

Willkommen bei der Ringvorlesung 2021



Sprache. Macht. Geschlecht.

Sie sind stumm geschaltet und
Ihre Kamera ist aus.
Bitte stellen Sie Ihre Fragen im Chat.

Bild: Adrianna van Groningen/ Unsplash

Ringvorlesung 2021



Geschlechtergerechtigkeit?
Stabilität und Wandel des Geschlechter-
verhältnisses in Deutschland

Professor Dr. Norbert Schneider
Soziologie, Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung

Moderiert von Professorin
Dr. Astrid Schütz



Geschlechtergerechtigkeit? Stabilität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in Deutschland

Ringvorlesung an der Uni Bamberg
Sprache. Macht. Geschlecht.

27.4.2021

Prof. Dr. Norbert F. Schneider



Agenda

- 1 Geschlecht – Zwischen Natur und Kultur
- 2 Geschlechtergerechtigkeit – Zur Situation in Deutschland
 - EIGE und Gender Gaps
 - Geschlechterverhältnisse – demografisch betrachtet
 - Geschlecht und Arbeit
 - Geschlecht in Zeiten der Pandemie
- 3 Fazit



1

Geschlecht – Zwischen Natur und Kultur



Wie entsteht Geschlecht? Multi-faktoriell !

- Natur: die Gene bestimmen ein angeborenes Merkmal
- Kultur und Gesellschaft:
 - soziale Konstruktionsprozesse
 - Zuschreibungen an Personen mit bestimmten Merkmalen
- Person:
 - Identität und Selbstwahrnehmung
 - Zugehörigkeitsgefühl und role modelling
- In Interaktionen durch ‚Ego‘ und ‚Alter‘ situativ hergestellt:
 - Doing gender (West und Zimmermann 1987)



Was ist Geschlecht (nicht)?

- Geschlecht ist nicht immer eindeutig und kongruent: Die strenge binäre Kodierung von Geschlecht ist überholt
- Die disjunkte Kategorisierung von Geschlecht bildet die Realität der Vielfalt nicht angemessen ab
- Geschlecht ist nicht immer ein stabiles und unveränderliches Merkmal



Welche „Geschlechter“ außer dem männlichen und dem weiblichen gibt es?

androgyn

bi-gender

Frau zu Mann (FzM)

gender variabel

genderqueer

intersexuell (auch inter*)

Mann zu Frau (MzF)

Pan-gender

transsexuell

intergeschlechtlich

zweigeschlechtlich

Zwitter

Hermaphrodit

XY-Frau

Butch

Femme

Drag

Transvestit

Cross-Gender

...

Quelle: FAZ



Worin manifestiert sich Geschlecht?

- Körper
- Erscheinung (Bekleidung, Frisur, Schminke)
- Eigenschaften: was ist typisch (intuitiv vs. logisch?)
- Verhalten, rollenkonform oder als typisch wahrgenommen
- Erleben



Kulturell sehr variabel: Vom angemessenen Umgang mit Inkongruenzen

- Krankheit
- Anomalie
- Variante nahezu unbegrenzter Vielfalt und Individualität



Literatur zum Thema Soziale Konstruktion von Geschlecht als Dekonstruktion des klassischen Geschlechterbegriffs

- Judith Butler (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Suhrkamp.
- Candace West und Don H. Zimmermann (1987): Doing Gender. *Gender & Society*, 1 (2), 125-151.
- John Money (1973): Gender role, gender identity, core gender identity: Usage and definition of terms. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 1 (4), 397-403.



Von kategorial zu dimensional: Nuanciertes Verständnis von Geschlecht

männlicher Mann

weibliche Frau

Ursprünglich:
Fausto-Sterling A. (2000): Sexing the Body. Basic Books N.Y.



2

Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland – zur aktuellen Situation



Wie kann man Geschlechtergerechtigkeit adäquat vermessen?

Wie so oft: Die Wahl der Indikatoren beeinflusst den Befund

- Mono- und multifaktorielle Indizes
- Der demografische Blick: Lebenserwartung und Mobilität
- Arbeit und Geschlecht

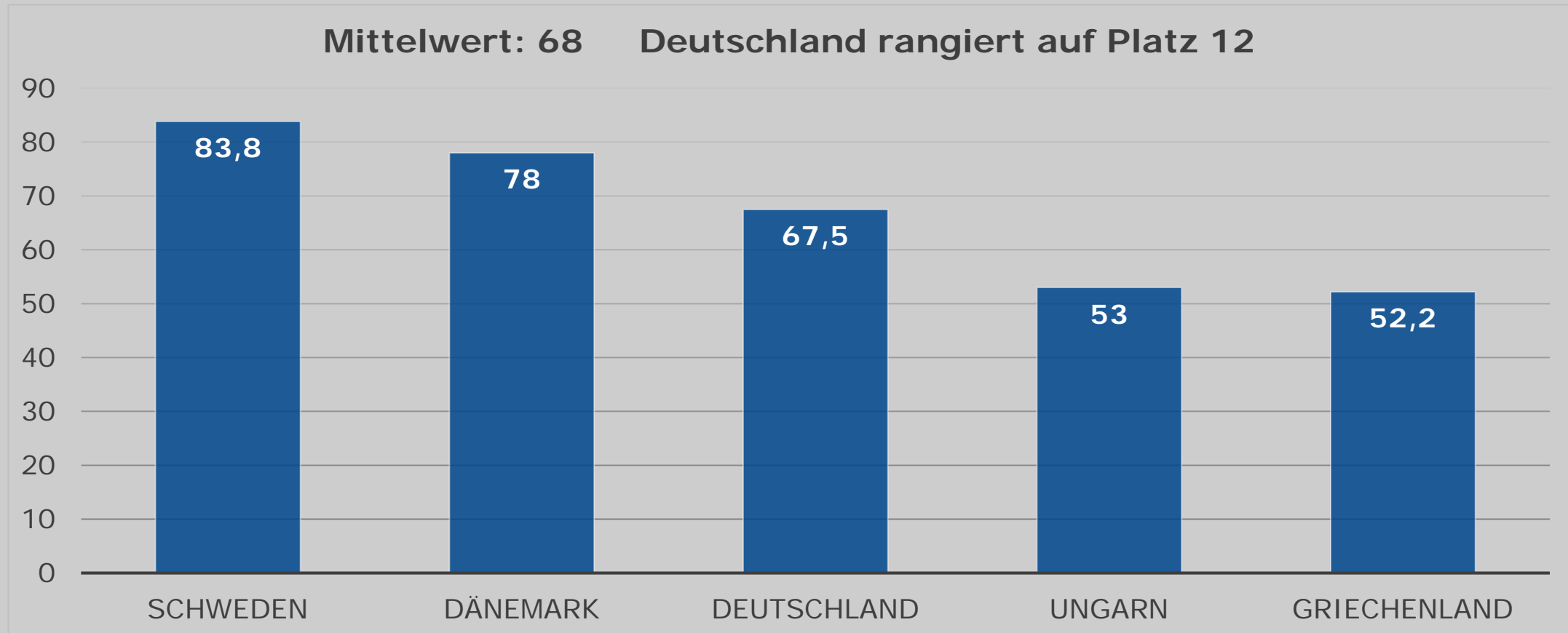
- Gegenwärtig kaum vermeidbar: Geschlecht und Pandemie



2.1

Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland – EIGE und Gender Gaps

Gender Equality Index der Europäischen Union 2020: Deutschland im Mittelfeld



Geschlecht, Geld und Zeit in Deutschland - ausgewählte Indizes

Indikator	Männer	Frauen
Gender Pay Gap Unbereinigt / bereinigt	100	79 / 94
Life Time Earning Pay Gap	100	49
Pension Gap	100	53
Gender Time Gap (Wochenarbeitsstunden)	100	79
Gender Care Gap	100	152

Quelle: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, eigene Darstellung



2.2

Geschlechtergerechtigkeit – demografisch betrachtet

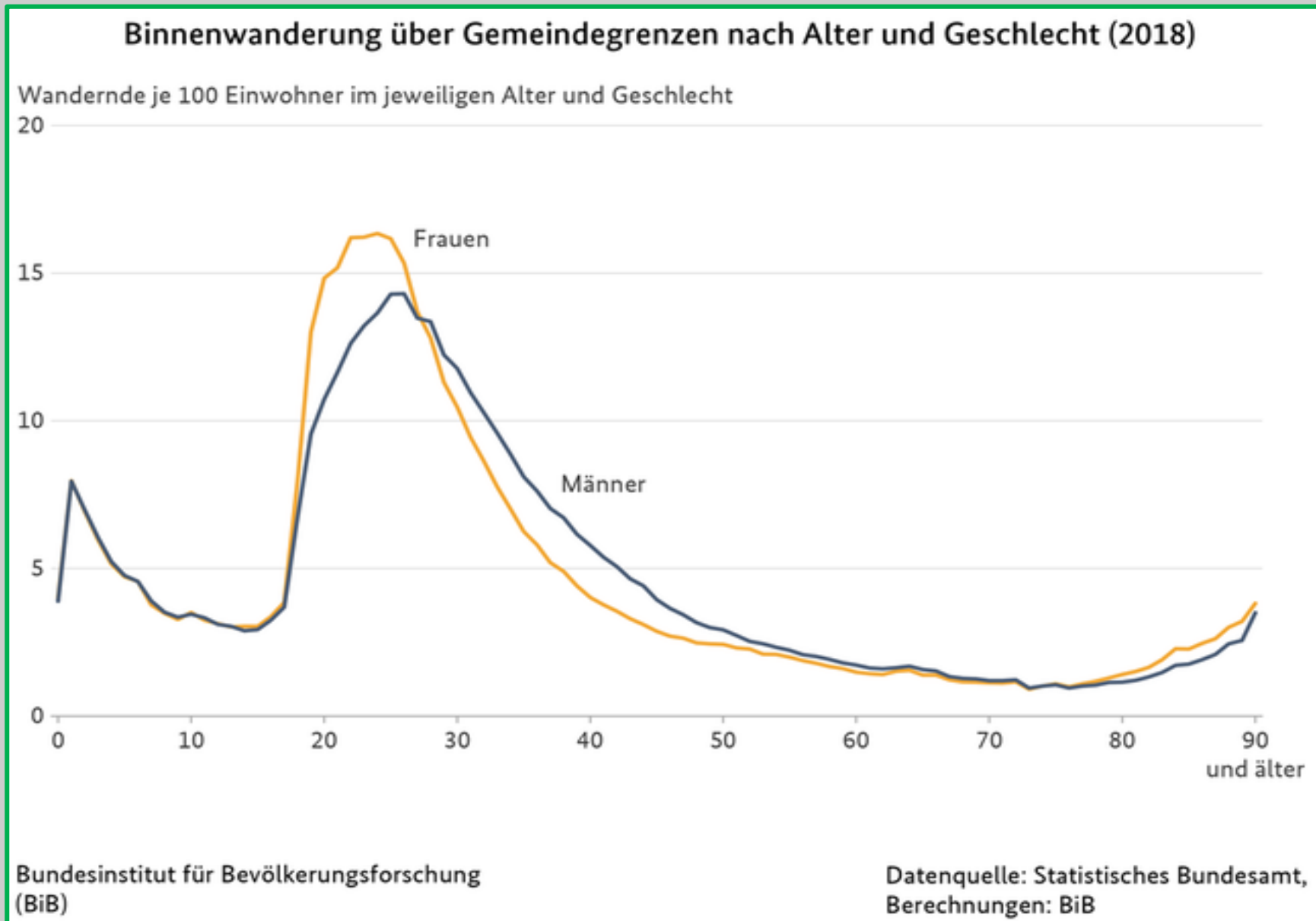


Geschlecht und Lebenserwartung: ‚Live fast – die young‘*?

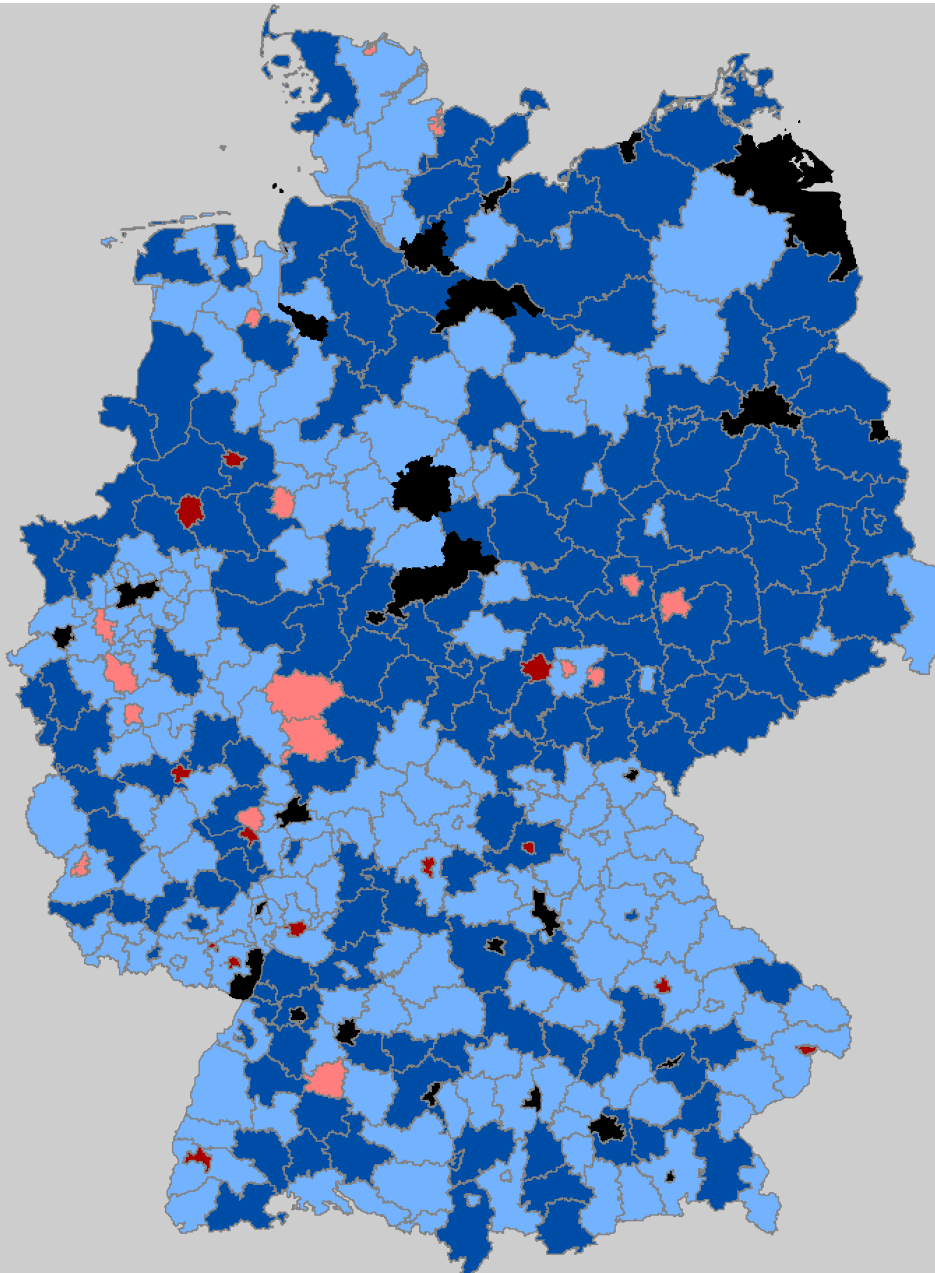
- Frauen leben länger. Ihre durchschnittliche Lebenserwartung ist momentan fünf Jahre höher (Fr: 83,2 J; Mä: 78,3 J). Das war nicht immer so.
- Die Sterblichkeit von Männern im Alter zwischen 20 und 70 Jahren ist etwa *doppelt* so hoch wie die der Frauen
- Männer haben ein signifikant erhöhtes Risiko in Zusammenhang mit Corona zu versterben

* (Erstmals 1974: Knock on Any Door, von Willard Motley, später Titel einer Biografie von James Dean)

Geschlecht und räumliche Mobilität im Lebensverlauf: Frauen sind früher unterwegs



Geschlecht und räumliche Mobilität: Hohe Spreizung zwischen 70 bis 130



Geschlechterproportionen: Frauen je 100 Männer (20-24 Jahre) in Deutschland (Kreisebene), 2016

Mainz:	121 Frauen je 100 Männer
Aachen:	164 Frauen je 100 Männer
Landau in der Pfalz:	71 Frauen je 100 Männer
Oberspreewald-Lausitz:	74 Frauen je 100 Männer



Datenquelle: Statistisches Bundesamt,
Berechnungen BiB, ähnliche Klassenbesetzung;
© GeoBasis-DE / BKG (2015)



Geschlechterproportionen global: Vor allem in Asien „fehlen“ über 100 Mio. junge Frauen

- Weltweit, insbesondere in Ländern wie China und Indien, wurden bzw. werden zwischen 1970-2035 ca. 150 Mio. Mädchen „zu wenig“ geboren (Bongaarts/Guilmoto 2020)
- Ca. 15 % der in diesem Zeitraum geborenen Jungen werden keine Partnerin finden
- Es ist unklar, welche Folgen diese ausgeprägte Form des „Männerüberschusses“ haben wird



2.3

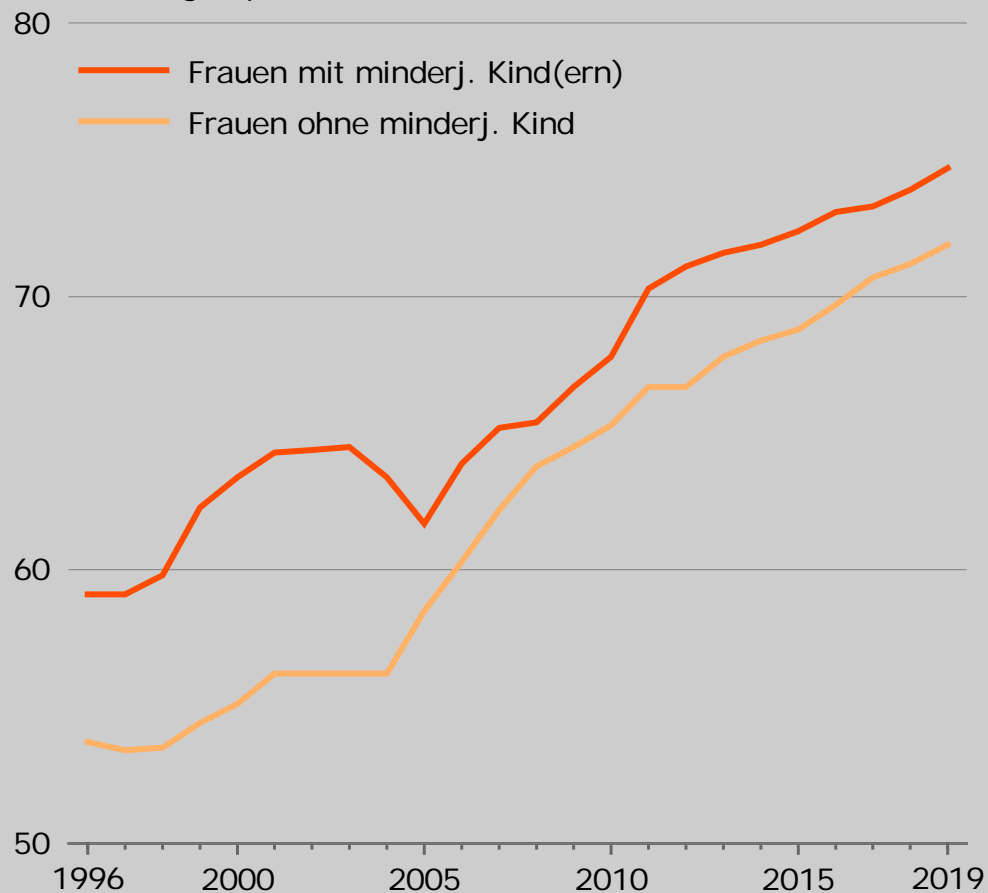
Geschlecht und Arbeit



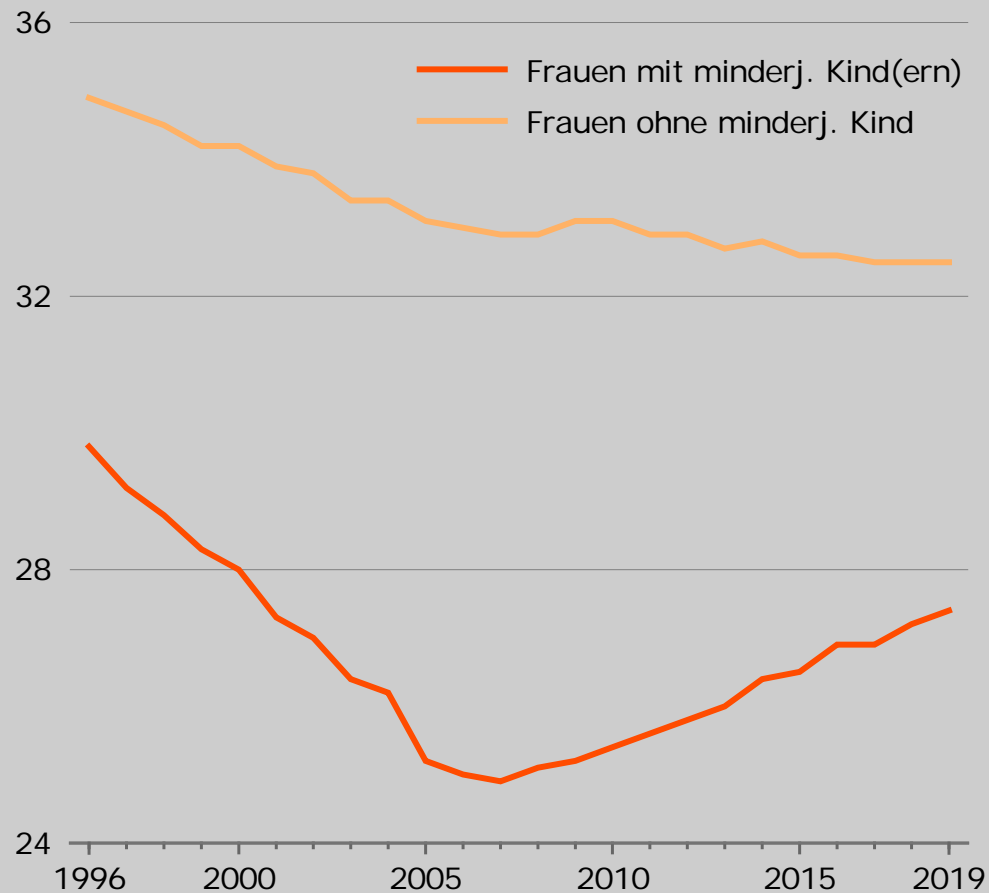
Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht im Zeitverlauf

Erwerbstätigenquote und Wochenarbeitszeit von Frauen 1996-2019: Mehr Erwerbstätige, weniger Arbeitsstunden

Erwerbstätigenquote



Wochenarbeitszeit in Stunden





Arbeitsteilung im Verlauf der Partnerschaft



Das Paar – vor und nach der Elternschaft: Von der partnerschaftlichen Arbeitsteilung zur Hinzuverdiener-Ehe

Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im Eheverlauf (in %)			
Art der Arbeitsteilung	Heirat 2007	4 Ehejahre	8 Ehejahre
Alleinverdiener	30	35	28
Hinzuverdiener	20	26	44
partnerschaftlich	46	33	22
andere Formen	4	6	6



Arbeitsteilung zwischen den Partnern mit einem jüngstem Kind zwischen 3 und 6 Jahren (in %): Fortbestand starker Ost-West-Differenzen

Art der Arbeitsteilung	West	Ost
männliche Alleinverdiener	21	12
weibliche Hinzuverdiener	47	16
beide Vollzeit	18	57
beide Teilzeit	2	2
andere Formen	11	12

Datenquelle: Mikrozensus 2016



Geschlecht und Zeitverwendung



Zeitverwendung von Personen je Tag 2012/2013: Paare mit jüngstem Kind zwischen 3 und 6 Jahren

Tätigkeit	Männer (Wochenstunden)	Frauen (Wochenstunden)
bezahlt	33	16
unbezahlt	28	43

n = 5.040 Haushalte

Datenquelle: Statistisches Bundesamt Zeitverwendungserhebung 2012/2013

⇒ Frauen übernehmen 66 % der Familienarbeit



Elternzeit bleibt weiblich

- 35 % aller Väter haben 2019 Elternzeit in Anspruch genommen, 79 % davon zwei Monate
- 6 % aller in Anspruch genommenen Elternzeitmonate entfielen 2017 auf Väter

- Bezogen auf alle Kinder unter 3 Jahren: 2019 betrug der Anteil erwerbstätiger Eltern in Elternzeit
 - Mütter 42,2 %
 - Väter 2,6 %

Datenquelle: Destatis 2017 und 2020, Elternzeitstatistik

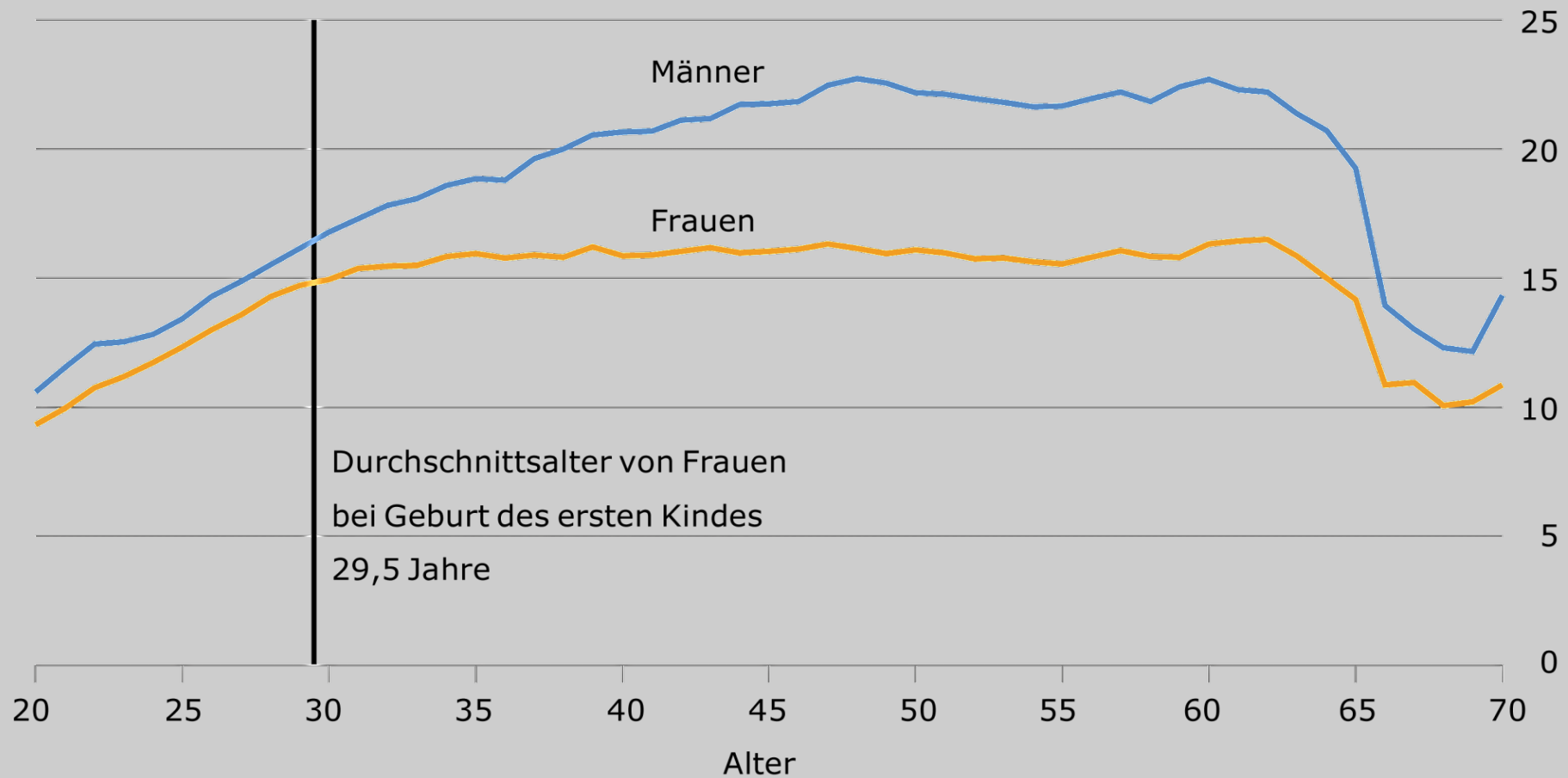


Einkommenssituation nach Geschlecht

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach Alter und Geschlecht in Deutschland 2014

Elternschaft macht den Unterschied

in EUR





Beiträge zum Haushaltsnettoeinkommen von Männern und Frauen in Paarhaushalten 2013 (in %): Doppelt so hoher Anteil von Männern

	Haushaltsnetto- einkommen (in Euro)	Anteil Männer	Anteil Frauen	keiner Person zurechenbar
alle Paarhaushalte n=16,9 Mio.	3.970	50	25	25
Paare ohne Kinder im Haushalt n=11,3 Mio.	3.645	45	26	29

Datenquelle: Statistisches Bundesamt Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2013



Frauen und Führungspositionen

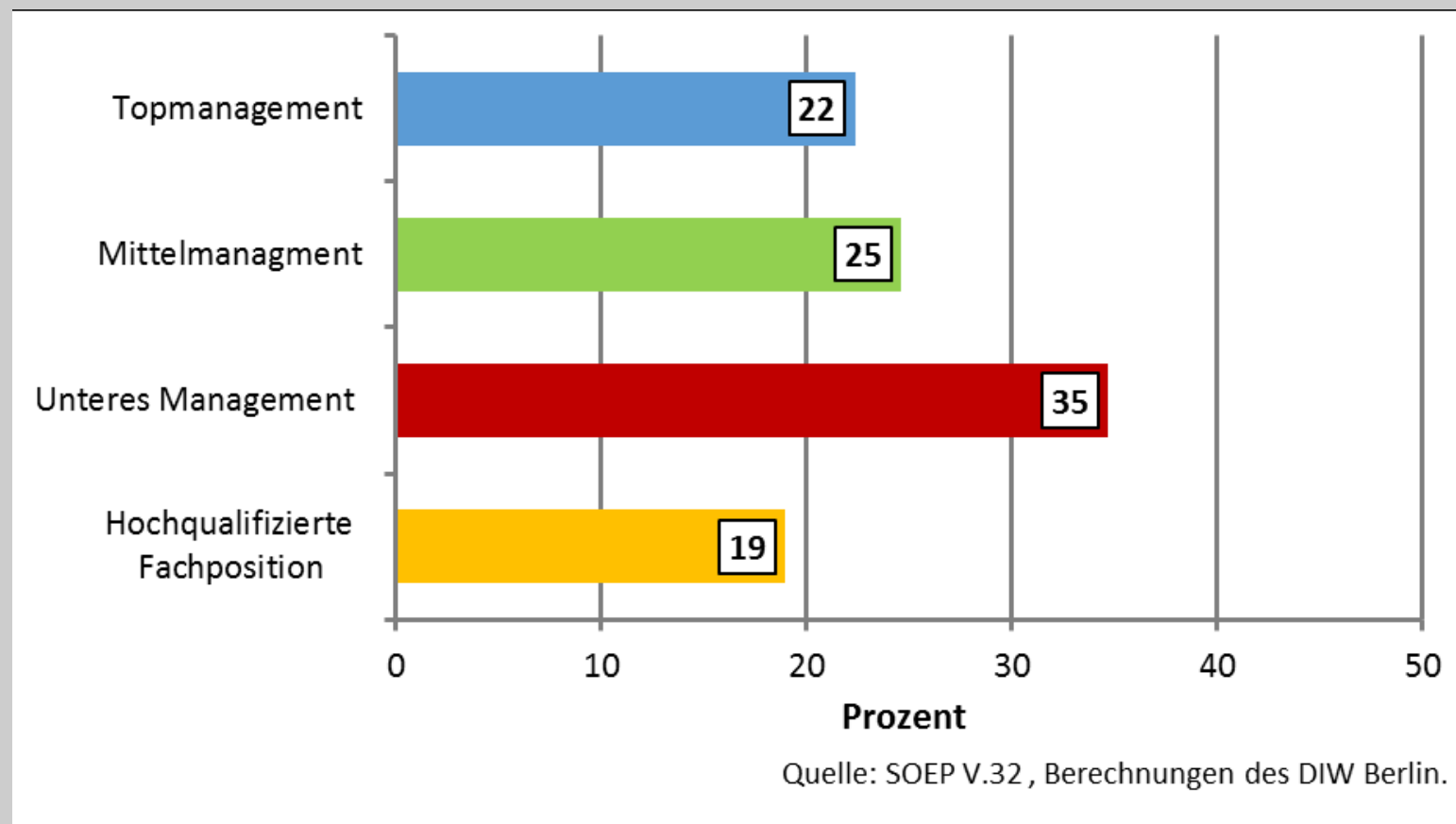


Frauen und Führung: Führung und Familie für Frauen oft inkompatibel

- 30 % der rund 4,9 Millionen angestellten Führungskräfte in der Privatwirtschaft in Deutschland sind weiblich
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft ist in den letzten 15 Jahren um 10 Prozentpunkte gestiegen
- 11,5 % der Vorstände der 200 größten Unternehmen in Deutschland waren 2020 weiblich (statista.com)
- Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen häufiger ledig (54 %) als Männer in diesen Positionen (33 %) und sie haben im Durchschnitt deutlich weniger Kinder

Quelle: DIW Führungskräftemonitor 2017

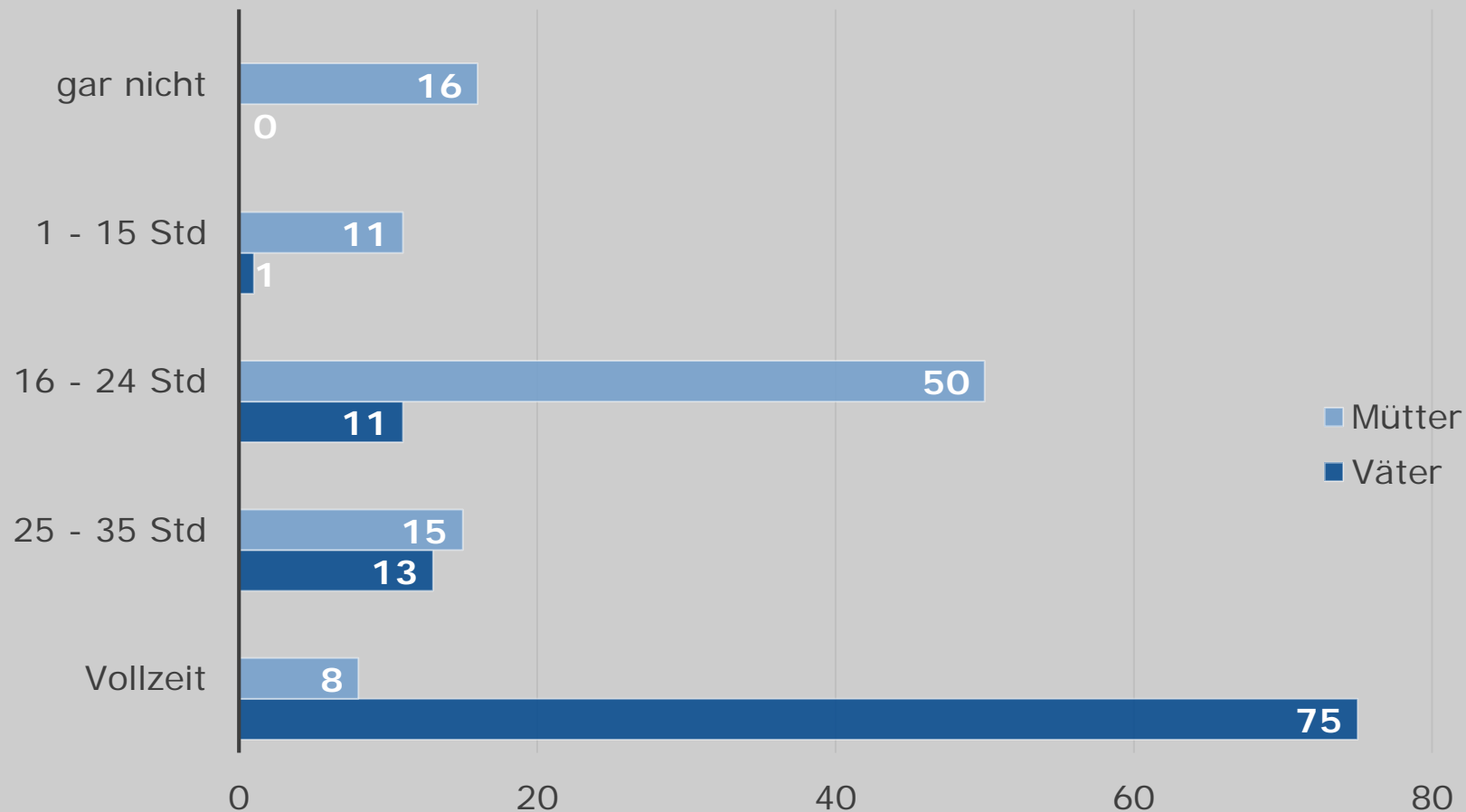
Frauen führen unten





Geschlecht und Familienleitbilder

Wie viele Stunden pro Woche sollten Mütter und Väter eines zweijährigen Kindes erwerbstätig sein? - Traditionelle Modelle dominieren weiterhin



Datenquelle: FLB 2016, Befragte im Alter zwischen 24 und 43 Jahren



2.4

Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten der Pandemie



Traditionalisierung oder Modernisierung der Arbeitsteilung?

- Widersprüchliche Befunde zur Frage der Traditionalisierung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung
- Aktuell belastbare empirische Befunde:
 - Die Zufriedenheit mit dem Familienleben ist bei Frauen geringer
 - Die Zufriedenheit ist im Verlauf des Jahres 2020 bei Frauen früher und stärker gesunken als bei Männern

 - Alleinerziehende sind besonders stark belastet
 - Eltern sind stärker belastet als Kinderlose
 - Ökonomisch schlechter Gestellte sind höher belastet als Bessergestellte



Frauen sind in vielfältiger Hinsicht stärker von Covid-19 betroffen

- Erhöhte Gewalt in Partnerschaften
das BKA verzeichnete im 1. Lockdown 2020 einen Anstieg häuslicher Gewalt um 6 % und Beziehungsgewalt um 4 % (15.4.2021)
- Weniger homeoffice-fähige Berufe
- Häufiger in Berufen, die stark unter wirtschaftlichen Folgen der Pandemie leiden
- Systemrelevante Berufe: Hohe Relevanz – geringe Entlohnung – typisch weiblich

3

Fazit



Zur Wirklichkeit von Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland: Kein Ende fortbestehender Benachteiligungen

- Geschlechtergleichheit: Deutschland in Europa nur im Mittelfeld
- Geschlechtergerechtigkeit nimmt zu, aber nur langsam.
- Wandel ist erkennbar: Aber er findet auf der Oberfläche statt, im Kern bleibt vieles stabil



Zur Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit

Drei grundlegende gesellschaftliche Probleme:

- Wie ist Fürsorgearbeit in der Familie (*Care*) zu gewährleisten, wenn der Anspruch auf eigene berufliche Entwicklung aller, die dies wünschen, anerkannt wird?
 - > Bessere Harmonisierung von Familien- und Erwerbsarbeit infolge der Pandemie?
- Wie kann Erwerbsarbeitszeit zwischen den Geschlechtern besser verteilt werden?
 - > Abkehr vom starren 40:20 Modell zu flexiblen Arrangements
 - > keine Vorgabe von (neuen) Leitbildern, stattdessen Wahlfreiheit
- Wie können Männer stärker in die Familienarbeit integriert werden?
 - > Gesellschaftliche Aufwertung der dort erbrachten Leistungen



Vielen Dank!

Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Direktor des Bundesinstituts für
Bevölkerungsforschung
Wiesbaden

norbert.schneider@bib.bund.de

