



# Warum (noch) Gleichstellung?

## 5 Argumente für die Gleichstellung von Frauen und Männern

1. Warum brauchen wir heute noch Gleichstellung? – Frauen sind doch gleichberechtigt? 2
2. Warum sind Gleichstellungsbeauftragte meistens weiblich? 5
3. Fachbereiche mit vielen Frauen brauchen keine Gleichstellungsbeauftragte 6
4. Frauen werden bevorzugt, Männer benachteiligt! 7
5. Wozu brauchen wir eine geschlechtergerechte Sprache? – Das ist umständlich, kostet Zeit und Nerven, ist unleserlich und – haben Frauen denn keine anderen Probleme?! 9

## Warum (noch) Gleichstellung?

### 1. Warum brauchen wir heute noch Gleichstellung? – Frauen sind doch gleichberechtigt!

Die Behauptung, dass „Frauen doch gleichberechtigt“ seien, blendet gravierende Unterschiede in den bestehenden Geschlechterverhältnissen aus: die ungleiche Verteilung von Lohn und Vermögen und das erhöhte Armutsrisiko von Frauen, ihre Unterrepräsentanz in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen sowie die tendenzielle Zuständigkeit von Frauen für Aufgaben in der Familie.

Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit und in befristeten, nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen sowie in typischen Frauenbranchen mit geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Frauen verdienen 22 Prozent weniger als Männer,<sup>1</sup> was Auswirkungen auf ihre Altersversorgung hat: Vielen Frauen droht im Alter Armut.

Nach wie vor leisten Frauen die meiste unbezahlte Arbeit in Haushalt, Pflege und Erziehung. Zum Beispiel betrug die Bezugsdauer des Elterngeldes für Väter, deren Kinder 2010 geboren wurden, durchschnittlich 3,3 Monate; bei Müttern waren es 11,7 Monate.<sup>2</sup> Frauen, die infolge der traditionellen Arbeitsteilung in der Partnerschaft längere Familienphasen in Anspruch nehmen, müssen mit erheblichen Abstrichen bei den Verdienstmöglichkeiten und in der beruflichen Karriere rechnen.

In relevanten Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sind Frauen unterrepräsentiert.

#### Beispiel Wissenschaft:

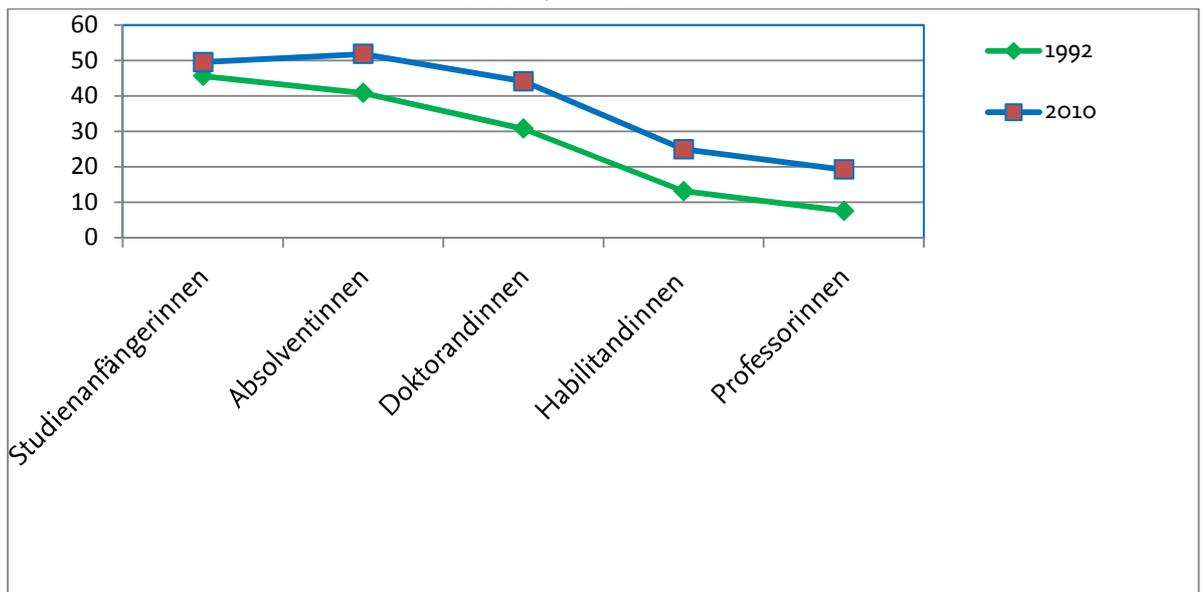
Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil an Hochschulprofessuren in Deutschland 19,2 Prozent. Obwohl heute deutlich mehr Frauen als Männer ein Studium erfolgreich absolvieren, gelangen viele hervorragend qualifizierte Frauen nicht an die Spitze.

---

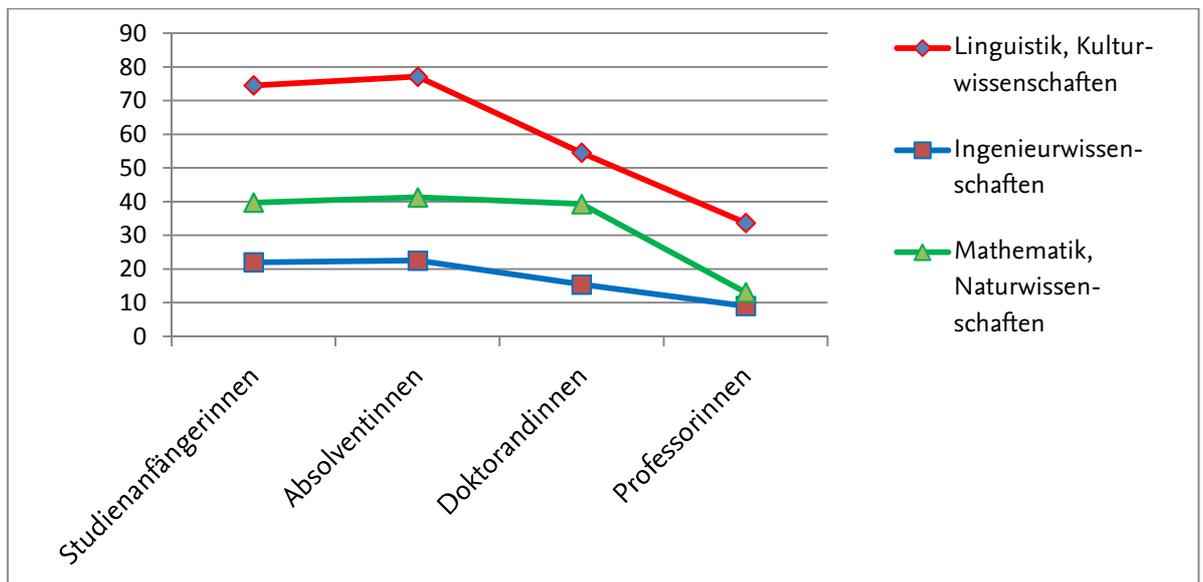
<sup>1</sup> DeSTATIS, 19. März 2013.

<sup>2</sup> Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2012, 60.

Frauenanteile auf Karrierestufen (1992 / 2010) in Prozent, GWK 2012



Frauenanteile bei der Studienfachwahl in Prozent, GWK 2012



Die geschlechtsspezifische Studienfach- und Berufswahl wird sowohl bei Frauen als auch bei Männern durch Erziehung in Schule und Familie sowie durch Medien beeinflusst. Bei der Berufsentscheidung von Frauen spielt jedoch auch die Doppelbelastung durch Beruf und Familie eine wichtige Rolle. Frauen wählen „frauentypische“ Studiengänge wie Lehramt oder Sprachen auch deshalb, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier am ehesten möglich erscheint.

**„Nicht die faktische Mutterschaft ist das zentrale Karrierehemmnis, wohl aber die Vorstellung, Mutterschaft sei mit wissenschaftlicher Karriere unvereinbar.“<sup>3</sup>**

Fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus in Deutschland sind kinderlos; wobei die Kinderlosigkeit bei Wissenschaftlerinnen mit 75 Prozent etwas höher liegt als bei Wissenschaftlern mit 73 Prozent. Geschlechtsspezifische Unterschiede werden in der höheren Statusgruppe der Professuren augenfällig: 62 Prozent der Professorinnen haben keine Kinder, bei den Professoren sind es lediglich 34 Prozent.<sup>4</sup>

Mutterschaft und Wissenschaft schließen sich nicht aus; doch vor dem Hintergrund unsicherer Berufsperspektiven, klassischer Rollenvorstellungen und traditioneller Aufgabenverteilungen sowie fehlender Betreuungsmöglichkeiten bedeuten Kinder für Wissenschaftlerinnen nach wie vor ein erhöhtes Karriererisiko.

Literatur:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2012: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 2012: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn.

Brandt, Gesche, 2012: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en, HIS: Forum Hochschule 8/12, Hannover.

Busch, Anne, 2013: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2010: Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen, Bonn-Berlin.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Heusgen, Kirsten, 2012: Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität, in: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.): Einfach Spitze, Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, 233-256, Frankfurt am Main.

Piechulla, Birgit (Hrsg.), 2011: Professorin und Mutter – wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere, Heidelberg.

DeSTATIS Statistisches Bundesamt, 2013, auf: [www.destatis.de](http://www.destatis.de).

---

<sup>3</sup> Metz-Göckel, Sigrid, 2010, zitiert nach Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft, 3.

<sup>4</sup> Ebd., S. 13.

## 2. Warum sind Gleichstellungsbeauftragte meistens weiblich?

**Solange es keine Gleichstellung gibt, werden weiterhin Frauen als Gleichstellungsbeauftragte bestellt, denn: „Die ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern ist – vor allem bei der gleichen Repräsentanz in Führungspositionen – noch nicht verwirklicht.“<sup>5</sup>**

Gleichstellungsbeauftragte sind meistens weiblich, weil die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die paritätische Mitwirkung an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens noch nicht verwirklicht ist.

(Siehe Frage 1: Warum brauchen wir heute noch Gleichstellung? – Frauen sind doch gleichberechtigt!)

Infolge eigener Erfahrungen können Frauen die Situation von Frauen besser verstehen und sich für benachteiligte Frauen besser einsetzen. Vor allem bei Beratungen in Fällen von sexueller Belästigung und Gewalt präferieren Frauen eine Ansprechpartnerin des eigenen Geschlechts.

Literatur:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), 2010: „Männer als Gleichstellungsbeauftragte?“, in: Mit Rat und Tat – Fälle aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle, 16f.

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), Dezember 2010.

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NGH), August 2010.

„Weiterhin keine Männer als Gleichstellungsbeauftragte“, 2013: Presseinformation der Niedersächsischen Landesregierung v. 27. August 2013.

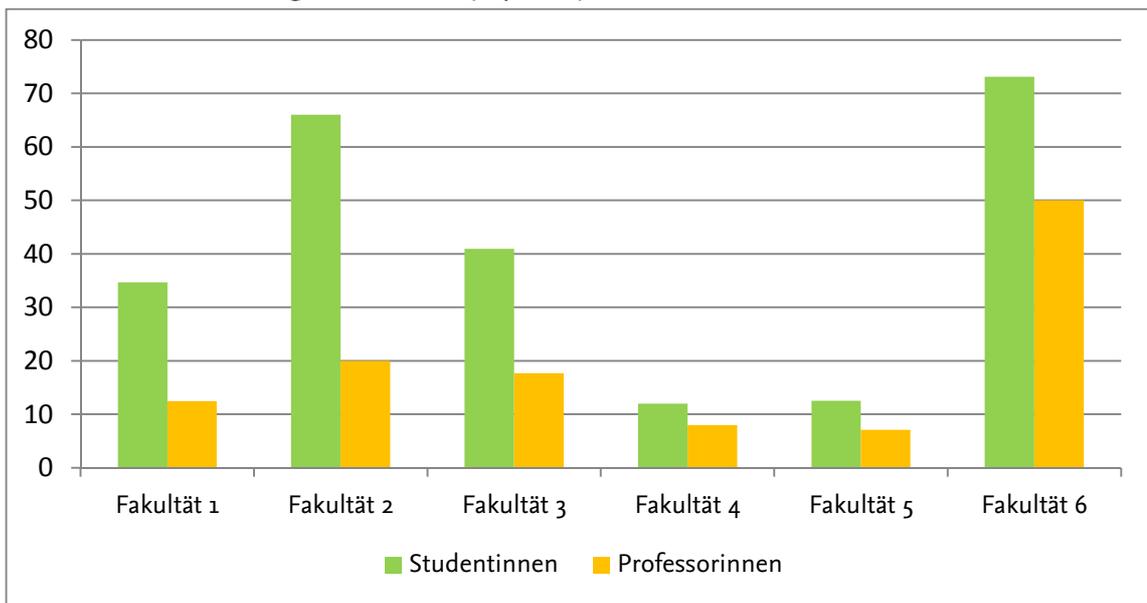
---

<sup>5</sup> Niedersächsische Sozialministerin Cornelia Rundt, 2013, zitiert nach Presseinformation „Weiterhin keine Männer als Gleichstellungsbeauftragte“.

### 3. Fachbereiche mit vielen Frauen brauchen keine Gleichstellungsbeauftragte

Auch in Fachbereichen mit vielen Studentinnen sind Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung noch nicht geschlechter-paritatisch besetzt. Augenfällig ist die Diskrepanz zwischen den Anteilen von Studentinnen und Professorinnen, wobei die TU Braunschweig im bundesweiten Trend liegt:

#### Frauenanteile (Studentinnen und Professorinnen) im Vergleich nach Fakultäten der TU Braunschweig in Prozent (12/2012)



An Fachbereichen mit vielen Frauen arbeiten Gleichstellungsbeauftragte unter anderem dafür, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Von Gleichberechtigung und strukturellen Veränderungen profitieren beide Geschlechter. Darum setzen sich Gleichstellungsbeauftragte auch für Männer ein und beraten diese bei:

- Problemen am Studien- und Arbeitsplatz
- Mobbing und Stalking
- Fragen sexueller Orientierung und Identität
- Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Literatur:

Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.), 2012: Einfach Spitze, Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt am Main.

Krais, Beate, 2012: Konkurrenz in der Wissenschaft und die Ordnung der Geschlechter, in: Brake, Anna et al. (Hrsg.): Empirisch arbeiten mit Bourdieu. Theoretische und methodische Überlegungen, Konzeptionen und Erfahrungen, Weinheim.

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona, 2010: Integration und Selektion: dem dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 32/1, 8-35.

Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin, 2010: Gleichstellung in der Wissenschaft, in: Simon, Dagmar/Knie, Andrea/Hornbostel, Stefan (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik, Wiesbaden, 193-209.

#### **4. Frauen werden bevorzugt, Männer benachteiligt!**

Die Behauptung, dass „Frauen bevorzugt und Männer benachteiligt werden“, wurde in Frage 1 „Warum brauchen wir heute noch Gleichstellung?“ größtenteils widerlegt.

In letzter Zeit ist in der Öffentlichkeit viel von „Jungen als Bildungsverlierer“ die Rede: Frauen haben Männer beim Bildungserwerb überholt. Männliche Schüler werden später eingeschult, machen seltener das Abitur und bleiben häufiger ohne Abschluss als Mädchen. 2007 beendeten 29,4 Prozent aller Mädchen in Deutschland das allgemeine Schulsystem mit dem Abitur, bei den Jungen waren es lediglich 20,6 Prozent.<sup>6</sup>

Für den Bildungserfolg der Mädchen wird die sog. „Feminisierung“ der Schule verantwortlich gemacht: Der gestiegene Lehrerinnenanteil in den letzten Jahrzehnten habe zu einem gestiegenen Anteil an Abiturientinnen geführt. Fehlende männliche Vorbilder für Jungen sowie eine feminisierte Schulkultur, die „typische“ Verhaltensweisen von Mädchen präferiere – würden sich zum Nachteil von Jungen auswirken. Neuere empirische Untersuchungen belegen jedoch, dass sich weder bei Jungen noch bei Mädchen das Geschlecht der Lehrkräfte auf Schulerfolge bzw. Misserfolge auswirken.<sup>7</sup>

Nicht die Lehrerinnen sind also schuld an der Geschlechterungleichheit in der Bildung. Was dagegen nach wie vor fehlt, ist eine gendersensible Didaktik in den Lehramtsstudiengängen.

---

<sup>6</sup> Helbig, Marcel, 2010, WZBrief Bildung, 1.

<sup>7</sup> Ebd., 4f.

Schüler sind nicht pauschal die Verlierer im Bildungssystem. Eine viel größere Bedeutung als die Geschlechtszugehörigkeit haben in der „Bildungsverlierer-Debatte“ Kriterien wie soziale Herkunft und Migrationshintergrund. Schüler mit bürgerlichem Hintergrund weisen in Mathematik und Naturwissenschaften überdurchschnittliche Noten auf und in Leistungskursen wie Physik und Chemie überwiegen eindeutig Jungen.

Mädchen erzielen heute zwar die besseren Schulabschlüsse, können diese aber nicht in adäquate berufliche Karrieren umsetzen. Schlecht qualifizierte Männer haben bei der Arbeitssuche heute zwar mehr Schwierigkeiten als früher, insgesamt ist das männliche Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt jedoch weiterhin privilegiert.

Zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen von Frauen wurden Maßnahmen der Frauenförderung entwickelt. Und weil Gleichstellung beide Geschlechter angeht; sind Gleichstellungsbeauftragte auch für Männer Ansprechpartnerinnen (siehe auch Frage 3).

Literatur:

Becker, Rolf/Müller, Walter: Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft im Wandel, 2011, in: Hadjar, Andreas (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten, Wiesbaden, 55-75.

Bundesjugendkuratorium (Hrsg.), 2009: Schlaue Mädchen – Dumme Jungen. Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs, München.

Ebenfeld, Melanie/Köhnen, Manfred, 2011: Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin.

Helbig, Marcel, 2010: Lehrerinnen trifft keine Schuld an der Schulkrise der Jungen, in: WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), WZBrief Bildung 11/ Mai 2010.

Helbig, Marcel, 2012: Sind Mädchen besser? Der Wandel geschlechtsspezifischen Bildungserfolgs in Deutschland, Frankfurt/New York.

5. **Wozu brauchen wir eine geschlechtergerechte Sprache? – Das ist umständlich, kostet Zeit und Nerven, ist unleserlich und – haben Frauen denn keine anderen Probleme?!**

Sprache bildet gesellschaftliche Phänomene ab und kann, in wechselseitiger Beeinflussung, gesellschaftliche Realitäten verstärken, rechtfertigen oder in Frage stellen.

Ein Beispiel ist die Verwendung „generischer Maskulina“, d. h. männliche Personenbezeichnungen, bei denen Frauen „immer mitgemeint sind“. Es ist jedoch erwiesen, dass Frauen in solchen Formulierungen seltener mitgedacht werden und sich weniger angesprochen fühlen:

**„Der Chefarzt ging mit seinem Mann ins Theater.“**

Dass der Chefarzt in diesem Fall eine Chefärztin ist, erschließt sich „der Leserin und dem Leser“ nicht auf Anhieb.

Verallgemeinernde männliche Formen eines Wortes haben für Frauen benachteiligende Auswirkungen und verzerren die Realität: Die Leistungen von Frauen werden ignoriert und stereotype Rollenmuster verstärkt.

Eine geschlechtergerechte Sprache ermöglicht die gleichwertige Einbeziehung von Frauen und Männern auf sprachlicher Ebene.

Die Lesbarkeit von Texten leidet laut neuerer Studien nicht durch eine geschlechtergerechte Sprache, wenn einige Grundsätze beachtet werden:

- Die klarste Form, geschlechtergerecht zu formulieren, ist die vollständige Paarform.
- Zur Abkürzung eignet sich die verkürzte Paarform.
- Neutrale Bezeichnungen bieten sprachliche Variationsmöglichkeiten.

Literatur:

Braun, Friederike et al., 2007: „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, in: Psychologische Rundschau 58 (3), 183-189.

Stahlberg, Dagmar et al., 2007: Representation of the sexes in language, in: Fiedler, Klaus: Social communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology, New York, 163-187.