# 5. Gleichstellungspolitik

1. **Allgemeines und Arrogantes**

Gründe für Lohnunterschiede:  
**a)** Die Frau gibt Heim und Familie den Vorzug.  
**b)** die Frau ist weniger produktiv, z.B. wegen Qualifikation oder geringerer Berufserfahrung.  
**c)** die Frau wird *diskriminiert*, d.h. im Arbeitsprozess schlechter behandelt als der Mann.

-

2. **Theoretische Ansätze zur Entgeltsgleichheit**  
**Angebotsorientierte Ansätze**: Entscheidung des HH, dem die Arbeitskraft angehört.  
**Humankapitaltheorie**: Faktor Arbeit als Investitionsgut (v.a. Bildung), Männer werden entsprechend ihrer höheren Grenzproduktivität höher entlohnt (nicht substituierbar).  
**Nachfrageorientierte Ansätze**: Eine Geschlechterklassifikation als Ordnungsprinzip unternehmerischer Personalentscheidungen sorgt für eine horizontale und vertikale Segmentierung zum Nachteil der Frau.

**Opportunitätskosten von Bildung**: Wer zB. studiert, kann in der Zeit keine andere Tätigkeit ausüben. Dafür verbessert Bildung aber die Qualität des Faktors Arbeit.

-

3. **Europäische Institutionen**

**Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union** Art. 157, Absatz (1): Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

**Ziel**: entgeltliche Gleichbehandlungspolitik / Verbot geschlechtssp. Diskriminierung  
**Probleme**: Maßnahmen supranationaler Sozialpolitik sind eher weich, pragmatisch oder stehen unter Vorbehalt: *trade-off* zwischen allokativer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit

**Richtlinie**: der Arbeitgeber selbst hat nachzuweisen, ob eine Diskriminierung vorliegt und gerechtfertigt / zulässig ist, d.h. ob sie  
a) objektiv ist.  
b) ein rechtmäßiges Ziel verfolgt, dass qua D. keinem Diskriminierungszweck folgt.  
c) einem tatsächlichen Erfordernis dienen.

-

4. **Mutterschaftsurlaub**

Im nationalen Kontext wird z.B. Familienplanung als distributive Maßnahme der Familienpolitik geregelt. Die EU verfügt aber über **kein familienpolitisches Mandat**.  
🡪 Der bestehende, **zentralisierte** **Mutterschaftsurlaub** wird auf europäischer Ebene als "Krankheit" konstruiert, um so sozialpolitisch begründet Transferleistungen zu legitimieren.  
**Mutterschutzurlaub**: Anspruch Fortzahlung des vollen Arbeitslohns für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverbots (Deutschland: 14 Wochen).  
  
**Fertilitätsquote**: seit 1991 bei 1,3 (2,1 wird benötigt)  
**Grund**: Anti-Baby-Pille, trade-offs zwischen Karriere und Kinder in den 30er und 40er  
**Migration**: löst Problem nicht, da Migranten sich Umfeld mittelfristig anpassen.  
**Lösung**: kann laut einer Studie nur durch höhere Geburtenzahlen erreicht werden.  
**Studie**: positiver Effekt auf Fertilitätsquote v.a. durch Förderung der Kinderbetreuung, danach Kindergelt, Kinderfreibetrag. Ehegattensplitting sehr ineffizient und teuer.  
**Positivbeispiele**: Ganztagesbetreuung in Schweden und Frankreich (1,99 Kinder / Frau)  
Fertilitätsraten: In Entwicklungsländern (Afrika, Asien) viel höher als in Industrieländern.

-

6. **Judizielle Governance**

Neben Governance durch Harmonisierung und OMK-Governance gibt es noch die **Judizielle Governance (EuGH)**: Verbot…  
**unmittelbarer Diskriminierung**: Ungleichbehandlung 2 Personen in identischer Lage  
**mittelbarer Diskriminierung**: Entgeltungleichheit als Ergebnis eines scheinbar neutralen Kriteriums, das gleichwohl aufgrund der faktischen Sachlage, auf die es angewendet wird, eine Gruppe benachteiligt, die sich ganz oder überwiegend aus Angehörigen eines Geschlechtes zusammensetzt (relativ viele w. Teilzeitbeschäftigte).

**Fallstudie**: mittelbare Diskriminierung von Kalanke (Mann), der trotz gleicher Qualifikation gegenüber einer Frau nicht den Job bekommen hat. Bei den Instanzen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit konnte sich Kalanke wegen des geltenden deutschen Rechts zunächst nicht durchsetzen. Der EuGH sah wegen der automatischen Bevorzugung der Frauen einen Verstoß gegen die europäische Richtlinie zur Gleichbehandlung beider Faktoren.

-

7. Quoten, aktuelle Studien, Forderungen, Empirie

**BGA-Leitsatz**: Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit zwischen Mann und Frau.

**Kommission-Initiative**: Zielvorgabe mindestens 40% Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten privaten EU-Unternehmen bis 2020.

**Frage**: Kann die EU tatsächlich nur aufgrund ihrer allgemeinen Diskriminierungsverbote als unabdingbare Erfordernisse zur Vollendung des europäischen Binnenmarkts zur materiellen Emanzipation der Frau fungieren?

**Antwort**: Trotz positiver Änderungen gelingt es Frauen nur in Ausnahmefällen, in die Top-Führungsebenen großer Unternehmen vorzustoßen.  
**Gründe**: traditionelle Rollenmuster, Frau wird als potentielle Mutter betrachtet Erwartung an Erwerbsunterbrechung führt zur geringeren Humaninvestitionen in Frauen und strukturelle Barrieren, Arbeitsplätze im Spitzenmanagment sind auf männliche Manager ohne Versorgungsleistungen im privaten Raum zugeschnitten. Der Kompatibilität von Karriere und familiären Verpflichtungen (**Frau als potentielle Mutter**) sind oft „strukturelle Barrieren für aufstiegswillige Frauen“ gesetzt. (sozial freezing?)  
Arbeitsplätze im Spitzenmanagement sind auf den männlichen Manager zugeschnitten, der selbst keine Versorgungsleistung im privaten Raum zu erbringen hat, gleichwohl aber zuverlässig versorgt wird.

🡪**Frauen werden nicht primär wegen ihres Geschlechts, sondern aus allokativen Gründen benachteiligt**.

8. **Wenig nährreiche Informationen zum arbeitsök. Effizienzparadigma**

Die herrschaftliche Kontrolle auf das weibliche Geschlecht lässt sich bis auf die **Schöpfungsgeschichte** zurückverfolgen: Eva anstatt aus der banalen Rippe von Adam.  
**Nietzsche**: "Du gehst zur Frau? Vergiss die Peitsche nicht!"  
  
Diktion der Stellenausschreibung entscheidet, wie viele männliche und weibliche Personen sich bewerben. Etliche Studien zeigen, dass physische Attraktivität von Personen auf dem Arbeitsmarkt von Nachteil ist.