



Institut für Demographie, Allgemeinwohl und Familie e.V.

Die neue Webseite ist online:

www.i-daf.org

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

NEWSLETTER 10-12 / 2013

DRUCKVERSION

Zitat der Wochen 10-12 / 2013

Was Frauen wollen: Einsichten aus der Geschlechterforschung

Neueste Auswertungen von Befragungen zeigen, dass Frauen es bevorzugen, jemanden mit dem gleichen Bildungsniveau zu heiraten. Gleichzeitig bevorzugen es die meisten Frauen (nicht alle) aber auch, jemanden zu heiraten, der ein höheres Einkommen und damit die Möglichkeit hat, Frau sowie Kinder abzusichern. Sogar Frauen mit Universitätsabschluss, sogar Frauen mit hohem Einkommen bevorzugen die Heirat mit einem Mann, der ein noch höheres Einkommen hat, von dem sie, falls erforderlich, leben können, während sie Kinder aufziehen. Die Einstellungen von Frauen haben sich schon geändert, aber nicht so sehr, wie wir denken.

Aus: Gender Pay Gap – Missverständnisse in Europa: Die britische Geschlechterforscherin Catherine Hakim im Interview mit der „Freien Welt“, <http://www.freiewelt.net/nachricht-11800/%22gender-pay-gap%22-mi%DFverst%E4ndnisse-in-europa---interview-catherine-hakim.html>

Nachricht der Wochen 10-12 / 2013

Gender-Pay-Gap: Musterbeispiel der Manipulation

Warum verdienen Frauen noch immer weniger als Männer? Statistisch betrachtet sind die Ursachen bekannt: Frauen üben häufiger schlechter bezahlte Berufe aus, sie haben seltener Führungspositionen inne und sie schränken häufiger ihre Erwerbstätigkeit ein, um „Sorgearbeit“, d. h. Kindererziehung oder Pflege, bewältigen zu können (1). Arbeitgebervertreter erklären dies als Ergebnis privater Entscheidungen freier Individuen; Feministinnen interpretieren dagegen diese Verhältnisse als erzwungen durch den Druck überkommener „Geschlechterhierarchien“ im Privat- wie im Berufsleben (2). Einig sind sich beide Seiten darin, dass die Frauen ihr Verhalten ändern sollen: Sie sollten häufiger lukrative technische Berufe wählen, ihre Erwerbstätigkeit trotz Kindern fortsetzen und sich statt für Teilzeit- öfter für Vollzeitstellen entscheiden. Unterdessen habe der Staat für die Ganztagsbetreuung der Kinder zu sorgen – als Best-Practice-Vorbild dafür firmieren die nordischen Staaten(3).

In Skandinavien sind Frauen besonders häufig erwerbstätig; ihre Erwerbsquoten bleiben kaum hinter denen der Männer zurück. Die feministische „Planvorgabe“ wäre erreicht, wenn die Frauen nun für ihre Arbeit auch genauso gut bezahlt würden wie die Männer.

Webseite unter: www.i-daf.org | Kontoverbindung für Spenden

Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG - Bonn-Beuel

BLZ 380 700 24

IBAN: DE 68380 700 24 009494 9500

Kto.Nr. 0949 495

Bankcode: DEUTDEDB 380

Genau das ist in Nordeuropa aber nicht der Fall: Je nach Land verdienen Frauen dort – bezogen auf die Bruttostundenlöhne – zwischen 16% (Schweden) und 20% (Finnland) weniger als Männer. Das „Gender Pay Gap“ (Gehaltslücke) ist damit etwas kleiner als in Deutschland (23%), zugleich aber deutlich höher als in Ländern, die gleichstellungspolitisch als „rückständig“ gelten, zum Beispiel Irland, Polen, Portugal und Italien. Die kleinste Gehaltslücke findet sich nach Eurostat-Zahlen in Italien und Malta (ca. 6%), also ausgerechnet in den Ländern, in denen Frauen in Europa am seltensten erwerbstätig sind. Das gleichstellungspolitische Ideal geringer Verdienstunterschiede und zugleich einer hohen Frauenerwerbsquote ist in Europa nirgends zu finden. Mit höherer Frauenerwerbsquote nehmen die Verdienstunterschiede im Ländervergleich nicht ab, sondern tendenziell sogar zu (4).

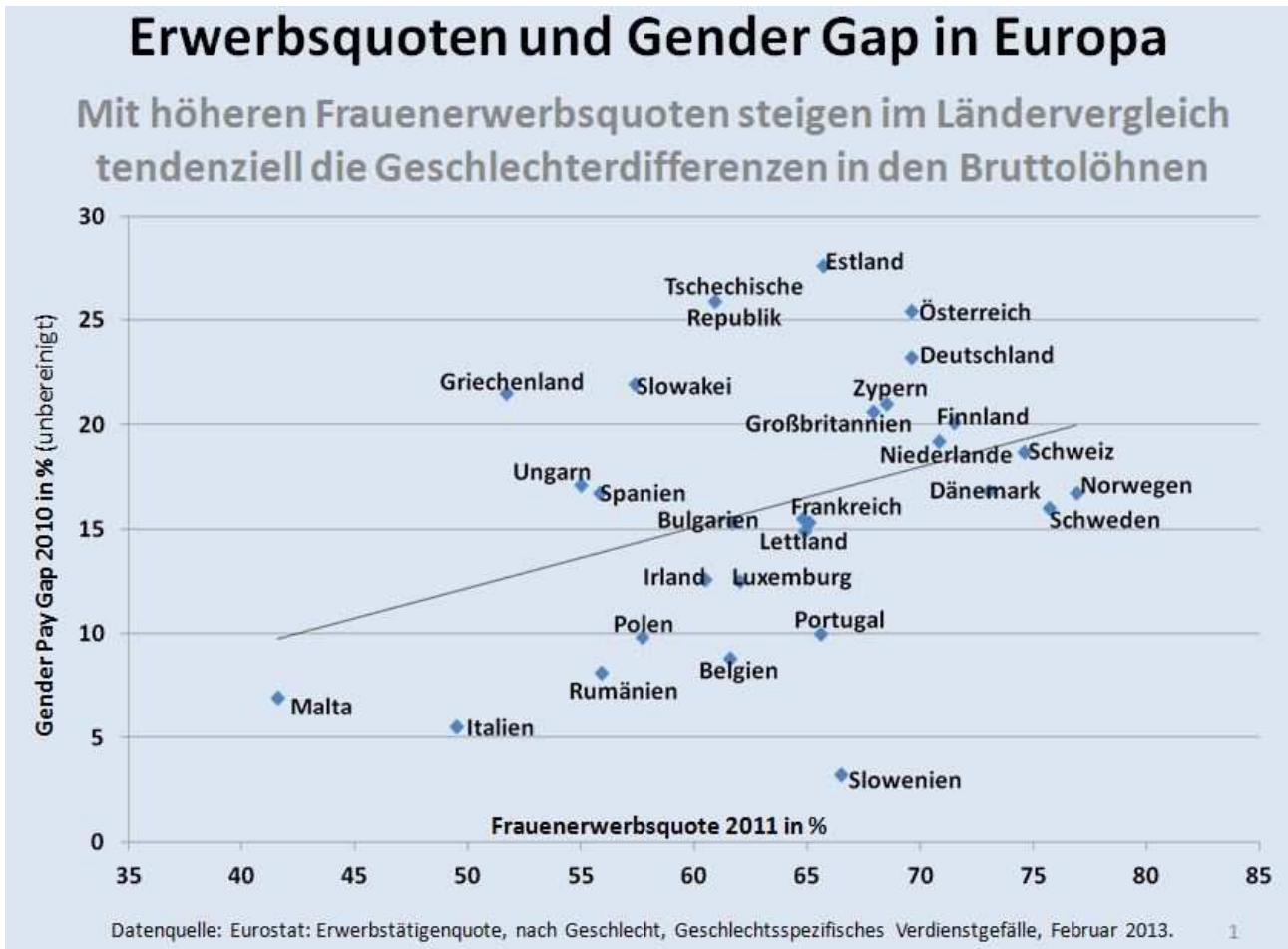
Das scheint zunächst ein Paradox zu sein. Es lässt sich aber aus den Erkenntnissen der Geschlechterforschung heraus erklären: Demnach sind in hochzivilisierten Gesellschaften die Lebensentwürfe der Frauen vielfältiger als die der Männer, für die mehrheitlich beruflicher und finanzieller Erfolg Priorität hat. Zwar gibt es auch Frauen, die sich primär für Erwerbsberuf und Karriere interessieren, sie bilden aber nur eine Minderheit von etwa einem Fünftel aller Frauen. In der Öffentlichkeit sind sie überrepräsentiert, da fast alle Meinungsbildnerinnen, vor allem Journalistinnen und Politikerinnen, dieser Gruppe angehören und ihre Interessen vertreten. Den Gegenpol zu ihnen bilden Frauen, deren Lebensschwerpunkt Haushalt und Familie sind. In der Öffentlichkeit haben diese familienzentrierten Frauen keine Lobby, obwohl ihr Bevölkerungsanteil dem der Karrierefrauen vergleichbar ist (ca. 20%). Die Mehrheit der sog. „adaptiven“ Frauen (ca. 60%) versucht, Familie und Erwerbsarbeit zu verbinden, eine zentrale Rolle spielt dabei die Teilzeitarbeit (5).

Dieses Muster ist international vorherrschend, während sich die Frauenerwerbsquoten stark unterscheiden. Das bedeutet nun: In Ländern mit niedrigen Frauenerwerbsquoten sind die (relativ wenigen) Arbeitnehmerinnen eher karriereorientiert, sie arbeiten oft in Vollzeit und wählen ähnliche Berufe wie die Männer. Hohe Frauenbeschäftigungsquoten bedeuten dagegen, dass viele Frauen erwerbstätig sind, für die berufliche Karriere nicht das Zentrum ihrer Lebensplanung ausmacht. Sie präferieren oft eine Teilzeiterwerbstätigkeit oder wählen Berufe wie Lehrerin, die sich relativ gut mit der Familienarbeit vereinbaren lassen. Die entscheidende Frage ist dann nicht mehr, ob Frauen erwerbstätig sind, sondern für welche Art der Erwerbstätigkeit sie sich entscheiden. Gerade in wohlhabenden Ländern mit hohen Frauenerwerbsquoten wie Norwegen arbeiten Frauen häufig in Teilzeit und in „typisch weiblichen“ Berufen und verdienen deutlich weniger als Männer (6). Als Indikator für „Rückständigkeit“ eignet sich das „Gender Pay Gap“ also sicher nicht, seine undifferenzierte Skandalisierung in den letzten Jahren war ein Musterbeispiel politischer Demagogie.

- (1) Vgl.: Statistisches Bundesamt: Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? StatMagazin vom 19. März 2013.
- (2) Prototypisch für die Fronten in der Debatte: Reizthema Equal Pay: Grünen-Politikerin und Arbeitsmarktökonom streiten über gerechte Bezahlung von Frauen, Deutschlandfunk vom 21. März 2012, http://www.dradio.de/dlf/sendungen/interview_dlf/2048357/.
- (3) Zum Frauenleitbild der Gegenwartspolitik: <http://www.i-daf.org/453-0-Wochen-10-11-2012.html>.
- (4) Vgl.: Erwerbsquoten und Gender Gap in Europa (Abbildung unten).¹
- (5) Grundlegend zu den Präferenzen von Frauen in modernen Gesellschaften: Catherine Hakim: A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory, Population and Development Review 29(3): XX-XXX (September 2003).

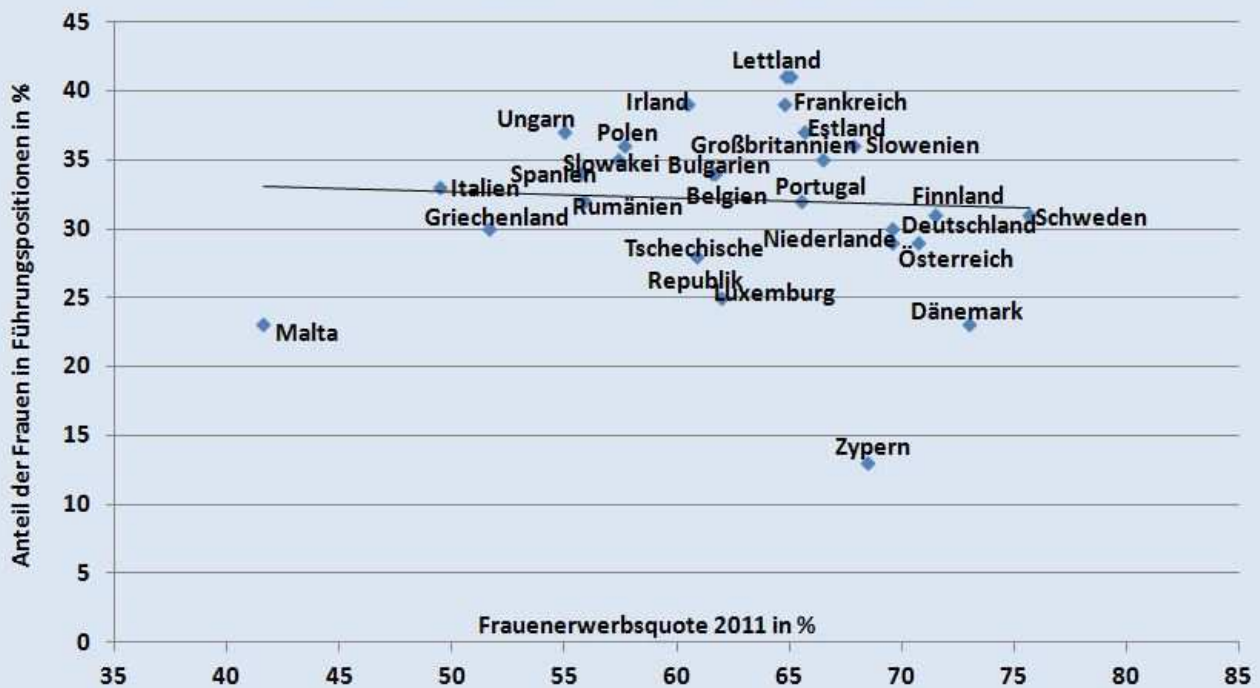
- (6) Zur Berufswahl: <http://www.i-daf.org/aktuelles/aktuelles-einzelansicht/article/hilflose-genderisten-bei-der-berufswahl-versiegt-der-mainstream.html>. Zur Teilzeitarbeit: <http://altewebsite.i-daf.org/449-0-Wochen-8-9-2012.html>. Bezeichnenderweise haben Frauen in den nordischen Ländern auch seltener Führungspositionen inne als in gleichstellungspolitisch vermeintlich „rückständigen“ Ländern wie Italien oder Irland. Siehe hierzu: Erwerbstätigkeit und Karriere von Frauen in Europa (Abbildung unten). Zum Verhältnis von „Gender Pay Gap“ und Wohlstand: Ist das „Gender Pay Gap“ ein Fortschrittsindikator? (Abbildung unten).

Abbildungen:



Erwerbstätigkeit und Karriere von Frauen in Europa

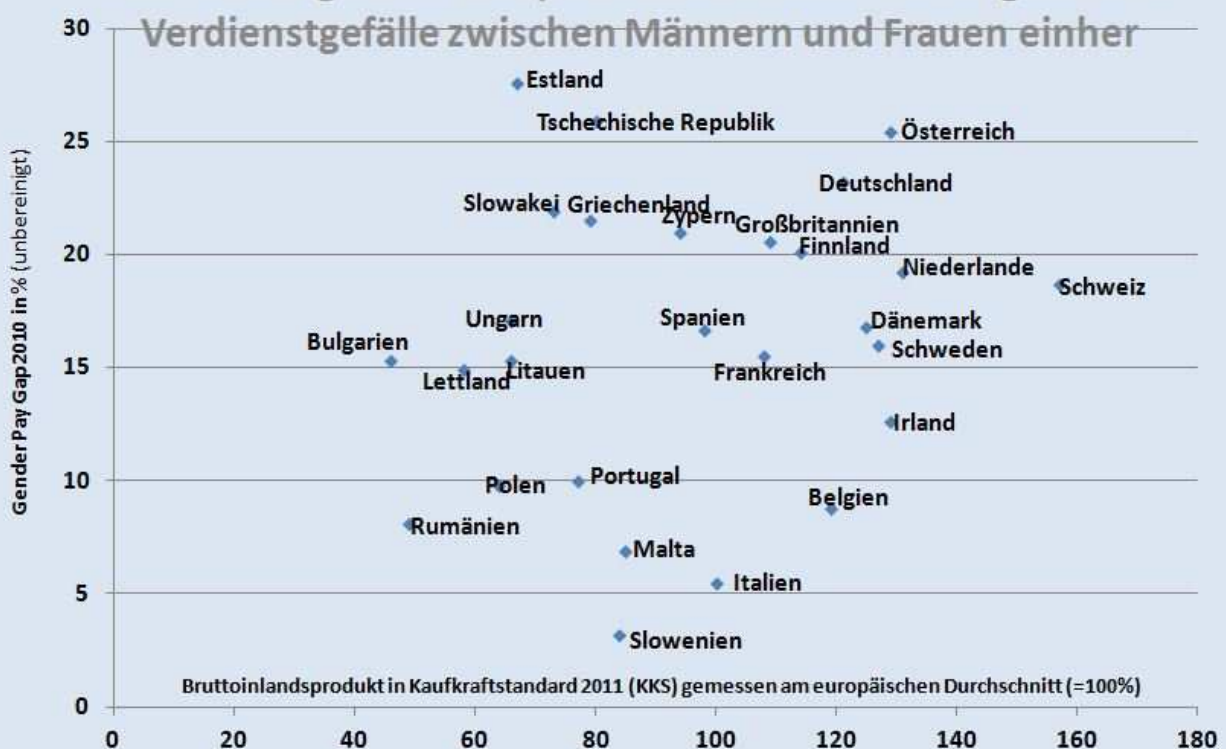
Mit höheren Frauenerwerbsquoten sinkt in Europa tendenziell der Anteil von Frauen in Führungspositionen



Datenquelle: Eurostat: Erwerbstätigenquote, nach Geschlecht, abgerufen unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> im Februar 2013; Statistisches Bundesamt: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2012, S. 29.

Ist das „Gender Pay Gap“ ein Fortschrittsindikator?

Wohlstand geht in Europa tendenziell mit einem größeren Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen einher



Datenquelle: Eurostat: BIP in KKS, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, Frauen, abgerufen unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> im Februar 2013.