

# Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds

## Ziele, Methoden, Perspektiven

Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.)

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF  
Alle Rechte vorbehalten  
© 2014 Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin

Redaktion: Irene Pimminger  
Lektorat: Ulf Heidel, [www.lektorat-ulf-heidel.de](http://www.lektorat-ulf-heidel.de)  
Gestaltung: Christine Massuthe, [www.schoenearbeit.de](http://www.schoenearbeit.de)  
Druck: docupoint, Magdeburg



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

---

# Inhalt

|   |     |
|---|-----|
| Einleitung  | 5   |
| <hr/>   |     |
| <b>1. „Mind the Gap“ – die Agentur für Gleichstellung im ESF</b><br><i>Henriette Meseke</i>   | 8   |
| <hr/>   |     |
| <b>2. Der Weg ist nicht das Ziel: Was bedeutet Gleichstellung?</b><br><i>Irene Pimminger</i>  | 26  |
| <hr/>   |     |
| <b>3. Konzeptionelle Grundlagen der Umsetzung von<br/>Gender Mainstreaming im ESF</b><br><i>Irene Pimminger</i>                                 | 46  |
| <hr/>   |     |
| <b>4. Informationsmanagement für Gender Mainstreaming</b><br><i>Petra Ahrens und Stefanie Auf dem Berge</i>                                     | 62  |
| <hr/>   |     |
| <b>5. Vom Wissen, vom Wollen und vom Handeln:<br/>Gleichstellungsorientierte Beratung und Fortbildung</b><br><i>Regina Frey</i>                 | 74  |
| <hr/>   |     |
| <b>6. Gleichstellungsorientierte Kompetenzerweiterung<br/>durch nationale und internationale Vernetzung</b><br><i>Renate Wielpütz</i>           | 90  |
| <hr/>   |     |
| <b>7. Gender Budgeting im ESF: Mittelbezogenes<br/>Gender-Monitoring oder Gleichstellungsstrategie?</b><br><i>Regina Frey und Benno Savioli</i> | 106 |
| <hr/>   |     |
| <b>8. Das „Schwesterprojekt“ in Baden-Württemberg</b><br><i>Anne Rösgen</i>   | 126 |
| <hr/>   |     |
| <b>Die Autor/innen</b>  | 138 |

---

---

## 2. Der Weg ist nicht das Ziel: Was bedeutet Gleichstellung?

Irene Pimminger

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die durchgängige Verankerung einer Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und öffentlichen Handlungsbe-  
reichen verfolgt, um diese langfristig gleichstellungsorientiert zu transformieren. Diese Strategie lenkt damit den Blick besonders auf die organisatorischen Struktu-  
ren und Abläufe in Institutionen und erfordert eine intensive Auseinandersetzung  
mit methodischen Fragen der Umsetzung von Gender Mainstreaming. So wurde von  
Beginn an viel Energie auf die Entwicklung von Gender Mainstreaming Methoden  
sowie die Implementierung von Gender Mainstreaming in Strukturen und Abläufen  
von Organisationen oder Programmen verwendet. Jedoch blieb im Rahmen der  
Konzeptionierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming Strategien die  
Darlegung der damit zu verfolgenden gleichstellungspolitischen Ziele oft seltsam  
vage und punktuell (Verloo 2005a, Pimminger 2007) und Gleichstellung als überge-  
ordnetes Ziel von Gender Mainstreaming ein „*empty signifier*“ (Verloo 2005b, 13).

In der Praxis lässt sich oft beobachten, dass das Ziel von Gender Mainstreaming  
Strategien als Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten negativ umschrie-  
ben oder auf Teilprojekte wie die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen oder  
die Förderung von Frauen in Führungspositionen reduziert wird. Die eigentliche  
Zielrichtung – das zugrunde liegende Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit  
– bleibt jedoch häufig eine Leerstelle. Je konkreter die jeweiligen Umsetzungs-  
fragen werden, desto deutlicher kann sich diese Leerstelle etwa in Form von  
Zielkonflikten oder Operationalisierungsschwierigkeiten bemerkbar machen. Hier  
wird dann schnell ersichtlich, dass eben nicht alle dasselbe unter Gleichstellung  
oder Chancengleichheit verstehen. Das liegt nicht nur an Uneinigkeiten über  
unterschiedliche Zielvorstellungen, sondern auch daran, dass Klärungsprozesse  
darüber, wie Geschlechtergleichstellung tatsächlich aussehen könnte und sollte,  
noch ausstehen.

Im Folgenden werden im Hinblick auf die Frage, was Gleichstellung als Ziel  
von Gender Mainstreaming bedeutet, ein mehrdimensionales Verständnis von  
Geschlecht und ein daran anknüpfendes Konzept von Geschlechtergerechtigkeit  
präsentiert, das als Orientierungs- und Bewertungsrahmen dient. Gleichstellung  
wird hier – im Kontext des Europäischen Sozialfonds und seiner Handlungsfelder  
Bildung und Beschäftigung – in erster Linie auf die strukturelle Dimension von  
Geschlechtergerechtigkeit bezogen, die insbesondere die Verteilung von Arbeit  
und Einkommen und damit die Gestaltung des Erwerbs- und des Sozialsystems  
umfasst. Anschließend an einen kurzen Überblick über die gleichstellungspoliti-

sche Agenda der Europäischen Union wird Gleichstellung als Ziel im Rahmen der Interventionsmöglichkeiten des ESF diskutiert und die Empfehlung der Agentur für Gleichstellung im ESF im Hinblick auf die Konkretisierung eines übergreifenden Gleichstellungsziels für die ESF-Umsetzung dargelegt.

## 2.1. Dimensionen von Geschlecht und Geschlechterungleichheit

Geschlecht ist eine soziale Kategorie, die auf vielfältige Weise in gesellschaftsstrukturelle Verhältnisse, kulturelle Wertordnungen und subjektive Identitäten eingewoben ist. Um diese Komplexität zu erfassen, ist es hilfreich, zwischen den verschiedenen – strukturellen, symbolischen und subjektbezogenen – Dimensionen von Geschlecht und den verschiedenen Formen von damit verbundenen Ungleichheiten, Hierarchien und Zwängen zu unterscheiden (Pimminger 2012a).

Die *strukturelle* Dimension von Geschlecht verweist auf die materielle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, das heißt auf die ungleichen Positionen der Geschlechter in den Bereichen Wirtschaft, Politik und Kultur, in denen Wohlstand, Macht und Prestige verteilt werden. Die strukturelle Geschlechterungleichheit, die sich in den Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben, bei Einkommen, beruflichen Positionen und sozialer Sicherheit äußert, resultiert im Wesentlichen aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit (die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Pflege von alten oder kranken Menschen, die Erhaltung der Gesunden) sowie aus der Unterordnung Letzterer unter Erstere. Die historisch im Zuge der Industrialisierung und Herausbildung der bürgerlichen Gesellschaft erfolgte Trennung in einen „männlichen“ Bereich der Erwerbsarbeit und einen „weiblichen“ Bereich der familiären Fürsorgearbeit (Beer 1990) führt zu einer doppelten Benachteiligung von Frauen. Sie leisten zum einen in persönlicher Abhängigkeit familiäre Fürsorge- und Hausarbeit und sind deshalb zum anderen im Erwerbsleben schlechtergestellt. Sie bringen dabei mit hohem Einsatz zusammen, was gesellschaftlich, obgleich voneinander abhängig, getrennt ist: *„Familie und Beruf sind so schwer zu harmonisieren, weil die Gesellschaft in ihrer Organisationsstruktur darauf nicht eingerichtet ist.“* (Becker-Schmidt 2000, 51)

Die geschlechtliche Arbeitsteilung basiert auf einer Unterscheidung zwischen Frauen und Männern, die ihnen unterschiedliche Plätze in der Gesellschaft zuweist. Die Vorstellung davon, was Männlichkeit und Weiblichkeit ausmacht und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen, ist eingeschrieben in die symbolische Ordnung der Welt, also in die herrschende Denk- und Wertordnung, gemäß der Phänomene wahrgenommen, klassifiziert, interpretiert und bewertet werden. Die *symbolische* Geschlechterordnung – das heißt die bewussten und unbewussten Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit – trägt zur Zementierung von struktureller Geschlechterungleichheit bei, indem sie Lebensformen und Lebensentscheidungen – beispielsweise darüber, wer sich der beruflichen Karriere widmet

und wer der Betreuung von Kindern und Angehörigen – geschlechtlich vorstrukturiert. Die Geschlechterordnung besteht dabei nicht nur in der Unterscheidung zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit, sondern sie setzt Männer und Frauen gleichzeitig in ein hierarchisches Verhältnis zueinander. (Bourdieu 2005) Die Dominanz des Männlichen und Unterordnung des Weiblichen in der symbolischen Geschlechterordnung äußert sich in Androzentrismus (die Setzung des männlichen als allgemeinen Standards) und Sexismus (die Verdinglichung, Herabwürdigung und Instrumentalisierung von Frauen) als Grundstrukturen einer hierarchischen Geschlechterordnung, die als historisches Erbe bis heute wirkmächtig sind.

Die geschlechtliche Arbeitsteilung, die zu struktureller Ungleichheit zwischen Frauen und Männern führt, und die symbolische Geschlechterordnung, die Weiblichkeit und Männlichkeit in ein hierarchisches Verhältnis zueinander setzt, basieren auf der Vorstellung, dass es einen „natürlich“ vorgegebenen und bestimm- baren Unterschied zwischen Frauen und Männern – ihren Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen – gibt. Zahlreiche empirische – etwa historische<sup>1</sup>, anthropologi- sche<sup>2</sup> und wissenschaftskritische<sup>3</sup> – Forschungen haben jedoch schon seit Langem gezeigt, dass Männlichkeit und Weiblichkeit keine naturgegebenen Charakter- eigenschaften, keine unabänderlichen Identitätsmerkmale sind, sondern historisch und kulturell variierende Vorstellungen und Leitbilder. Dass Geschlechterdifferenz nicht als biologisch determiniert, sondern als das Ergebnis sozialer Klassifikation und ihrer subjektiven Verinnerlichung zu betrachten ist (Bourdieu 2005, Villa 2006), ist nun in mehrerlei Hinsicht relevant. Da Geschlechterdifferenz nicht unabän- derlich vorgegeben, sondern sozial geprägt ist, kann das Geschlechterverhältnis nicht darauf zurückgeführt werden, wie Frauen und Männer vermeintlich sind und welchen Platz in der Gesellschaft sie bisher einnehmen. Im Gegenteil ist daraus die Aufforderung abzuleiten, auch und gerade all das, was als selbstverständlich und natürlich erscheint am Unterschied zwischen den Geschlechtern, von Grund auf zu hinterfragen hinsichtlich seiner Funktionen und hinsichtlich dessen, was es aus und mit den Menschen macht.

Vor diesem Hintergrund ist auf der *subjektbezogenen* Ebene auch nach den Zwängen zu fragen, die in der Geschlechterdifferenz selbst liegen, da sie für Frauen und Männer bestimmte Seinsweisen und Lebensformen vorzeichnet. So beinhaltet die strikte Unterscheidung von Männlichkeit und Weiblichkeit als zwei unterschiedlichen Identitäten eine ungleiche Wahrnehmung und Bewertung von Frauen und Männern. Frauen werden in dem, wie sie sind und was sie tun, als Frauen bewertet, Männer als Männer: *„In ihren manifesten Bestimmungen legen Geschlechtskonstruktionen fest, über welche Potentiale Frauen und Männer verfügen und welche Verhaltenserwartungen an die Geschlechter geknüpft sind.“*

1 Bspw. Duden (1987), Hausen (1976), Honegger (1991), Laqueur (1992).

2 Bspw. Herdt (1994), Kessler/McKenna (1978), Martin/Voorhies (1975), Mead (1958), Ortner/Whitehead (1981), Oyèwùmí (1997).

3 Bspw. Fausto-Sterling (1985, 2000), Neumann (1980), Voß (2010), Wellner/Brodka (1979).

(Becker-Schmidt 2007, 65) Die damit verbundene Anforderung, ein „echter“ Mann oder eine „richtige“ Frau zu sein, führt zum Zwang der Zuordnung und Anpassung und damit verbunden zu Abspaltungen und Vereinseitigungen.<sup>4</sup> In einer strikt zweigeschlechtlich organisierten Gesellschaft sind gleichzeitig bestimmte Beziehungs- und Familienformen vorstrukturiert. Die Vorstellungen von Heterosexualität als Norm der Sexualität, von in erster Linie leiblich definierter Elternschaft und von Familie als Schnittmenge daraus kumulieren im Modell der ehelichen Kernfamilie, in der wiederum die geschlechtliche Arbeitsteilung wurzelt. Ausgehend von diesem gesetzlich und sozialpolitisch privilegierten Modell sind alle anderen Familienformen und Beziehungsweisen mit dem Stigma der Abweichung behaftet und mit steuerlichen und wohlfahrtsstaatlichen Benachteiligungen verbunden.

Vor dem Hintergrund der verschiedenen Dimensionen von Geschlecht lässt sich Geschlechtergerechtigkeit nicht auf einen einfachen Nenner bringen. Hilfreich ist deshalb ein mehrdimensionales Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit, das die verschiedenen mit Geschlecht verbundenen Ungleichheiten, Hierarchien und Zwänge berücksichtigt.

## 2.2. Der Orientierungsrahmen: Mehrdimensionale Geschlechtergerechtigkeit

Über Geschlechtergerechtigkeit als übergeordnetes Ziel geschlechterpolitischen Denkens und Handelns gab und gibt es in der Frauenbewegung und in der Geschlechtertheorie unterschiedliche Vorstellungen. Die verschiedenen Positionen lassen sich – stark vereinfacht – als Ansätze der Gleichheit, der Differenz und der Aufhebung unterscheiden. Zusammengefasst verfolgen Gleichheitsansätze die Strategie der Inklusion von Frauen in die männlich dominierten Sphären Wirtschaft, Politik und Kultur. Ziel ist Geschlechtsneutralität in dem Sinne, dass Geschlecht für die soziale Position keine Rolle spielen soll. Differenzansätze streben dagegen das Ziel der Anerkennung von Frauen bzw. von Weiblichkeit an. Ihre Strategie ist die Aufwertung weiblich assoziierter Werte und Lebensweisen wie Fürsorge und Beziehungsorientierung. Ansätzen der Aufhebung schließlich, die dem konstruktivistischen Theoriefeld entstammen, geht es um die Frage, wie durch Differenzsetzung unterschiedliche Gruppenidentitäten festgeschrieben und damit Ausgrenzung und Hierarchie geschaffen werden. Das Anliegen ist hier die Aufhebung von Geschlecht im Sinne eines Aufbrechens strikter Kategorien der Zuordnung. (Squires 2000)

---

<sup>4</sup> Die Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit unterwirft nicht nur Frauen und Männer den Normen von Weiblichkeit und Männlichkeit, sondern schließt auch alle Identitätsformen als nicht lebbar aus der Normalität aus, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen lassen, wie Intersexuelle, also Menschen mit nicht eindeutig weiblichen oder männlichen körperlichen Geschlechtsmerkmalen, oder Menschen, die das soziale Geschlecht ohne geschlechtsangleichende Eingriffe wechseln.

Die drei verschiedenen Positionen dürfen nicht als strikte, sich ausschließende Gegenpositionen verstanden werden. Vielmehr beleuchten sie aus unterschiedlichen Blickwinkeln die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht und verschiedene Formen von damit verbundenen Ungleichheiten, Hierarchien und Zwängen. So nehmen Gleichheitsansätze insbesondere die materielle Ungleichheit in den Blick, also die *strukturelle* Dimension von Geschlecht. Ohne Hinterfragung der herrschenden Denktradition und Wertordnung besteht bei ihnen jedoch die Gefahr, die androzentrische Ausrichtung der Verhältnisse (wie etwa den Vorrang der Erwerbsarbeit vor der Fürsorgearbeit) zu zementieren. Differenzansätze streichen durch die Fokussierung auf die herrschende Wertordnung vor allem die *symbolische* Dimension geschlechtsbezogener Ungerechtigkeit heraus und rücken Androzentrismus (die Verallgemeinerung von männlich assoziierten als allgemeingültige Standards) und Sexismus (die Verdinglichung, Herabwürdigung und Instrumentalisierung von Frauen) als Ausdruck einer symbolischen Geschlechterhierarchie ins Blickfeld. Differenzansätze tendieren jedoch zu einer Naturalisierung der Geschlechterdifferenz und zur Zementierung von traditionellen Vorstellungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Auf die mit diesen Geschlechtnormen verbundenen Zwänge, auf den Anpassungsdruck und die Ausgrenzungen auf der *subjektbezogenen* Ebene machen wiederum Ansätze der Aufhebung aufmerksam.

Um der Komplexität der Frage der Geschlechtergerechtigkeit gerecht zu werden, ist es notwendig, diese Forderungen nach Gleichheit, Differenz oder Aufhebung zusammenzuführen. Denn *„Differenz ohne Gleichheit bedeutet gesellschaftlich Hierarchie, kulturell Entwertung, ökonomisch Ausbeutung. Gleichheit ohne Differenz bedeutet Assimilation, Anpassung, Gleichschaltung, Ausgrenzung des ‚Anderen‘.“* (Prengel 1990a, 131) Wie also Gleichheit das Prinzip der Differenz braucht, um nicht auf die Alternative zwischen Anpassung oder Ausgrenzung hinauszu laufen, braucht Differenz das Prinzip der Gleichheit, um nicht (unbeabsichtigt) Ungleichheit und Hierarchie zu legitimieren. Damit die Forderung nach Differenz nicht zu einer Festschreibung von Stereotypen führt, braucht es wiederum ein Verständnis von Differenz als Vielfalt, die im Sinne der Aufhebung strikte Kategorien der sozialen Zuordnung unterläuft.

Inwieweit sich die Forderungen nach Gleichheit, Differenz und Aufhebung integrieren lassen, hängt von dem zugrunde gelegten Begriffsverständnis ab. So besteht der Widerspruch zwischen Gleichheit und Differenz nur dann, wenn Gleichheit als Gleichartigkeit und Differenz als natürlicher Unterschied verstanden wird, was schnell zu einer androzentrischen Anpassung oder zur Festschreibung von Unterschieden führt. Eine emanzipatorische Politik leitet Gleichheit jedoch nicht aus Gleichartigkeit ab, sondern versteht Gleichheit im Hinblick auf materielle Ressourcen, gesellschaftliche Einflussmöglichkeiten und soziale Wertschätzung. Differenz wiederum darf nicht als vorgegebener und unveränderlicher Unterschied betrachtet werden, sondern muss vielmehr auf verschiedene Lebensweisen und auf die unterschiedliche Verarbeitung von Lebensbedingungen und Lebenserfahrungen bezogen werden. (Prengel 1990b) Differenz bedeutet demnach – im



Sinne der Aufhebung – die Freiheit, unterschiedliche, aber nicht nach Geschlecht vorgegebene Seins- und Lebensweisen realisieren zu können.

Knüpft man in der Frage der Geschlechtergerechtigkeit nun an das vorherrschende Selbstverständnis moderner Demokratien und an ihre allgemein anerkannten Gerechtigkeitsprinzipien der Freiheit und Gleichheit an, so stellt *Gleichheit* die Grundlage dar für Differenz im Sinne der *Freiheit*, unterschiedliche, aber nicht vorgezeichnete Lebensweisen zu verwirklichen, ohne deshalb Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Als zugrunde liegende Gerechtigkeitsprinzipien stellen Gleichheit und Freiheit keine widersprüchlichen Prinzipien dar, die sich gegenseitig ausschließen, sondern erst durch ihren direkten Bezug aufeinander lässt sich ihr vollständiger normativer Gehalt bestimmen. So wie sich Gleichheit dadurch bestimmen muss, dass sie Freiheit eröffnet und nicht verschließt, muss sich umgekehrt Freiheit dadurch bestimmen, dass sie auf Gleichheit beruht. Gerechtigkeit bedeutet in diesem Sinne Gleichheit *und* Freiheit. Anders gesagt: keine Gleichheit ohne Freiheit und keine Freiheit ohne Gleichheit. (In Anlehnung an Pauer-Studer 2000)

Geschlechtergerechtigkeit lässt sich vor diesem Hintergrund definieren als Freiheit zu unterschiedlichen, nicht nach Geschlecht vorgezeichneten Seins- und Lebensweisen, die auf Gleichheit in der Verteilung von Ressourcen und Wertschätzung beruht. Ein solches Konzept von Geschlechtergerechtigkeit bezieht dabei sowohl die strukturelle wie auch die symbolische und die subjektbezogene Dimension von Geschlecht (siehe oben Pkt. 2.1) mit ein, um die verschiedenen Formen der damit verbundenen Ungleichheiten, Hierarchien und Zwänge zu berücksichtigen (in Anlehnung an Fraser 2003).<sup>5</sup>

Was ein solches Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit nun konkret bedeutet und was ihre gesellschaftlichen Voraussetzungen sind, wird im Folgenden in Bezug auf die strukturelle Dimension von Geschlechtergerechtigkeit anhand der Situation in Deutschland diskutiert.

## 2.3. Gleichstellung als strukturelles Ziel

Auf struktureller Ebene bezieht sich die Frage der Gerechtigkeit in erster Linie auf die Verteilung von gesellschaftlichen Lasten und Gütern. Insoweit eine Gesellschaft ein arbeitsteiliges Ganzes ist, dessen Lasten und Güter aus einem Geflecht wechselseitigen Zusammenwirkens und gegenseitiger Abhängigkeiten hervorgehen, ist sie dem Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit – der gerechten Verteilung insbesondere von Arbeit und Einkommen – unterworfen (Koller 1994). In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit stellt sich hierbei die Frage, inwieweit Arbeit und Einkommen zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt sind und ob dabei insbesondere die immer noch vor allem von Frauen geleistete familiäre Fürsorgearbeit angemessen Berücksichtigung findet.

---

<sup>5</sup> Siehe Pimminger (2012a), für eine zusammenfassende Darstellung siehe Pimminger (im Erscheinen).

### 2.3.1. Geschlechterstrukturen in Deutschland

Die strukturelle Geschlechterungleichheit äußert sich insbesondere in den Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben, bei Einkommen, beruflichen Positionen und sozialer Sicherheit. Ursache ist im Wesentlichen die geschlechtliche Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit sowie die Unterordnung Letzterer unter Erstere. Frauen leisten den Großteil der familiären Fürsorge- und Hausarbeit und sind deshalb im Erwerbsleben und im erwerbszentrierten Sozialsystem schlechtergestellt.

Feministische Wohlfahrtsstaatsanalysen haben seit Langem nachgewiesen<sup>6</sup>, dass der deutsche Sozialstaat auf der traditionellen Geschlechterordnung aufbaut und deswegen Geschlechterungleichheit zementiert. Das Beschäftigungssystem und das Sozialsystem in Deutschland setzen die geschlechtliche Arbeitsteilung voraus. Denn das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitbeschäftigung, auf das das deutsche Wohlfahrtsystem ausgerichtet ist, hat die familiäre Versorgung der Erwerbstätigen, ihrer Kinder und ihrer pflegebedürftigen Angehörigen zur Voraussetzung. Die immer noch in der Mehrheit von Frauen geleistete familiäre Fürsorgearbeit ist zwar das Fundament des Wohlfahrtsstaats, begründet im deutschen Sozialsystem jedoch im Gegensatz zur Erwerbsarbeit keine eigenständige Existenzsicherung. Vielmehr sind jene, die familiäre Fürsorgearbeit leisten, gegenüber Erwerbstätigen deutlich schlechtergestellt, da ihre Existenzsicherung durch ehelich abgeleitete Ansprüche mit persönlichen Abhängigkeiten verbunden und durch die Brüchigkeit der „Versorgungsinstanz Ehe“ risikobehaftet ist. Eine Scheidung ist für Frauen nach einer Ehe mit traditioneller Arbeitsteilung mit hohen Einkommenseinbußen und großem Armutsrisiko verbunden (BMFSFJ 2003).

Einerseits fördern in Deutschland verschiedene steuerliche Anreize und rechtliche Regelungen – wie das Ehegattensplitting<sup>7</sup>, die beitragsfreie Mitversicherung und das Modell der geringfügigen Beschäftigung – im Verbund mit fehlender Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur die traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung des „Ernährer- und Hausfrauenmodells“. Andererseits jedoch wird mit dem neuen Unterhaltsrecht die nacheheliche Unterhaltspflicht stark beschnitten und erwartet, dass im Falle einer Scheidung die ehemaligen Ehepartner/innen rasch selbst für das eigene Auskommen sorgen. Erwerbsunterbrechungen aufgrund eines – staatlich geförderten – traditionellen Modells der innerfamiliären Arbeitsteilung während einer Ehe haben jedoch beträchtliche Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Einkommenschancen in der Lebensphase nach einer Scheidung wie auf die eigenen Rentenansprüche. Ein an der Ehe orientiertes Wohlfahrtsmodell benachteiligt außerdem alle nicht-ehelichen Familienformen wie Alleinerziehende, unverheiratete Eltern und homosexuelle Paare (Leitner 1999).

6 Siehe bspw. Berghahn/Wersig (2013), Gerhard (1990), Kickbusch/Riedmüller (1984), Leitner (1999), Leitner u.a. (2004), Ostner (1995).

7 Siehe dazu Wersig (2013); zur Geschlechterdiskriminierung im deutschen Einkommensteuerrecht siehe Spangenberg (2013).

Die modernisierte Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung gestaltet sich in Deutschland heute als „*one-and-a-half earner family arrangement*“ (Daly 2011, 13) aus männlicher Vollzeitberufstätigkeit und weiblicher Familienarbeit kombiniert mit Teilzeiterwerbstätigkeit.<sup>8</sup> Denn trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen herrscht im familiären Bereich nach wie vor eine klare Arbeitsteilung – Fürsorge- und Hausarbeit wird immer noch zum Großteil von Frauen geleistet (Anxo u.a. 2012). Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Bildungsverwertungschancen und ungleicher Einkommenschancen auf einem horizontal und vertikal nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt erscheint eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung für ein Elternpaar häufig als eine rationale Entscheidung, die jedoch die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt besiegelt (Krüger 2001). Während vollzeiterwerbstätige Männer ihren Beitrag zum Familienerhalt überwiegend monetär, das heißt mit ihrem Erwerbseinkommen leisten, müssen Frauen, die den Großteil der familiären Fürsorgearbeit leisten, versuchen individuell zu vereinbaren, was institutionell nicht auf Vereinbarkeit angelegt ist. Erschwert werden ihre Bemühungen dabei durch die organisatorische Verfasstheit von sogenannten „*Anlieger- oder Schatten-Institutionen*“ (Krüger 2001, 280), in deren komplexes Gefüge die Familie eingebunden ist. Krippen, Kindergärten und Schulen, Sportvereine und Musikschulen, Gesundheitseinrichtungen, Behörden und Geschäfte mit ihren verschiedenen Öffnungszeiten setzen in ihren Verknüpfungslogiken die traditionell organisierte Familie voraus und vermehren die familiären Managementaufgaben. So haben sich die Zeit, Transport und Koordinierungsanforderungen an die Familie – nicht zuletzt mit den gestiegenen Ansprüchen an ein gefördertes und leistungsorientiertes Aufwachsen von Kindern – seit Mitte der 1970er Jahre deutlich erhöht (Krüger 2001).

Frauen weisen vor diesem Hintergrund größere Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf auf und arbeiten häufig in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung. Das Sozialsystem orientiert sich in Deutschland jedoch auch weiterhin am „männlichen Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitberufstätigkeit, das in der Realität auch für Männer immer brüchiger wird. Ansprüche auf soziale Sicherung und die Höhe der entsprechenden Leistungen hängen von der Dauer der Erwerbsarbeit und der Höhe des Erwerbseinkommens ab, wobei familiär geleistete Fürsorgearbeit keine ausreichende sozialpolitische Anerkennung findet im Hinblick auf eine eigenständige Existenzsicherung. Somit werden die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die sie aufgrund der von ihnen geleisteten Fürsorgearbeit erfahren, durch das Sozialsystem nicht kompensiert, sondern fortgeschrieben. Insgesamt betrachtet sind Frauen deshalb auch bei eigener Erwerbstätigkeit meist noch weit von einer eigenständigen Existenzsicherung entfernt (Pimminger 2012b).

---

<sup>8</sup> Zu den geschlechtsbezogenen Erwerbsmustern in Deutschland und ihren Auswirkungen auf Einkommen und soziale Absicherung siehe den ersten Gleichstellungsbericht (BMFSFJ 2011a).

### 2.3.2. Strukturelle Geschlechtergerechtigkeit

Wie lässt sich nun vor diesem Hintergrund strukturelle Geschlechtergerechtigkeit als geschlechterpolitisches Ziel konkretisieren? Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird gemeinhin an ihrer Erwerbsbeteiligung, ihren Berufspositionen und Einkommen, also an ihrer Stellung innerhalb des Erwerbssystems festgemacht. Eine gleichwertige Integration in das Erwerbsleben ist nicht nur in Bezug auf Einkommenschancen entscheidend, sondern auch im Hinblick auf gesellschaftliche Einflussmöglichkeiten und Machtpositionen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichstellung im Erwerbsleben, jedoch stellt das Verhältnis von Erwerbsarbeit und familiärer Fürsorgearbeit auch an sich eine zentrale Frage der Geschlechtergerechtigkeit dar. Von zentraler Bedeutung ist dabei in erster Linie die Frage, inwieweit Fürsorgearbeit nicht als private Angelegenheit betrachtet, sondern als eine für den Bestand und den Zusammenhalt einer Gesellschaft notwendige und deshalb gesellschaftlich relevante Arbeit anerkannt wird und dementsprechend in der Verteilung von Arbeit und Einkommen angemessen Berücksichtigung findet. Damit steht ganz wesentlich die Frage im Zentrum, wie das Beschäftigungs- und das Sozialsystem insgesamt organisiert sind.

Die auch in Deutschland zunehmende Abkehr vom „*Ernährer- und Hausfrauensmodell*“ (Leitner u.a. 2004) ist angesichts der damit verbundenen persönlichen Abhängigkeiten und existenziellen Risiken für Frauen ohne jeden Zweifel ein großer Fortschritt. Jedoch enthielt eine Politik des männlichen „*Familienlohns*“ (Gottschall/Schröder 2013) zumindest noch eine – wenn auch für Frauen überaus prekäre – Anerkennung von familiärer Fürsorge- und Hausarbeit als eigenständigem Arbeitsfeld. Das sozialpolitische Leitbild des sogenannten „*Adult Worker Model*“ (Lewis 2004) ist demgegenüber auf die individuelle Erwerbstätigkeit aller erwerbsfähigen Erwachsenen – und auf davon abgeleitete Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen – ausgerichtet. Auch wenn familiäre Fürsorge- und Hausarbeit nicht mehr zum Großteil von Frauen, sondern zu gleichen Teilen auch von Männern übernommen würde, blieben dabei Einkommenschancen und soziale Absicherung weiterhin entscheidend von Art und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung abhängig. Eine Umverteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern alleine hebt jedoch noch nicht die dahinterliegende Ungleichheit zwischen Erwerbs- und Fürsorgearbeit und die Benachteiligung derjenigen, die familiäre Fürsorgearbeit leisten, auf.

Hier ist zudem auch das Prinzip der Freiheit berührt. Gleichheit als Gerechtigkeitsprinzip muss sich auch daran bemessen, inwieweit sie Freiheitsräume eröffnet; die Freiheit, die eigenen Lebensziele und Lebensweisen selbst zu bestimmen und zu verfolgen. Wenn Gleichheit ausschließlich durch den Grad der Integration in das Erwerbssystem realisiert werden soll, so wird dadurch eine bestimmte Lebensweise bevorzugt, deren Orientierungspunkt und Maßstab das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ ist. Die Entscheidung, ob und in welcher Form Berufs- und familiäre Fürsorgearbeit miteinander kombiniert werden, muss somit auf Basis von

Ungleichheit – der Ungleichheit zwischen Erwerbs- und Fürsorgearbeit – getroffen werden. Die Übernahme von Fürsorgearbeit, sei es durch Erwerbsunterbrechung oder in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung, ist unter diesen Bedingungen mit empfindlichen Auswirkungen auf langfristige Einkommenschancen und eine eigenständige Existenzsicherung verbunden.

Die Freiheit zu unterschiedlichen Lebensweisen kann in diesem Kontext jedoch nicht als Wahlfreiheit zwischen Erwerbs- *oder* Fürsorgearbeit verstanden werden. Wahlfreiheit kann nicht in dem Zwang bestehen, sich für das eine (Berufslaufbahn) oder das andere (familiäre Fürsorgearbeit) entscheiden zu müssen. Vielmehr geht es um die Eröffnung von Möglichkeiten, beides zu verbinden. Denn die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind zwar zeitintensive Anforderungen in bestimmten Lebensphasen, jedoch in der Regel nicht ein ganzes Erwachsenenleben lang. Wahlfreiheit in Bezug auf Erwerbs- und Fürsorgearbeit darf – da davon Einkommen, gesellschaftliche Teilhabe und soziale Sicherheit abhängen – nicht kurzfristig auf eine situative Entscheidung reduziert werden. Der Grad an Freiheit auf Basis von Gleichheit kann nur unter Berücksichtigung der Konsequenzen beurteilt werden, die eine bestimmte Entscheidung für den gesamten weiteren Lebensverlauf hat, insbesondere im Hinblick auf eine eigenständige Existenzsicherung sowie auch hinsichtlich der Möglichkeit, Entscheidungen zu revidieren und Lebensweisen zu verändern. Durchlässigkeit zwischen den Sphären der Erwerbs- und der Familienarbeit ist deshalb ein wesentliches Kriterium für Wahlfreiheit. Das bedeutet, dass die Entscheidung zur Übernahme familiärer Fürsorgearbeit weder die Chancen einer gleichzeitigen noch einer späteren Berufslaufbahn nachhaltig beeinträchtigen darf. Das wiederum ist nur möglich, wenn die Wahrnehmung von familiärer Betreuungs- und Pflegearbeit im Erwerbssystem – in der Arbeitsorganisation, den Arbeitszeitmodellen, den Unternehmenskulturen und Karrierewegen – vom Störfall zur Normalität für alle, Frauen und Männer, wird. Es bedeutet, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ selbst eine entsprechende Veränderung erfahren muss.

Wahlfreiheit in Bezug auf Erwerbs- und Fürsorgearbeit muss also insbesondere daran festgemacht werden, wie einfach oder schwierig die Übergänge zwischen Fürsorge- und Erwerbsarbeit sind, wie leicht oder schwer sich beides verbinden lässt und wie groß oder verkraftbar die Abstriche sind, die dabei in Kauf genommen werden müssen.

Neben den notwendigen Umgestaltungen im Beschäftigungssystem ist das Fundament hierfür auch – gemäß dem Gerechtigkeitsprinzip der Gleichheit – eine Anerkennung von Fürsorgearbeit als gesellschaftlich relevante Aufgabe in der Verteilung von Arbeit und Einkommen. Hierzu braucht es ein neues sozialpolitisches Leitbild<sup>9</sup>, das nicht nur auf Erwerbstätigkeit fokussiert, sondern Fürsorgearbeit

9 Bspw. das „*universal caregiver model*“, das „*die gegenwärtigen Lebensmuster von Frauen zum Standard und zur Norm für alle*“ macht (Fraser 1996, 492), die „*dual-earner/dual-carer society*“ (Gornick/Meyers 2003) oder das „*two x three-quarter earner model instead of one and a half*“ (Pascall/Lewis 2004), das nicht nur eine Verkürzung der Normalarbeitszeit bedeuten würde: „*It would bring men into care work in households, but would also recognise households' need for social provision.*“ (Pascall/Lewis 2004, 378)

gleichermaßen ausreichend berücksichtigt. Die Frage, was eine angemessene sozialpolitische Anerkennung von Betreuungs- und Pflegearbeit ist, ist dabei nicht einfach zu beantworten, sondern erfordert vielschichtige Überlegungen.

Ausgangspunkt muss jedenfalls eine Lebensverlaufsperspektive (BMFSFJ 2011) sein, die eine eigenständige Existenzsicherung unabhängig von familiären Konstellationen zum Ziel hat. Dazu gilt es, Phasen der familiären Vollzeitbetreuungsarbeit oder Vollzeitpflegearbeit ausreichend abzusichern<sup>10</sup>, im Vordergrund muss jedoch die Ermöglichung einer möglichst reibungslosen Verbindung von Erwerbs- und familiärer Fürsorgearbeit stehen. Kriterium ist hierbei auch, inwieweit Anreize für eine asymmetrische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern vermieden und Möglichkeiten für eine egalitäre familiäre Arbeitsteilung eröffnet werden. Zudem müssen – gemäß dem Freiheitsprinzip – die Regelungen in Bezug auf die Familienform unbestimmt, also nicht etwa an die Ehe oder eine (heterosexuelle) Partnerschaft gebunden sein. Im Zentrum muss die Absicherung und Unterstützung von Personen stehen, die Kinder betreuen oder für Pflegebedürftige sorgen, unabhängig davon, in welcher Familienkonstellation sie dies tun.

Es geht jedoch nicht nur um die individuelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und eine mehr oder weniger großzügige Alimentierung von privat geleisteter Fürsorgearbeit. Die Anerkennung von Fürsorgearbeit als gesellschaftlich relevante Arbeit bedeutet auch, dass dies als gesellschaftliche Verantwortung und Aufgabe wahrgenommen wird, und zwar insbesondere durch die Bereitstellung hochwertiger öffentlicher Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen. In diesem Zusammenhang ist schließlich auch die Frage nach der Bewertung von reproduktionsnahen – also pflegenden, betreuenden und erziehenden – Berufen und Tätigkeitsfeldern zu stellen. Das Erwerbssystem in Deutschland ist von einer großen Hierarchie zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und den darin erzielbaren Einkommen gekennzeichnet. Reproduktionsnahe Erwerbsarbeit ist hierin im unteren Bereich angesiedelt, ganz zu schweigen von der schattenwirtschaftlich vor allem von Migrantinnen unter sehr prekären Bedingungen geleisteten Fürsorge- und Haushaltsarbeit. Einkommenshöhe und Arbeitsbedingungen werden weder der Verantwortung, den Anforderungen und Belastungen in diesen Berufen gerecht noch entsprechen sie der Relevanz von Fürsorgearbeit für den Bestand und Zusammenhalt der Gesellschaft. Auch in diesem Zusammenhang muss die Frage aufgeworfen werden, woran sich der Wert von Arbeit bemisst und ob dieser Bewertungsmaßstab tatsächlich Gleichheit im Sinne einer gerechten Verteilung von Arbeit und Einkommen schafft.

---

<sup>10</sup> Die Frage einer angemessenen Dauer von Transferleistungen für Kinderbetreuungszeiten ist nicht nur im Zusammenhang mit den Auswirkungen einer Erwerbsunterbrechung oder Teilzeittätigkeit auf die weitere Berufslaufbahn von Bedeutung. International vergleichende Studien wie IGLU und PISA zeigen, dass in Deutschland der Einfluss der sozialen Herkunft, das heißt der Familie, auf die Bildungswege und Bildungserfolge von Kindern enorm ist, wodurch soziale Ungleichheit quasi vererbt wird. Eine frühzeitige (Krippen und Kindergärten) und ausreichende (Ganztagsschulen) außerfamiliäre Förderung von allen Kindern ist vor diesem Hintergrund nicht nur eine Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch ein ganz wesentlicher Faktor für gleiche Bildungschancen und soziale Integration (Bertelsmann Stiftung 2013, Fritschi/Oesch 2008, Kratzmann/Schneider 2008).

## 2.4. Die gleichstellungspolitische Agenda der Europäischen Union

Am Anfang der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union stand ein wettbewerbliches Interesse. Im Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit (Art. 119 EWG-Vertrag) aufgenommen, da insbesondere Frankreich Wettbewerbsverzerrungen durch niedrig bezahlte weibliche Arbeitskräfte in anderen Ländern befürchtete (Europäische Kommission 2008). Entsprechend der Geschichte der Europäischen Union als Wirtschaftsgemeinschaft wird Gleichstellung bis heute hauptsächlich als ökonomische Frage thematisiert. Im Vordergrund steht die Arbeitsmarkteteiligung von Frauen zur Erhöhung der Gesamtbeschäftigung im Hinblick auf die Finanzierung der Sozialsysteme und die Bewältigung des demografischen Wandels. Gleichstellungsziele wurden vor allem dann Bestandteil der politischen Agenda der Europäischen Union, wenn sie sich in andere Politikziele einfügen ließen. So hat etwa Stratigaki (2004) nachgezeichnet, wie sich das Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in der Europäischen Beschäftigungsstrategie graduell von einem gleichstellungspolitischen Ziel („Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern“) zu einem marktorientierten Ziel („Förderung flexibler Beschäftigung“) gewandelt hat.

Der vornehmlich ökonomische und beschäftigungspolitische Fokus in der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union hat sich jedoch auch erweitert (Walby 2004). So adressiert die Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission auch die Würde und Integrität von Frauen als gleichstellungspolitisches Ziel, und zwar im Hinblick auf Fragen der Gesundheit und geschlechtsbezogener Gewalt. Das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft stellte in früheren Gleichstellungsstrategien<sup>11</sup> der Europäischen Kommission ein eigenständiges Handlungsfeld und ein gleichstellungspolitisches Ziel dar, das auch auf die Bekämpfung von Sexismus vor allem in den Medien abhob. In der aktuellen Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission<sup>12</sup> und im Gleichstellungspakt des Rates der Europäischen Union<sup>13</sup> wird der Abbau von Geschlechterstereotypen jedoch nicht mehr als allgemeines gesellschaftliches Anliegen adressiert, sondern nur mehr als Voraussetzung für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Die Vereinbarkeit von Beruf

11 Mitteilung der Europäischen Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005). KOM(2000) 335 endg., und Mitteilung der Europäischen Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010. KOM(2006) 92 endg.

12 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015. KOM(2010) 491 endg.

13 Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020), 2011/C 155/02.

und Familie – explizit sowohl für Frauen wie auch für Männer – wird ebenso in erster Linie als Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen angesprochen, jedoch ohne den Zusammenhang zur Frage der Anerkennung von Fürsorgearbeit durch eine ausreichende sozialpolitische Absicherung und durch Anpassung des Beschäftigungssystems herzustellen.

In Bezug auf das Erwerbssystem ist die gleichstellungspolitische Stoßrichtung der Europäischen Union jedoch eindeutig. Der Gleichstellungspakt des Rates der Europäischen Union und die Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission plädieren für die Überwindung der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung und den Abbau der geschlechtsbezogenen Segregation des Arbeitsmarktes im Hinblick auf eine gleichwertige Integration von Frauen in das Erwerbsleben. Die aktuelle Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission benennt hierzu zwei gleichstellungspolitische Prioritäten: die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern sowie gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die den verbindlichen Hintergrund des Europäischen Sozialfonds bilden, sowie die allgemeine Strukturfondsverordnung und die ESF-Verordnung verpflichten zur Ausrichtung aller hierunter umzusetzenden Maßnahmen auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung als Querschnittsziel. Im Beschluss des Rates über die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2010 bis 2014<sup>14</sup> sind folgende gleichstellungspolitische Handlungsschwerpunkte für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten genannt: die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern (Leitlinie 7), der Abbau der Segmentierung des Arbeitsmarkts, Nichterwerbstätigkeit und Ungleichbehandlung von Männern und Frauen (Leitlinie 7), die Förderung gleicher Entlohnung (Leitlinie 7) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Leitlinie 7), die Überwindung von Geschlechterstereotypen (Leitlinie 8), die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen, mathematischen und technischen Bereich (Leitlinie 8) sowie die besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Bekämpfung von Ausgrenzung und Armut (Leitlinie 10). Die ESF-Verordnung für die Programmperiode 2007 bis 2013<sup>15</sup> schließlich sieht *„gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden“*, vor (Artikel 3).

Auch in der ESF-Förderperiode 2014–2020 soll die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine wichtige Rolle spielen. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung soll wie bisher im Rahmen einer Doppelstrategie verfolgt werden,

14 Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten vom 12. Oktober 2010 (14338/10).

15 Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999.



die sowohl einen Mainstreaming Ansatz wie auch spezifische Maßnahmen vorsieht (Artikel 7 der ESF-Verordnung<sup>16</sup>). Die gleichstellungspolitischen Handlungsschwerpunkte sollen dabei entsprechend den gleichstellungspolitischen und den ESF-bezogenen Rahmendokumenten auf den Abbau geschlechtsbezogener Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben, den Abbau der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes, die Entgeltgleichheit für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Männern und Frauen zielen (für einen Überblick Meseke 2013, proInnovation 2012, siehe auch Rösgen/Meseke 2012).

## 2.5. Existenzsichernde Beschäftigung als Gleichstellungsziel des ESF

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne struktureller Geschlechtergerechtigkeit erfordert tiefgreifende Umgestaltungen des Beschäftigungssystems und des Sozialsystems sowie Änderungen im deutschen Steuerrecht. Der Europäische Sozialfonds ist jedoch ein Förderprogramm, dessen Interventionsmöglichkeiten sich nur innerhalb der gegebenen nationalen sozial- und beschäftigungspolitischen wie steuerrechtlichen Rahmenbedingungen bewegen. Im Verhältnis zur nationalen Arbeitsmarktpolitik in Deutschland insgesamt betrachtet ist die Reichweite des ESF-Bundesprogramms zudem auch budgetär begrenzt. Im Rahmen seiner Interventionsmöglichkeiten und angesichts seiner Reichweite kann das ESF-Bundesprogramm in Deutschland keine strukturellen Veränderungen in der Breite bewirken. Als Mindestanforderung gilt es jedoch zu verhindern, dass die im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern problematischen Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt, wie etwa die Zunahme prekärer Beschäftigung, durch die ESF-Förderung noch reproduziert werden. Darüber hinaus kann der ESF angesichts seiner Reichweite in Deutschland zwar keine große Breitenwirkung erreichen, er könnte jedoch mit gezielten Impulsen eine deutliche Signalwirkung entfalten.

Im ESF-Programm des Bundes 2007–2013 (Operationelles Programm)<sup>17</sup> war die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen als übergeordnetes Gleichstellungsziel<sup>18</sup> festgelegt. Dieses Ziel wurde im Kapitel des Operationellen Programms zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausführlicher dargelegt, unter anderem hinsichtlich der *„Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und*

16 Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006.

17 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007–2013. CCI: 2007DE05UPO001, Berlin 2007.

18 Zur kritischen Diskussion der Erwerbstätigenquote als gleichstellungspolitischen Zielindikators siehe Kap. 3 in diesem Band.

*selbständiger Erwerbsarbeit*<sup>6</sup> (S. 125, Hervorh. d. Verf.). In Anknüpfung daran sowie bezugnehmend auf das Ziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit, wie es in der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission formuliert ist, hat die Agentur für Gleichstellung im ESF vorgeschlagen, das Querschnittsziel der Gleichstellung für die Umsetzung des aktuellen wie die Planung des künftigen ESF-Bundesprogramms explizit auf die Förderung *existenzsichernder* Beschäftigung für Frauen und Männern zu fokussieren.

Mit einer solchen Konkretisierung wird zwar nur ein Aspekt des gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfs im Hinblick auf strukturelle Geschlechtergerechtigkeit angesprochen, jedoch ein existenzieller und besonders dringlicher. Eine eigenständige Existenzsicherung ist die Mindestvoraussetzung für Gleichstellung im Sinne des Gleichheits- und Freiheitsprinzips. Die Bedeutung, die das Ziel der existenzsichernden Beschäftigung nicht nur, aber ganz besonders im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter hat, wurde durch die Befunde einer Expertise der Agentur für Gleichstellung im ESF zu existenzsichernder Beschäftigung von Frauen und Männern (Pimminger 2012b) unterstrichen. Aufgrund der geschlechtsbezogenen Beschäftigungs- und Einkommenssituation gelingt es der Mehrheit der beschäftigten Frauen in Deutschland nicht, eine eigenständige Existenzsicherung und damit wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen, hier machte diese Berechnung einen dringenden Handlungsbedarf deutlich. Unter Bezugnahme auf das Ziel der existenzsichernden Beschäftigung lässt sich zudem ein breites Spektrum an gleichstellungspolitischen Fragen im Hinblick auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, aber auch im Hinblick auf die Sozialpolitik thematisieren.

Was bedeutet nun jedoch existenzsichernde Beschäftigung? Damit eine Beschäftigung tatsächlich existenzsichernd ist, muss das daraus erzielte Einkommen die eigene Existenz *eigenständig* und *langfristig* sichern, und gegebenenfalls auch die Existenz von minderjährigen *Kindern*.

Eine eigenständige Existenzsicherung als Grundlage gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit von Frauen und Männern bedeutet, dass die individuelle Existenz unabhängig vom jeweiligen Familienmodell gesichert ist. Denn auch durch eine Veränderung der familiären Konstellation, beispielsweise durch Trennung oder Tod von Angehörigen, darf die individuelle Existenzsicherung nicht gefährdet werden. So bietet eine Ehe – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Lebensrealitäten in Deutschland – keine Garantie für eine langfristige Existenzsicherung. Das neue Unterhaltsrecht zielt im Falle einer Scheidung auf die wirtschaftliche Selbstverantwortung der ehemaligen Ehepartner/innen. Erwerbsunterbrechungen aufgrund eines bestimmten Modells der innerfamiliären Arbeitsteilung während einer Ehe haben jedoch beträchtliche Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Einkommenschancen in der Lebensphase nach einer Ehe sowie auf die eigenen Rentenansprüche.

Da es um eine eigenständige Existenzsicherung geht, die unabhängig von Familienkonstellationen die eigene Existenz individuell sichern und auch bei einer Veränderung der familiären Konstellation ein Abrutschen unter das Exis-

tenzminimum verhindern soll, muss sich der Anspruch auf eine eigenständige Existenzsicherung auch auf Personen mit Kindern unabhängig vom Familienmodell erstrecken. Nicht nur die eigene, sondern auch die Existenz von abhängigen minderjährigen Kindern muss gesichert sein.

Eine existenzsichernde Beschäftigung kann schließlich nicht nur im Hinblick darauf bemessen werden, welches Einkommen einer Person daraus monatlich unmittelbar zur Verfügung steht. Mit Blick auf den gesamten Lebensverlauf muss ein Monatseinkommen hoch genug sein, um daraus Ansprüche auf eine eigenständige Absicherung auch für Zeiten zu erwerben, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann. Das sind im Wesentlichen Arbeitslosigkeit, Elternzeit und Pflege von Angehörigen sowie Erwerbsunfähigkeit und Alter. Eigenständigkeit in der Existenzsicherung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die eigene Existenz durch individuelle Ansprüche unabhängig von familiärem Unterhalt und Leistungen der Grundsicherung gesichert ist.

Die Möglichkeit, die eigene Existenz eigenständig und langfristig zu sichern, hängt im bestehenden deutschen Sozialsystem von der Erwerbsbeteiligung und der Kontinuität der Erwerbstätigkeit, dem Umfang der Erwerbsbeteiligung (Wochenarbeitszeit) sowie der Einkommenshöhe (Stundenlohn) ab. Aufgrund von Erwerbsunterbrechungen, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung sowie niedrigen Stundenlöhnen sind Frauen in Deutschland von einer eigenständigen und langfristigen Existenzsicherung weit entfernt. Aber auch Männer können die traditionelle Rolle des Familiernährers zu einem großen Teil nicht mehr erfüllen. (Pimminger 2012b)

Das Ziel der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern durch existenzsichernde Beschäftigung erfordert eine Überwindung der in der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vorherrschenden Haushaltsperspektive und eine Neuausrichtung auf das Leitbild der eigenständigen und langfristigen Existenzsicherung von Frauen und Männern. Durch eine Fokussierung des Querschnittsziels der Gleichstellung auf die Förderung existenzsichernder Beschäftigung könnte das Agenda-Setting des ESF-Bundesprogramms gestärkt und ein deutlicheres gleichstellungspolitisches Signal gesetzt werden. Zudem wird durch eine konkretere übergeordnete Zielausrichtung die Umsetzung von Gender Mainstreaming verbessert (siehe Kap. 3 in diesem Band).

Existenzsichernde Beschäftigung als übergeordnetes Gleichstellungsziel für die ESF-Förderung würde bedeuten, dass alle Programme und Projekte so ausgerichtet sein müssen, dass sie die *existenzsichernde* Beschäftigung von Frauen und Männern fördern. Die Aufnahme einer geringfügigen oder Niedriglohnbeschäftigung beispielsweise, deren Sackgassenwirkung durch eine Reihe von Studien nachgewiesen wurde<sup>19</sup>, könnte vor diesem Hintergrund nicht oder nur sehr bedingt als Programmserfolg gelten. Vielmehr würde die Qualität der Arbeitsmarktintegration

---

<sup>19</sup> Siehe bspw. BMFSFJ (2011a), BMFSFJ (2011b), Bosch et al. (2009), Schank et al. (2008), Weinkopf (2011), Wipermann (2012).

im Hinblick etwa auf Umfang und Stabilität im Vordergrund stehen. Der Übergang von einer geringfügigen oder Niedriglohnbeschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige und höher bezahlte Erwerbstätigkeit oder von einer Teilzeit- in eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit würde so als ein wichtiger Indikator für den Programm-erfolg gelten. Die ESF-Förderung könnte damit für die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen und Modellprojekten sowie für ein gezieltes Agenda-Setting genutzt werden, um alle mit der Frage der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen und Männern verbundenen Problemfelder verstärkt in das Blickfeld sowohl der Arbeitsmarktakteur/innen als auch der Öffentlichkeit zu rücken.

## 2.6. Literatur

- Anxo, Dominique u.a. (2012): Working time and work-life balance in a life course perspective. Eurofound, Dublin
- Becker-Schmidt, Regina (2000): Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnissforschung. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, 14–62
- Becker-Schmidt, Regina (2007): „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“. Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Klinger, Cornelia u.a. (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York, 56–83
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York
- Berghahn, Sabine/Wersig, Maria (2013, Hg.): Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches Ernährermodell in Deutschland. Baden-Baden
- Bertelsmann Stiftung (2013): Chancenspiegel 2013. Zur Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit der deutschen Schulsysteme mit einer Vertiefung zum schulischen Ganzttag. Bielefeld
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003): Wenn aus Liebe rote Zahlen werden – über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011a): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011b): Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. Berlin
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia/Kalina, Thorsten (2009): Mindestlöhne in Deutschland. WISO-Diskurs, Bonn
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.
- von Braunmühl, Claudia (2001): Gender Mainstreaming Worldwide – Rekonstruktion einer Reise um die Welt. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Nr. 2, 183–201

- Daly, Mary (2011): What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. In: *Social Politics*, Nr. 1, 1–23
- Duden, Barbara (1987): *Geschichte unter der Haut. Ein Eisenacher Arzt und seine Patientinnen um 1730*. Stuttgart
- Europäische Kommission (2008): *Geschlechtergleichstellungsrecht der EU*. Luxemburg
- Fausto-Sterling, Anne (1985): *Myths of Gender. Biological Theories about Women and Men*. New York
- Fausto-Sterling, Anne (2000): *Sexing the Body. Gender Politics and the Construction of Sexuality*. New York
- Fraser, Nancy (1996): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a.M., 469–498
- Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a.M., 13–128
- Frey, Regina (2004): Entwicklungslinien. Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente*. Bonn, 24–39
- Fritschi, Tobias/Oesch, Tom (2008): Volkswirtschaftlicher Nutzen von frühkindlicher Bildung in Deutschland. Eine ökonomische Bewertung langfristiger Bildungseffekte bei Krippenkindern. Gütersloh
- Gerhard, Ute (1990): Geschlechtsspezifische Sozialpolitik und die soziale Unsicherheit weiblicher Lebenslagen. In: Döring, Diether u.a. (Hg.): *Armut im Wohlstand*. Frankfurt a.M., 311–331
- Gornick, Janet C./Meyers, Marcia K. (2003): *Families That Work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York
- Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 3, 161–170
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung von „Geschlechtscharakteren“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart, 363–394
- Herdt, Gilbert (Hg., 1994): *Third Sex, Third Gender. Beyond Sexual Dimorphism in Culture and History*. New York
- Honegger, Claudia (1991): *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften von Menschen und das Weib 1750–1850*. Frankfurt a.M./New York
- Kessler, Susan/McKenna, Wendy (1978): *Gender. An Ethnomethodological Approach*. Chicago/London
- Kickbusch, Ilona/Riedmüller, Barbara (1984, Hg.): *Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik*. Frankfurt a.M.

- Koller, Peter (1994): Soziale Güter und soziale Gerechtigkeit. In: Koch, Hans-Joachim u.a. (Hg.): Theorien der Gerechtigkeit. Stuttgart, 79–104
- Kratzmann, Jens/Schneider, Thorsten (2008): Soziale Ungleichheiten beim Schulstart. Empirische Untersuchungen zur Bedeutung der sozialen Herkunft und des Kindergartenbesuchs auf den Zeitpunkt der Einschulung. DIW SOEPPapers. Berlin
- Krüger, Helga (2001): Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München, 257–299
- Laqueur, Thomas (1992): Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud. Frankfurt a.M./New York
- Leitner, Sigrid (1999): Männer und Frauen im Wohlfahrtsstaat. Zur strukturellen Umsetzung von Geschlechterkonstruktionen in sozialen Sicherungssystemen. Frankfurt a.M.
- Leitner, Sigrid u.a. (2004, Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden
- Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In: Leitner, Sigrid u.a. (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 62–84
- Martin, M. Kay/Voorhies, Barbara (1975): *Female of the Species*. New York
- Mead, Margret (1958): Mann und Weib. Das Verhältnis der Geschlechter in einer sich wandelnden Welt. Hamburg
- Meseke, Henriette (2013): *Vademecum. Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds 2014–2020*. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin
- Neumann, Friedmund (1980): Die Bedeutung von Hormonen für die Differenzierung des somatischen und psychischen Geschlechts bei Säugetieren. In: Bischof, Norbert/Preuschhof, Holger (Hg.): Geschlechtsunterschiede. Entstehung und Entwicklung. Mann und Frau in biologischer Sicht. München, 43–75
- Ortner, Sherry/Whitehead, Harriet (1981, Hg.): *Sexual Meanings. The Cultural Construction of Gender and Sexuality*. New York
- Ostner, Ilona (1995): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Nr. 36/37, 3–12
- Ott, Cornelia (1998): Die Spur der Lüste. Sexualität, Geschlecht und Macht. Opladen
- Oyèwùmí, Oyèrónké (1997): *The Invention of Women. Making an African Sense of Western Gender Discourses*. Minneapolis/London
- Pascall, Gillian/Lewis, Jane (2004): Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe. In: *Social Politics*, Nr. 3, 373–394
- Pauer-Studer, Herlinde (2000): *Autonom leben. Reflexionen über Freiheit und Gleichheit*. Frankfurt a.M.
- Pimminger, Irene (2007): *Diskurs und Forschung zu Gender Mainstreaming*. Onlinepaper, Berlin
- Pimminger, Irene (2012a): Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Opladen

- Pimminger, Irene (2012b): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin
- Pimminger, Irene (im Erscheinen): Geschlechtergerechtigkeit. Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik. Berlin
- Prenzel, Annedore (1990a): Annäherung an eine egalitäre Politik der Differenzgedanken gegen Sexismus und Rassismus. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Nr. 27, 127–134
- Prenzel, Annedore (1990b): Gleichheit versus Differenz – eine falsche Alternative im feministischen Diskurs. In: Gerhard, Ute u.a. (Hg.): Differenz und Gleichheit. Frankfurt a.M., 120–127
- proInnovation (2012): Gleichstellung der Geschlechter im ESF in der neuen Förderperiode – die Anforderungen auf einen Blick. Stuttgart
- Rösgen, Anne/Meseke, Henriette (2012): Hintergrund. Zusammenhänge. Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Discussion Paper. Hg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin
- Schank, Thorsten/Schnabel, Claus/Stephani, Jens/Bender, Stefan (2008): Niedriglohnbeschäftigung. Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB-Kurzbericht Nr. 8
- Spangenberg, Ulrike (2013): Mittelbare Diskriminierung im Einkommensteuerrecht. Eine verfassungsrechtliche Untersuchung am Beispiel der Besteuerung der zusätzlichen Alterssicherung. Baden-Baden
- Squires, Judith (2000): Gender in Political Theory. Cambridge
- Stratigaki, Maria (2004): The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies. The Case of „Reconciliation of Work and Family“. In: Social Politics, Nr. 1, 30–56
- Verloo, Mieke (2005a): Reflections on the transformative potential of Gender Mainstreaming in Europe. In: Lüdke, Dorothea u.a. (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden, 117–129
- Verloo, Mieke (2005b): Displacement and Empowerment. Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. In: Social Politics, Nr. 3, 344–365
- Voß, Heinz-Jürgen (2010): Making Sex Revisited. Dekonstruktion des Geschlechts aus biologisch-medizinischer Perspektive. Bielefeld
- Walby, Sylvia (2004): The European Union and Gender Equality. Emergent Varieties of Gender Regime. In: Social Politics, Nr. 1, 4–29
- Weinkopf, Claudia (2011): Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen. Berlin
- Wellner, Uli/Brodde, Klaus (1979): Zur Biologie der Geschlechtsdifferenzierung. In: Keller, Heidi (Hg.): Geschlechtsunterschiede. Psychologische und physiologische Grundlagen der Geschlechterdifferenzierung. Weinheim, 93–126
- Wersig, Maria (2013): Der lange Schatten der Hausfrauenehe. Zur Reformresistenz des Ehegattensplittings. Opladen
- Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin