

Jonas Pieper

Gleichstellung erst 2084 erreicht? Aktuelle EU-Initiativen für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist einer der wenigen sozialpolitischen Bereiche, in denen die Europäische Union und ihre Vorgängerinnen in den vergangenen Jahrzehnten starke Akzente setzen konnten. Bereits in den Römischen Verträgen wurde das Ziel festgehalten, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. Bis heute folgte zu diesem Zweck eine ganze Reihe von Richtlinien, die Tatbestände der Diskriminierung auf und außerhalb von Arbeitsmärkten verbieten. Ist die europäische Gleichstellungspolitik also eine Erfolgsgeschichte, gar ein Beispiel für sozialen Fortschritt durch die europäische Integration? Die Antwort muss wohl lauten: Ja, aber ... Tatsächlich hatten europäische Impulse so starken Einfluss auf nationale Gesetzgebungen, wie es wenig andere sozialpolitische Initiativen der EU von sich behaupten können. Beispielsweise geht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland direkt auf vier Richtlinien zurück, die die EU zwischen 2000 und 2004 beschlossen hatte. Nimmt man allerdings den Fortschritt der Gleichstellung in den Mitgliedstaaten zum Maßstab, so bleibt einiges zu tun. Laut dem EU-Gleichstellungsindex sind die Mitgliedstaaten bislang kaum mehr als die Hälfte des Weges in Richtung Gleichstellung gegangen. Deutschland liegt dabei knapp über dem EU-Durchschnitt und teilt sich das Mittelfeld unter anderem mit Frankreich, Luxemburg, Spanien, Österreich und Estland (Abbildung 1). In der Spitzengruppe finden sich die nordischen Länder und die Niederlande.

Betrachtet man die einzelnen Dimensionen des Index, so schneidet Deutschland im europäischen Vergleich vor allem in zwei Bereichen schlecht ab. Erstens ist die Arbeit im Haushalt ungleicher verteilt als in den meisten anderen Mitgliedstaaten. Unterhalb des EU-Durchschnitts liegt Deutschland auch im Bereich Bildung und Ausbildung,

beispielsweise beim Anteil von Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss oder der Segregation in Berufsfeldern. Gute Ergebnisse lassen sich im europäischen Vergleich dagegen bei der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Ministerien und Parlamenten feststellen. Im Zeitverlauf zeigt sich zudem, dass Deutschland zwischen 2005 und 2012 leichte Fortschritte erzielt hat. Dies geht vor allem auf eine positive Entwicklung in der Dimension Einfluss zurück. Auch wenn Führungspositionen weiterhin deutlich von Männern dominiert werden, so ist der Trend zumindest positiv: Frauen sind in Deutschland zunehmend häufig in hohen politischen oder wirtschaftlichen Funktionen tätig.

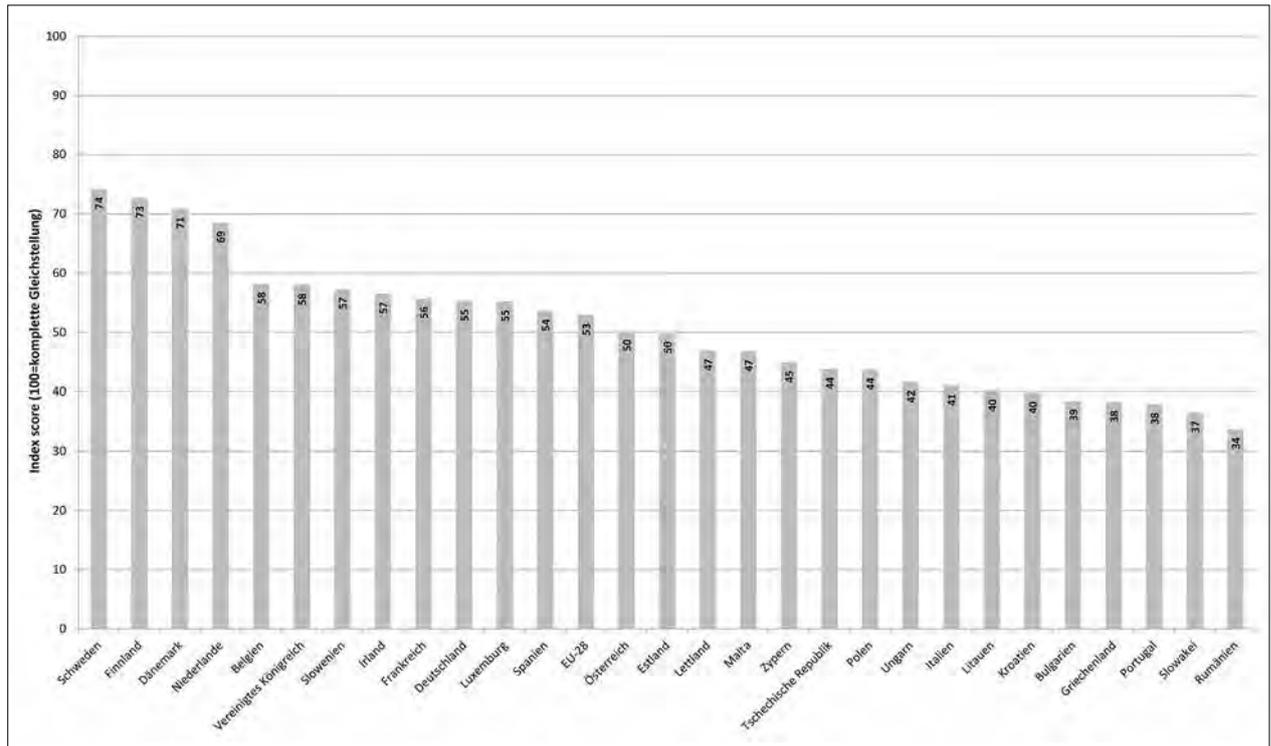


Jonas Pieper

Der detaillierte Blick auf zeitliche Veränderungen, in einzelne Dimensionen oder auf Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sollte jedoch nicht verbergen, dass die EU insgesamt deutlich mehr Anstrengungen braucht, um im Alltag ihrer Bürgerinnen und Bürger für echte Gleichstellung zu sorgen. So stellt der Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern fest, dass bei dem aktuellen Tempo weitere 70 Jahre vergehen, bis die komplette Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.¹ Gibt es Anzeichen, dass die EU eine Beschleunigung dieses Prozesses vorantreibt? Der Beitrag diskutiert diese Frage am Beispiel zweier aktueller Initiativen der EU zur Stärkung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

¹) European Commission: Report on equality between women and men 2014, S. 5.

Jonas Pieper ist wissenschaftlicher Referent in der Stabsstelle Internationales des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin

Abbildung 1: EU-Gleichstellungsindex, 2012²

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

1. EU-Kompetenzen und bisherige Initiativen

Die Gestaltungsmöglichkeiten der EU in der Gleichstellungs- und Familienpolitik unterscheiden sich stark. In der Familienpolitik sind keine vertraglich festgelegten Kompetenzen auf die europäische Ebene verlagert worden. Impulse ergeben sich stattdessen durch Spill-over-Effekte aus anderen Politikfeldern. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern dagegen war eine der ersten sozialpolitischen Aktivitäten im Rahmen der europäischen Integration und wurde eng mit dem Ziel eines diskriminierungsfreien Binnenmarkts verknüpft. Der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern ist deshalb an zentralen Stellen vermerkt (Art. 2, 9 EUV; Art. 8, 10, 19, 153, 157 AEUV; Art. 23 Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

Eine Reihe von Richtlinien dient dem Ziel, diese Grundsätze in die Praxis umzusetzen. Darunter fällt die Mutterschutzrichtlinie aus dem Jahr 1992 (92/85/EEC), die bezahlten Mutterschutz von mindestens 14 Wochen und Schutz vor Kündigung aus Gründen von Schwangerschaft oder Mutterschaft vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschutzes garantiert. Aus dem Jahr 2010 stammt die von den Sozialpartnern vereinbarte Elternurlaubsrichtlinie (2010/18/EU), die einen Anspruch auf vier Monate Elternzeit vorsieht, von denen zumindest ein Monat nicht auf das andere Elternteil übertragbar ist. Zu diesen beiden Richtlinien, kommen weitere Regelungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, beispielsweise im Bereich von Entgelten (2006/54/EG) oder bei der sozialen Sicherheit (79/7/EEC).

2. Aktuelle Initiativen I: Gleichstellungsstrategie 2016–2019

Die aktuelle Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission für die Jahre 2016 bis 2019³ setzt fünf inhaltliche Schwerpunkte. Erstens soll die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen verbessert werden. Die Kommission strebt dazu bis 2020 eine Frauenerwerbsquote von 75 % an, die vor allem durch die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden soll. Angesichts der Situation in Deutschland ist anzumerken, dass die Frauenerwerbsquote nur einen Teilaspekt erfasst. So ist hierzulande die Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich zu den Nachbarstaaten zwar hoch, bei der Anzahl der Arbeitsstunden liegt Deutschland allerdings im hinteren Feld.⁴ Verantwortlich dafür sind vor allem die Anreize, die durch das Ehegattensplitting gesetzt werden. Die Förderung des Alleinverdienermodells durch das Steuersystem ist dabei im internationalen Vergleich eine Besonderheit.⁵ Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und den unter anderem daraus resultierenden Ungleichheiten in

2) Der Index misst den Stand der Gleichstellung in sechs Dimensionen: Arbeit, Einkommen, Bildung, Zeit, Einfluss und Gesundheit. Indikatoren wie die Erwerbsquote, Zeitaufwand für die Pflege von Angehörigen, Erwerbseinkommen oder Vorstandspositionen werden hinsichtlich geschlechtsbezogener Ungleichheiten abgebildet. Ein Indexwert von 100 bedeutet komplette Gleichstellung. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index> (30. Juni 2016).

3) European Commission: Strategic engagement for gender equality 2016–2019, SWD(2015) 278 final.

4) European Commission: Council recommendation on the 2016 national reform programme of Germany, COM(2016) 326 final, S. 5.

5) OECD Better Life Index, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/germany> (27. Juni 2016).

den Alterseinkommen. Die Kommission plant dazu Maßnahmen zur verbesserten Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EC), beispielweise durch die Stärkung der Lohntransparenz⁶, die in Deutschland aktuell ebenfalls in der Diskussion ist. Als drittes Ziel ist die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen durch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und dem öffentlichen Leben insgesamt formuliert. Als eine wegweisende Maßnahme drängt die Kommission dabei auf die Annahme der Richtlinie zu Frauen in Führungspositionen aus dem Jahr 2012, die vom Rat der Europäischen Union bislang nicht angenommen wurde. Zuletzt am 7. Dezember 2015 fand der Rat keine Einigung, weil einige Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, eine europäische Regelung aus Gründen der Subsidiarität und unklarer Rechtslage ablehnten. Der Entwurf sieht eine Quote von 40 % jenes Geschlechts vor, das bislang in Führungspositionen unterrepräsentiert ist. Für das eigene Haus hat sich die Kommission das Ziel gesetzt, diese Quote bis zum Ende ihres Mandats im Jahr 2019 im mittleren und oberen Management erreicht zu haben. Viertens verpflichtet sich die Kommission zum Schutz der Würde und Unversehrtheit und zum Kampf gegen geschlechtsbezogene Gewalt. Maßnahmen sollen aus dem Beitritt der EU zur Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, der Durchsetzung der Opferschutzrichtlinie (2012/29/EU) und der Bewertung der Umsetzung der Menschenhandelsrichtlinie (2011/26/EU) in den Mitgliedstaaten bestehen. Der fünfte Schwerpunkt lenkt den Blick auf die Beziehungen zu Ländern außerhalb der EU und formuliert den Schutz von Frauen und Mädchen und die Förderung der Gleichstellung als politische Priorität für die europäische Außen- und Entwicklungspolitik.

Während mit diesen Inhalten die Schwerpunkte der Vorjahre fortgesetzt werden, hat die Kommission den Status der Strategie herabgestuft. Als Arbeitsdokument bildet sie den Rahmen für die Tätigkeit der Kommission und wurde, anders als die Vorgängerstrategie, nicht als Mitteilung veröffentlicht. Diese niedrige Priorisierung hat eine vielmehrige Kritik aus Zivilgesellschaft, Europäischem Parlament und Rat der EU hervorgerufen. So hat der Rat am 16. Juni diesen Jahres Schlussfolgerungen zur Strategie angenommen und darin die Kommission aufgefordert, den Status aufzuwerten und sie als Mitteilung zu veröffentlichen, um die politische Stabilität der Strategie zu stärken und sie in den Mitgliedstaaten sichtbar zu machen.⁷ Zuvor hatte bereits das Parlament in einer Entschließung die Herabstufung kritisiert und konkretere Zielvorgaben sowie eigenständige Haushaltsmittel gefordert. Laut der Kommission sollen 6,2 Milliarden€ aus dem Haushalt 2014–2020 in Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern fließen, wovon über 90 % aus den Strukturfonds kommen. Darüber werden Maßnahmen gefördert, die Zugang zu Beschäftigung, Vereinbarkeit, gleiches Entgelt, Arbeitsmarktintegration von eingewanderten Frauen und Investitionen in Kinderbetreuung stärken. Die restlichen Mittel verteilen sich auf Programme zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, auf die Entwick-

lungspolitik und auf das Gender Mainstreaming bei der Finanzierung von Studium und Ausbildung.

3. Aktuelle Initiativen II: Vereinbarkeitspaket

Die neue Initiative der EU-Kommission zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht in engem Zusammenhang mit der gescheiterten Reform der Mutterschutzrichtlinie. Parallel zum Rückzug des Neuentwurfs der Richtlinie kündigte die Kommission im Arbeitsprogramm 2015 neue Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit an. Bis Ende September lief dazu die zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner, bei der angesichts der ersten Stellungnahmen eine Einigung unwahrscheinlich war. Während die Gewerkschaften für eine europaweite Lösung plädieren, sprechen sich die Arbeitgeber für politische Entscheidungen in den Mitgliedstaaten aus. Für den Fall, dass die Sozialpartner keine Einigung finden, hat die Kommission bereits für Ende 2016 eigene Vorschläge für legislative und nicht-legislative Maßnahmen angekündigt, die im ersten Halbjahr 2017 im Rat der EU verhandelt werden könnten. Zwar sind die Details der Regelungen noch unklar, es lassen sich jedoch bereits die Leitlinien erkennen.⁸

Die Kommission begründet die neue Initiative mit der niedrigen Frauenerwerbsquote. EU-weit sind nur knapp zwei Drittel aller Frauen erwerbstätig und damit deutlich weniger als die angestrebten drei Viertel. Als Ursache identifiziert die Kommission eine Reihe von Institutionen des Arbeitsmarktes und der Sozialpolitik: fehlende kostengünstige Kinderbetreuung, unflexible Arbeitszeitmodelle und geringe Anreize für Väter, Familienaufgaben zu übernehmen. Familienaufgaben versteht die Kommission dabei explizit als die Betreuung und Pflege von Angehörigen unterschiedlichen Alters. Insgesamt zielt sie auf eine gerechtere Verteilung der Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen, die Stärkung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und – damit verbunden – eine größere ökonomische Selbstständigkeit von Frauen. In der EU liegen die Arbeitseinkommen von Frauen im Durchschnitt 16 % unter denen von Männern. Als Konsequenz aus niedrigeren Einkommen und durch Familienarbeit unterbrochene Erwerbsverläufe ist zudem das Armutsrisiko im Alter für Frauen deutlich größer als für Männer. Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern beziffert die Kommission auf 39 %.

Welche Maßnahmen gegen diese Ungleichheiten sind auf europäischer Ebene zu erwarten? Grundsätzlich definiert die Kommission vier große Aktivitätsbereiche zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁹: Ausbau von Dienstleistungen vor allem für Kinderbetreuung und Pflege, Reduzierung von steuerlichen Anreizen für Alleinerhaltermodelle, Flexibilisierung von Arbeitsmodellen und

6) Europäische Kommission: Empfehlung vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, 2014/124/EU.

7) Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter, Pressemitteilung 337/16.

8) http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf (27. Juni 2016).

9) European Commission: Report on equality between women and men 2015, SWD(2016)54.

die Einführung bzw. Ausdehnung von Eltern- und Familienzeiten. Entsprechend dieser grundsätzlichen Ausrichtung listet die Kommission im Fahrplan für das Vereinbarkeitspaket mögliche Maßnahmen auf. Als gesetzgeberische Maßnahmen kommen Überarbeitungen und Neuentwürfe der Richtlinien zu Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit oder Befristung in Frage. Insbesondere der Mutterschutz wird durch die enge Kopplung des Vereinbarkeitspakets mit der zurückgezogenen Richtlinienüberarbeitung aus dem Jahr 2008 eine wichtige Rolle spielen. Die vorangegangenen Schwierigkeiten einer Einigung zwischen Rat und Parlament deuten allerdings darauf hin, dass eine Überarbeitung hinter der ursprünglichen Version zurückbleibt. Diese hatte im Entwurf der Kommission eine Verlängerung der Schutzfrist von 14 auf 18 Monate vorgesehen, während das Parlament eine Ausdehnung der Frist auf 20 Monate bei vollem Lohnausgleich forderte. Schlussendlich kam es zwischen Parlament und Rat zu keiner Einigung, weil sich eine Gruppe aus mittel-, nord- und osteuropäischen Staaten, unter anderem auch Deutschland, aus Sorge vor steigenden Kosten gegen eine solche Regelung stellte. Für das Vereinbarkeitspaket kündigte die Kommission deshalb bereits an, die bislang strittigen Fragen im Bereich Mutterschutz zu umgehen und stattdessen den Kündigungsschutz und den Ausbau von Stillmöglichkeiten am Arbeitsplatz zu verbessern. Erwähnung findet auch die Einführung einer bezahlten Auszeit vom Beruf für die Pflege von alten oder kranken Angehörigen (Carers' Leave), die von Seiten der Zivilgesellschaft seit Längerem gefordert wird.¹⁰

In den Bereich nicht-gesetzgeberischer Maßnahmen könnte eine Mitteilung der Kommission fallen, die einen umfassenden Rahmen für Aktivitäten zur Stärkung der Vereinbarkeit definiert, zum Beispiel Länderempfehlungen und Berichte im Rahmen des Europäischen Semesters oder Kampagnen zur Sensibilisierung für die gleiche Nutzung von Elternzeiten oder die Flexibilisierung von Arbeits(zeit-)modellen. Im Bereich der Elternzeiten werden vor allem Anreize dafür diskutiert, dass sich beide Elternteile an der Betreuung des Kindes beteiligen. Damit soll die ungleiche Verteilung der informellen Pflege und Betreuung von Kindern und alten Verwandten adressiert werden. EU-weit sind erwerbstätige Männer durchschnittlich neun Stunden pro Woche mit Pflege- und Betreuungsaufgaben und unbezahlter Haushaltsarbeit beschäftigt, während Frauen 26 Stunden für diese Tätigkeiten aufwenden.¹¹ Anreize könnten sich durch eine Erhöhung des Elterngeldes ergeben, die die Lücke zwischen Markteinkommen und Lohnersatzleistung verringert. Die Aussagen der Kommission bleiben dazu allerdings vage und benennen ganz allgemein „neue Anreize“.¹²

4. Diskussion

Welche der angedachten Maßnahmen haben das Potenzial, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland zu fördern? Die Ergebnisse des oben präsentierten Gleichstellungsindex geben einen Anhaltspunkt, in welchen Bereichen Deutschland unter dem EU-Durchschnitt liegt und eine EU-weite Konvergenz nach oben hierzulande

die größten Effekte haben könnte. Ins Auge sticht dabei vor allem die ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Vier Fünftel aller Arbeitnehmerinnen wenden täglich eine oder mehr Stunden für unbezahlte Haushaltsarbeit auf, während es bei erwerbstätigen Männern nur zwei Fünftel sind. Angesichts der, im europäischen Vergleich, guten institutionellen Ausgestaltung der Elternzeit könnte Deutschland vor allem von Maßnahmen profitieren, die einen kulturellen Wandel am Arbeitsplatz und im Privaten anstoßen, Dienstleistungen der Kinderbetreuung und Pflege für ältere Menschen ausbauen und Arbeitsmodelle flexibler gestalten.

Insgesamt decken die Inhalte der Gleichstellungstrategie und der Fahrplan zum Vereinbarkeitspaket die hauptsächlich fachspezifischen Forderungen der Zivilgesellschaft ab. Angesichts der umfangreichen, aber noch unverbindlichen Liste möglicher Maßnahmen wird es jedoch wichtig sein zu beobachten, welche Schwerpunkte die Kommission tatsächlich setzt. Zugleich fällt auf, dass zwei Themen aus Zivilgesellschaft und Wissenschaft, die Gleichstellung und Vereinbarkeit in einem größeren politikökonomischen Kontext betrachten oder sich über Strukturreformen Gedanken machen, bisher keinen Eingang in die Diskussion auf EU-Ebene finden. So weisen, erstens, zivilgesellschaftliche Akteure auf den Zusammenhang von Gleichstellungs- und Wirtschaftspolitik hin.¹³ Die Austeritätspolitik der vergangenen Jahre hat in vielen Mitgliedstaaten negativen Einfluss auf die Qualität von Arbeit, die Verfügbarkeit und Güte öffentlicher Dienstleistungen und die Finanzierung von Eltern- und Familienzeiten. Öffentliche Dienstleistungen sind dabei in zweierlei Hinsicht zentral für Vereinbarkeit und Gleichstellung. Gut ausgebaute und hochwertige Pflege- und Betreuungsangebote erhöhen die Chancen für Frauen, am Erwerbsleben teilzunehmen. Zusätzlich sind in diesen Bereichen Arbeitsplätze angesiedelt, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind. Investitionen in eine hochwertige soziale Infrastruktur sind deshalb gerade auch für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unbedingt geboten.

Zweitens werden in der Wissenschaft seit geraumer Zeit strukturelle zeitpolitische Reformen diskutiert, die die Häufung privater und beruflicher Belastung in bestimmten Phasen im Lebensverlauf entzerren würden. Unter dem Stichwort der Erziehungsrechte werden dabei flexibel nutzbare Auszeiten vorgeschlagen. Dies kann in Form von Zeitkonten organisiert sein, die eine steuerfinanzierte Reduzierung oder Unterbrechung der Berufstätigkeit für eine bestimmte Periode im Lebenslauf garantieren.¹⁴ Der sogenannte Lebenschancenkredit¹⁵ folgt derselben Idee, organisiert die Flexibilität allerdings über ein monetäres Budget. Danach soll allen Bürgerinnen und Bürgern ein Guthaben zur Verfügung gestellt werden, das für bestimmte

10) Confederation of Family Organizations in the European Union (COFACE): European reconciliation package, 2015.

11) European Commission: Report on equality between women and men 2014, S. 9.

12) Siehe Fußn. 8.

13) Social Platform: Position paper on investing in services and work-life balance to improve gender equality, 2016.

14) „Wir brauchen Zeitkonten“, in: taz vom 15. Februar 2013.

15) Mau, S.: Der Lebenschancenkredit, in: WISO direkt, Oktober 2015, 1–4.

Tätigkeiten wie Bildung, Zeitsouveränität oder den Ausgleich von sozialen Risiken genutzt werden kann. Anders als Vorschläge einer „kurzen Vollzeit für alle“, beispielweise durch eine 30-Stunden-Woche, sind Modelle, die auf Ziehungsrechten basieren, deutlich flexibler und adressieren deshalb insbesondere zeitliche Verdichtungen im Lebensverlauf. Während es zeitpolitische Reformvorschläge in der deutschen Diskussion bereits in den politischen Raum geschafft haben,¹⁶ gibt es dazu in den aktuellen Vorhaben der EU keine Diskussion.

5. Schluss

Der Beitrag ging von der Diagnose aus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gleichzeitig ein Vorbild für die soziale Dimension Europas ist, als auch ein Bereich, in dem sich die Entwicklung zuletzt ein wenig verlangsamt hat. Aktuell sind auf EU-Ebene zwei Initiativen in diesem Bereich relevant: die Gleichstellungsstrategie 2016–2019 und das angekündigte Maßnahmenpaket zur Vereinbar-

keit von Beruf und Familie. Während bei der Gleichstellungsstrategie vor allem die Herabstufung auf ein Arbeitspapier der Kommission zu kritisieren ist, deutet sich beim Vereinbarkeitspaket bislang nicht an, wie die beteiligten Institutionen die streitigen Punkte beim Mutterschutz lösen wollen. Die Antwort auf die eingangs gestellte Frage, ob die EU den Prozess der Gleichstellung derzeit beschleunigt, muss daher negativ beantwortet werden. Die aktuellen und angekündigten Maßnahmen deuten stattdessen darauf hin, dass das Thema Gleichstellung in der Kommission keine hohe Priorität hat. Für die Zivilgesellschaft gilt es deshalb auf nationaler wie europäischer Ebene, Fortschritte einzufordern und kommende Maßnahmen kritisch zu begleiten. ■

16) Siehe beispielsweise die Diskussion von Optionszeiten im Siebten Familienbericht der Bundesregierung.

Hat Soziale Arbeit ein Geschlecht?

Antworten von Mechthild Bereswill



2016, 64 Seiten, kart.; 7,50 €; für Mitglieder 6,50 €
ISBN 978-3-7841-2934-1

„Gender Studies“ als angeblich rein akademische, praxisferne Konzepte stehen aktuell im Fokus medialer und populistischer Kritik. Dagegen zeigt Mechthild Bereswill, wie die Kategorie „Geschlecht“ sehr konkret die Verhältnisse in der Sozialen Arbeit strukturiert – auf der Ebene der Fachkräfte, der Adressat/innen und der Organisationen. Sie betrachtet die Diskussion um „mehr Männer in die Soziale Arbeit“ durch verschiedene „Theoriebrillen“ und erläutert damit anschaulich die gängigen geschlechtertheoretischen Ansätze und ihren Nutzen für das Professionsverständnis der Sozialen Arbeit.

Die Autorin:

Prof. Dr. Mechthild Bereswill lehrt Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur am Institut für Sozialwesen der Universität Kassel.



Bestellungen **versandkostenfrei** in unserem **Online-Buchshop: www.verlag.deutscher-verein.de**