeiten, wie zum Beispiel eine besondere Eignung für *Care* Arbeit.

Kurzgefasst: Ohne Patriarchat und Kapitalismus könnten Männer ihre Machtposition in allen gesellschaftlichen Sphären nicht behalten. Denn wenn die Strukturen unverändert bleiben, erfüllen soziale Hierarchien ihre Funktion: Die Aufrechterhaltung von Herrschaftssystemen.

Wie würde eine intersektionale Gleichberechtigungspolitik aussehen?

Eine Gleichberechtigungspolitik, die diese Herrschaftssysteme konfrontiert und in Frage stellt, würde mit einer grundlegenden Restrukturierung des Arbeitsmarktes einhergehen. Eine solche Politik würde in erster Linie auf die Sichtbarmachung, Neuorganisation und Umstrukturierung der *Care*-Arbeit in privaten Haushalten abzielen, damit die heteronormative Ordnung abgebaut wird. Dies kann nicht ohne eine Restrukturierung des formalen Arbeitsmarktes, des Steuerrechts, der Sozial- und Familienpolitik und der Migrationspolitik begleitet werden. Neben der Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen – wie beispielsweise Vereinbarkeitsmaßnahmen oder

Quoten – sollten die obengenannten Politikbereiche stärker in die Gleichstellungsdebatte miteinbezogen werden.

Zudem sollte Rassismus als System und Organisationsprinzip verstanden und behandelt werden. Nur durch eine solche Auseinandersetzung können rassistische Muster auf dem Arbeitsmarkt identifiziert und angegangen werden. Davon sind wir leider noch weit entfernt. Rassismus wird hauptsächlich als Meinung und individuelle Handlung runtergespielt. Die „Desegregation“ des Arbeitsmarktes – das heißt die Erhöhung des Männeranteils in Frauendominierten Sektoren und umgekehrt – sollte ein hochrangiges Ziel der Gleichstellungspolitik sein – obwohl die damit verbundenen Erfolge möglicherweise nur langsam statistisch erfasst werden können. Noch wichtiger wäre es, eine Rassismus-kritische Analyse der

Sogenannte „farbenblinde“ (*colorblind*) und „geschlechtsblinde“ (*genderblind*) Politiken sind aus intersektionaler Sicht äußerst problematisch, weil sie die am stärksten von systemischen Diskriminierungen betroffenen Gruppen unsichtbar machen.

Arbeitsmarktsegregation durchzuführen, um weitere strukturelle Diskriminierungsmuster basierend auf beispielsweise der Hautfarbe, ethnischen Herkunft, Nationalität oder des Aufenthaltsstatus besser identifizieren und somit ganzheitlicher angehen zu können.

Sogenannte „farbenblinde“ (*colorblind*) und „geschlechtsblinde“ (*genderblind*) Politiken, sind aus intersektionaler Sicht äußerst problematisch, weil sie die am stärksten von systemischen Diskriminierungen betroffenen Gruppen unsichtbar machen – zum Beispiel Frauen in Migrationspolitiken oder Migrant*innen in Gleichstellungspolitiken. Frauen, die mehrfach diskriminiert werden dürfen in Gleichberechtigungsbestrebungen nicht außer Acht gelassen werden. Eine intersektionale Gleichstellungspolitik müsste sich also nicht nur mit der gläsernen Decke, sondern auch bewusst mit dem „klebrigen Fußboden“ beschäftigen.