

Die Landesregierung Baden-Württemberg hat am 9. Juli 2002 beschlossen, das Prinzip des Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen.

### **DIVERSITY ist nicht das „NEUE GENDER“!**

Instrumente der Gleichstellungspolitik dürfen nicht zugunsten eines Diversity-Mainstreaming abgebaut werden.

Sonst wird dieses zum Mittel der Entsorgung von Gleichstellungspolitik. Wird die vorhandene Diskriminierung zwischen den Geschlechtern nicht mehr ausreichend thematisiert, greifen alle Diversity Handlungskonzepte zu kurz.

Stuttgart, Oktober 2014

Für den Vorstand des Landesfrauenrats

Angelika Klingel  
Erste Vorsitzende

### **KONTAKT**

Landesfrauenrat Baden-Württemberg  
Geschäftsstelle  
Gymnasiumstraße 43, 70174 Stuttgart

☎ 07 11.62 11 35, 📠 07 11.61 29 98  
info@landesfrauenrat-bw.de  
www.landesfrauenrat-bw.de

## **Gender und Diversity**

### **POSITIONSBESTIMMUNG**

Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg, Dachverband von 51 Frauenverbänden, (1969 gegründet) hat 45 Jahre Erfahrung mit Vielfalt und Heterogenität. Wir stellen fest:

Vielfalt ist eine Ressource,  
Vielfalt ist ein Qualitätsmerkmal,  
Vielfalt macht stark!

Unsere Aufgabe ist es, Stellung zu nehmen zu allen Politikfeldern und zu besonderen Lebenslagen, Fähigkeiten und Bedürfnissen von Frauen.

### **Kategorie Geschlecht**

Die Kategorie „Geschlecht“ zieht sich durch alle Ungleichheitsdimensionen. Der Diversitybegriff greift zu kurz, wenn Geschlechterverhältnisse aus dem Blick geraten – Gender-Diversity-Programme sind unerlässlich!

Bundesregierung:

*“Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Männer und Frauen können in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein. Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet die politischen Akteure, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen (...)”<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> Zitat Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## **Geschlecht als Kerndimension über allen Ungleichheitsdimensionen**

Wenn z.B. insgesamt Bewerbungen von Frauen, von Älteren und von Personen mit Migrationshintergrund um einen Arbeitsplatz schlechtere Chancen eingeräumt werden, so wird die Person mit den geringsten Chancen auf jeden Fall weiblich sein: vermutlich eine ältere Frau, eventuell mit Migrationshintergrund.

Es ist elementar, dass GENDER – MAINSTREAMING nicht in einem DIVERSITY –Ansatz einfach subsumiert wird, der das Merkmal Frau lediglich als eines unter anderen definiert.

Noch gibt es in unserem Land keine Geschlechtergerechtigkeit. Das traditionelle Leitbild, das dem Mann den Hauptpart der Ernährung der Familie und der Frau die Hauptzuständigkeit für Sorgetätigkeiten zuweist, besteht weiterhin. Es bewirkt u.a. eine ungleiche Verteilung der Chancen von Frauen und Männern auf persönliche Entwicklung, eigenständige Existenzsicherung und Verwirklichung beruflicher Potenziale und Kompetenzen. Die Segregation des Arbeitsmarktes verläuft in starkem Maße entlang des tradierten Leitbildes familiärer Arbeitsteilung.

## **Fakten – eine Auswahl**

### **Erwerbsbeteiligung**

Mütter schränken den Umfang der Erwerbstätigkeit häufiger ein als Väter. 2012 waren knapp 81 % der Teilzeiterwerbstätigen in Baden-Württemberg Frauen. 72 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurden von Frauen ausgeübt<sup>1</sup>.

Qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze für Frauen und Männer, die einen partnerschaftlichen Lebensentwurf verwirklichen wollen, sind nach wie vor rar.

### **Gender Pay Gap**

Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied liegt in Baden-Württemberg bei 27 % - und ist somit der größte Unterschied bundesweit.

Hier spielt mit, dass „typische“ Frauenberufe eine geringere gesellschaftliche und geldwerte Anerkennung haben (Sozialberufe, Gesundheitsberufe ...)

<sup>1</sup> Zahlen für Baden-Württemberg, Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2013)

wie „typische“ Männerberufe“ (Verantwortung für Dinge und Maschinen....) Frauen gelten eher als „Zuverdienerinnen“.

Eine Folge ist, dass die Armutsgefährdungsquote von Frauen in Baden-Württemberg höher ist als die von Männern.

Der hohe Frauenanteil unter den Studierenden findet keine Entsprechung in Forschung, Entwicklung und wissenschaftlicher Lehre.

Gerade zukunftsorientierte nachhaltige Technologieentwicklung wird durch genderbewusstes Forschen in neuen Forschungsschwerpunkten gewinnen.

## **Frauen sind in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik chronisch unterrepräsentiert**

Hier zeigt sich die strukturelle Benachteiligung. Bundesweit sind in den Vorständen der DAX-Unternehmen<sup>1</sup> lediglich 5,7 Prozent weiblich, obwohl Frauen heute die besseren Schul- und Bildungsabschlüsse haben. Wissenschaftlich belegt ist die „kritische Masse“ von 1/3 – dies bedeutet, wenn ein Vorstand/Aufsichtsrat einen Anteil von 1/3 Frauen hat, arbeitet er erfolgreicher in allen Bereichen.

Frauen stellen mit 52 % in Baden-Württemberg die Mehrheit der Wahlberechtigten, sind jedoch im Landtag nur mit knapp 20 %, in Gemeinderäten mit 23,9 % und in Kreistagen gar mit nur 18,9 % vertreten.

## **GENDER MAINSTREAMING**

Gender Mainstreaming ist ein unerlässliches Instrument, um zukunftstaugliche Konzepte für demokratische Geschlechterverhältnisse in Europa zu erstellen.

*„Förderung der Gleichstellung ist nicht einfach der Versuch, statistische Parität zu erreichen, sondern für die gesamte Gesellschaft, ein Fortschrittsfaktor und ein Unterpfand für Demokratie und Pluralismus“.* <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Zahlen: Women-on-Board-Index von 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen, [www.fidar.de](http://www.fidar.de)

<sup>2</sup> Auszug aus der Kommissionsmitteilung zur „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (COM (96)67 end.)