

DEUTSCHE GESCHLECHTSPOLITIK IN DER WIRTSCHAFT FRÜHER UND HEUTE

A. S. Katschan

*anja.caschan.04@gmail.com;
sci. advis. – A. N. Vorobyova*

In den letzten Jahren hat die Geschlechtergleichstellung in der Wirtschaft weltweit zunehmend an Bedeutung gewonnen. Länder setzen verstärkt auf Gesetze, Richtlinien und Programme, um die Teilhabe von Frauen in allen Bereichen der Arbeitswelt zu fördern und Hindernisse abzubauen. Insbesondere in Bezug auf die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern wurden vermehrt Maßnahmen ergriffen.

In diesem Artikel ist Definition der Geschlechtspolitik gegeben, sind deren Ursachen herausgefunden und auch die Rolle des Phänomens im Leben der Gesellschaft festgelegt.

Stichworte: die Geschlechtspolitik; die Geschlechtergleichstellung; die Wirtschaft; die Gleichberechtigung.

Geschlechterpolitik oder Genderpolitik ist die Gesamtheit der Strukturen (Polity), Prozesse (Politics) und Inhalte (Policy) zur Steuerung der Geschlechterordnung einer Gesellschaft oder Organisation. Daneben benutzen auch zweite Begriff bzw. Gleichstellungspolitik: Politik für Frauen und Männer. Dafür müssen Frauen und Männer auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten persönlich, beruflich und familiär.

Die deutsche Geschlechtspolitik in der Wirtschaft hat sich im Laufe der Zeit verändert und ist heute deutlich fortschrittlicher als in der Vergangenheit. Früher waren Frauen in vielen Bereichen der Wirtschaft stark benachteiligt und hatten nur begrenzte Möglichkeiten, Karriere zu machen.

Während des Zweiten Weltkriegs wurden Frauen in Deutschland verstärkt in die Arbeitswelt eingebunden, da viele Männer im Krieg kämpften. Nach dem Krieg wurden sie jedoch oft wieder in traditionelle Rollenbilder gedrängt und viele Frauen verloren ihre Arbeitsplätze.

In den 1960er und 1970er Jahren entstand eine Frauenbewegung, die für die Rechte von Frauen in allen Lebensbereichen kämpfte, einschließlich der Arbeitswelt. Das führte zu einer verstärkten Diskussion über Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Wirtschaft.

In den 1980er und 1990er Jahren wurden erste gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um die Geschlechtergleichstellung in der Wirtschaft zu fördern.

Heute gibt es eine breite Palette von Initiativen und Programmen, um die Geschlechtergleichstellung in der deutschen Wirtschaft zu fördern. Dazu gehören beispielsweise Frauenquoten in Führungspositionen großer Unternehmen, um den Frauenanteil in Spitzenpositionen zu erhöhen. Es gibt auch Programme

zur Förderung von Frauen in technischen Berufen, da diese oft von Männern dominiert werden. Die Ursachen für Geschlechterungleichheit in der Wirtschaft sind vielfältig und komplex. Hier sind einige Faktoren, die zu dieser Ungleichheit beitragen können:

Geschlechtsstereotype: Tief verwurzelte gesellschaftliche Stereotype und Rollenbilder über die Geschlechter können zu Vorurteilen und Erwartungen führen, die sich auf die berufliche Entwicklung von Frauen auswirken. Zum Beispiel werden Frauen oft mit Eigenschaften wie Fürsorglichkeit und Empathie assoziiert, während Männer als durchsetzungsfähig und führungsfähig angesehen werden. Diese Stereotype können dazu führen, dass Frauen bestimmte Berufe oder Karrierewege meiden und seltener in Führungspositionen vertreten sind.

In der klassischen politischen Theorie wurde ‚der Mann‘ als Staatsbürger in der politischen Gemeinschaft gesehen und ‚die Frau‘ als Mutter und Hausfrau definiert, deren Wirken sich auf den Haushalt beschränken sollte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fallen in der Regel stärker auf Frauen, insbesondere wenn es um die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen geht. Diese Verantwortlichkeiten können die berufliche Entwicklung und den Aufstieg von Frauen beeinflussen und zu Karriereunterbrechungen oder Teilzeitarbeit führen, was sich negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken kann.

Mangelnde Unterstützung: Frauen können aufgrund von mangelnder Unterstützung in der Arbeitswelt benachteiligt sein. Mentoring-Programme können für den beruflichen Aufstieg von Frauen entscheidend sein, aber oft gibt es weniger solcher Möglichkeiten für Frauen im Vergleich zu Männern.

Zwar verdienten Frauen auch in Deutschland statistisch weniger als Männer, rein rechnerisch gebe auch also durchaus einen Gender-Pay-Gap, jedoch in der Regel nicht für die gleiche geleistete Arbeit. Die Lücke zwischen den Geschlechtern habe ihre Ursache in anderen Faktoren. So sein 78% der Männer erwerbstätig, aber nur 70% der Frauen. Auch bei den Arbeitszeiten zeige sich ein Unterschied: der Anteil an Beschäftigten, die Teilzeit arbeiteten, sei bei Frauen höher als bei Männern. Das alles habe natürlich Einfluss auf das statistisch ermittelte Durchschnittseinkommen.

Wie es erwähnt wurde, werden für die gleiche Beteiligung von Frauen in Politik und Wirtschaft zunehmend institutionelle Maßnahmen gefordert.

Hier sind einige wichtige Entwicklungen:

1. **Frauenquoten:** Im Jahr 2015 wurde das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet. Dieses Gesetz verpflichtet bestimmte Unternehmen, verbindliche Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen festzulegen und zu veröffentlichen.

In deutschen Führungsetagen sind im Jahr 2021 rund 29 % Frauen beschäftigt. Im EU-weiten Ranking der 27 Mitgliedstaaten erreicht Deutschland somit Platz 20. Im EU-weiten Durchschnitt lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei rund 35 %.

2. Entgelttransparenz: Seit 2018 gibt es in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Es soll die Lohntransparenz fördern und Frauen vor unberechtigter Diskriminierung schützen, indem es das Recht auf Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen stärkt. Elternzeit und Elterngeld: Deutschland hat ein umfangreiches System für Elternzeit und Elterngeld, das sowohl Vätern als auch Müttern ermöglicht, nach der Geburt eines Kindes eine Auszeit vom Beruf zu nehmen und finanziell abgesichert zu sein. Dies soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und Frauen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

3. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung: Es gibt verstärkte Bemühungen, das Bewusstsein für Geschlechterungleichheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schärfen. Organisationen und Unternehmen bieten Schulungen und Sensibilisierungsprogramme an, um Vorurteile und Stereotypen zu bekämpfen und eine inklusive Arbeitsumgebung zu fördern.

Trotz dieser Fortschritte besteht nach wie vor Handlungsbedarf, um die Geschlechterungleichheit in der deutschen Wirtschaft weiter abzubauen. Es müssen weiterhin Maßnahmen ergriffen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern, einschließlich der Förderung von Frauen in männlich dominierten Berufsfeldern, der Schließung der Lohnlücke und der Beseitigung von Hindernissen für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen.

Trotz dieser Fortschritte gibt es jedoch immer noch Herausforderungen und Ungleichheiten in der deutschen Wirtschaft. Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert in Führungspositionen und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Es besteht weiterhin die Notwendigkeit, Hindernisse abzubauen und die Chancengleichheit in allen Bereichen der Wirtschaft zu verbessern.

Es ist wichtig zu betonen, dass Geschlechterungleichheit ein komplexes Problem ist, das auf verschiedenen Ebenen angegangen werden muss. Dies erfordert die Zusammenarbeit von Regierungen, Organisationen, Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt, um Stereotype zu überwinden, Diskriminierung zu bekämpfen, unterstützende Arbeitsumgebungen zu schaffen und Chancengleichheit zu fördern.

Quellen

1. Andersen, U., Wichard W. Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. 8., aktual. Aufl. Heidelberg: Springer VS 2021.