

# Vorteile der Geschlechter- gleichstellung

Online-Diskussionsbericht



# Vorteile der Geschlechtergleichstellung

Online-Diskussionsbericht



ISBN 978-92-9218-452-0

doi:10.2839/62065

© Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2014

Vervielfältigung unter Angabe der Quelle gestattet.

In der vorliegenden Veröffentlichung sind die Auffassungen von mehr als 30 Teilnehmern einer Online-Diskussion zusammengefasst, welche vom 24.-25. April 2013 über die Online-Plattform EuroGender (<http://eurogender.eige.europa.eu>) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) stattfand. Dieser Bericht wurde im Rahmen des Dienstleistungsauftrags *Animation-online discussions within EuroGender* EIGE/2012/OPER/23 veröffentlicht, welcher von Cultura Lavoro srl in Zusammenarbeit mit dem europäischen sozialen Netzwerk (ESN) ausgeführt wurde. Die Ergebnisse, Interpretationen und Schlussfolgerungen sind ausschließlich die der Autoren und in keiner Weise dem EIGE zuzuschreiben. Für die in vorliegender Veröffentlichung enthaltenen Informationen können weder das EIGE noch sonstige, in deren Auftrag arbeitende Personen haftbar gemacht werden.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

# Inhalt

Einleitung	5
Organisation	5
Teilnahme	6
Hintergrund	6
Zusammenfassung	7
Beiträge der Experten und Schwerpunktthemen	9
Schlussfolgerungen	16
Anhang I – Quellen	16
Anhang II – Transkripte	18
Anhang III – Teilnehmerliste	19



# Einleitung

Im April 2013 startete das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ein neues Projekt zu den Vorteilen der Geschlechtergleichstellung (Benefits of Gender Equality, BGE). Indem das EIGE die Vorteile der Geschlechtergleichstellung in den Mittelpunkt stellt, möchte es die Aufnahme dieser Thematik in die Gleichstellungsagenda der EU-Länder in einer Zeit, in der die wirtschaftliche und soziale Krise den Fortschritt hemmt, effektiv unterstützen.

Das BGE-Projekt umfasst Hintergrundartikel und Treffen einer Gruppe renommierter Experten sowie entsprechende Netzwerke, die an einer evidenzbasierten Interessenvertretung für die Geschlechtergleichstellung in der EU arbeiten. Ein wichtiger Bestandteil des BGE-Projekts war eine Online-Diskussion über die Online-Plattform des EIGE, EuroGender, mit ersten Ideen bezüglich der Vorteile, welche die Geschlechtergleichstellung in verschiedenen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen mit sich gebracht hat.

Um die Vorbereitungen der Expertentreffen zu unterstützen, organisierte das EIGE eine Online-Diskussion zu den Zusammenhängen zwischen der Teilhabe der Frauen und der aktiven Beteiligung an der Gesellschaft sowie zu den weitergehenden sozialen und wirtschaftlichen Vorteilen für Einzelpersonen, Familien, Organisationen, Regierungen und Gesellschaften. Ziel der Online-Diskussion war es, das Interesse am neuen Projekt des EIGE anzuregen, ein Forum für die Diskussion zwischen den verschiedenen Interessengruppen zu bieten, die Hauptvorteile einer Geschlechtergleichstellung auszuarbeiten und Literatur, Erkenntnisse und Berichte zu finden, welche die Interessenvertretung für die Geschlechtergleichstellung innerhalb der EU im derzeitigen Klima der Sparmaßnahmen und der Schwächung des Sozialstaats fördern können.

Der vorliegende Bericht ist eine Zusammenfassung der wesentlichen Punkte aus den Diskussionen. Allerdings ist eine genaue Wiedergabe aller unterschiedlichen Standpunkte nicht möglich. Abschriften der Diskussionen stehen zum Nachschlagen in Anhang II zur Verfügung.

# Organisation

Im Vorfeld der Treffen der Expertengruppe arbeitete die Online-Diskussion über BGE daran, die Vorteile einer Geschlechtergleichstellung innerhalb der EU auszuarbeiten und bestehende Ansätze zur Konzeptualisierung und Messung einiger dieser Vorteile zu erforschen. Zu diesem Zweck lud das EIGE Experten und Fachleute ein, um die wichtigsten Vorteile der Geschlechtergleichstellung für Einzelpersonen, Familien, Gemeinschaften, Unternehmen, Institutionen und Gesellschaften zu identifizieren und zu beurteilen und gleichzeitig Berichte über erfolgreiche Initiativen, Strategien und Methoden zutage zu bringen.

Die Einladungen wurden an die entsprechenden Europäischen Netzwerke gesendet, wie z. B. das Thematic Network on Gender and Evaluation in the European Evaluation Society (EES), das European Gender Budgeting Network (EGBN), die Platform for Equal and Non-Transferable Paternity Leave (PLENT), das Experten-Forum des EIGE, die European Community of Practice on Gender Mainstreaming (Gender-CoP) und spezialisierte Netzwerke des EIGE: Gender Mainstreaming Thematic Network, Beijing Working Group und Working Group on Gender Equality Index.

Die Online-Diskussion lief über zwei Tage, vom 24. bis zum 25. April 2013, und wurde in vier Sitzungen aufgeteilt. Die Teilnehmer wurden aufgefordert, verschiedene Belange bezüglich des Beitrages der Geschlechtergleichstellung zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt zu kommentieren:

- Sitzung 1: Beurteilung der Vorteile der Geschlechtergleichstellung anhand der jüngeren Geschichte
- Sitzung 2: Strategien für Interessenvertretung in Krisenzeiten
- Sitzung 3: Wirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung
- Sitzung 4: Betriebswirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung



# Teilnahme

Die Teilnahme deckte geografische und organisatorische Bereiche der gesamten EU weitläufig ab. Die Teilnehmer der Online-Diskussion stammten aus akademischen Kreisen, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Netzwerken von Organisatoren (EIGE und Cultura Lavoro S.r.l.) und Experten.

Mehr als 60 Personen registrierten sich für diese Online-Veranstaltung, und 34 Personen teilten Kommentare, Dokumente, Beispiele und Erfahrungen zu den Themen der Diskussion. Die meisten Teilnehmer kamen aus Italien und Spanien. Im Rahmen der Diskussion wurden insgesamt 141 Nachrichten von verschiedenen Teilnehmern gepostet. Die Diskussion wurde in englischer Sprache abgehalten. Ergänzende Informationen in Bezug auf die Online-Diskussion sind in Anhang II und in Anhang III enthalten.

# Hintergrund

Die Geschlechtergleichstellung ist ein eigenständiger Wert und nicht nur ein Mittel zu anderen Zwecken. Allerdings wurde die Gleichstellungspolitik in der EU während der vergangenen Jahrzehnte durch eine Vielzahl von politischen Anliegen in Bezug auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Senkung der Sozialkosten angeregt.

Die EU setzt einen zweigleisigen Ansatz für die Gleichstellungspolitik um, der auf den speziellen und oftmals unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen basiert. Einerseits integriert die Gender-Mainstreaming-Strategie die Sensibilisierung für diese unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen in alle Politiken, Programme, Projekte sowie institutionellen Strukturen und Verfahren. Andererseits werden Ungleichheiten auch durch geschlechterspezifische Maßnahmen unter entweder separater oder gemeinsamer Einbeziehung von Frauen und Männern oder durch ausdrücklich zur Bewältigung von Ungleichheiten konzipierte Maßnahmen angegangen. Mainstreaming kann, sofern erforderlich, geschlechterspezifische Maßnahmen umfassen.

In den letzten Jahren haben verschiedene Akteure in der EU erhebliche Anstrengungen unternommen, sich die Vorteile einer Geschlechtergleichstellung auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichem Umfang als eine politische Interessenvertretungsstrategie zunutze zu machen. Die am weitesten verbreiteten Argumente können unter den Konzepten der wirtschaftlichen Argumente für Geschlechtergleichstellung, der betriebswirtschaftlichen Argumente für Geschlechtergleichstellung in Privatunternehmen sowie auf persönlicher Ebene durch Arbeit an Stereotypen zusammengefasst werden. Die Ergebnisse der Geschlechtergleichstellung gehen über die wirtschaftlichen Auswirkungen eines gleichberechtigten Zugangs für Frauen zum Arbeitsmarkt hinaus, welche das politische Denken in der EU dominierten. Sie beschäftigen sich zudem mit dem breiter gefassten Konzept der Lebensqualität von Einzelpersonen, Gesellschaften, Familien und Gemeinschaften.

Im Rahmen der derzeitigen Krise und Veränderungen muss die Geschlechtergleichstellung in den Diskussionen über das soziale und wirtschaftliche Modell in der EU nach der Krise präsent sein. Forschungsergebnisse zeigen, dass sich die Sparmaßnahmen und Reformen des Sozialstaates auf das bereits inakzeptable Niveau der Geschlechterungleichheit auswirken. Darüber hinaus wird Geschlechtergleichstellung heutzutage als eine Belastung für die Geschäfte und als ein Kostenfaktor für die Körperschaften des öffentlichen Rechts wahrgenommen.

Allerdings erfordert eine langfristige Veränderung gleichbleibende Ressourcen und Strategien, um tief verwurzelte Machtstrukturen zu bekämpfen, die Generationen benötigen, um überwunden zu werden. In Zeiten, in denen in der EU Budgets gekürzt werden und Sparmaßnahmen dominieren, unterliegen die Strukturen und Strategien für eine Geschlechtergleichstellung enormem Druck. Die Interessenvertreter der Geschlechtergleichstellung müssen überzeugende Argumente und innovative Ansätze für die Interessenvertretung und Förderung der Geschlechtergleichstellung vorbringen.

Wirtschaftliche Argumente zugunsten von Investitionen in die Geschlechtergleichstellung auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, können ein wirkungsvolles Instrument für die Interessenvertretung sein und haben dazu verholfen, in der jüngeren Vergangenheit in vielen Ländern, einschließlich Irlands, Spaniens und der Niederlande, parteiübergreifende Unterstützung zu erlangen. Aber die wirtschaftlichen Argumente für die Investition in



Geschlechtergleichstellung und Frauen haben auch Kritiker: Es wurde behauptet, dass dem Wohl der Märkte und der neoliberalen Agenda Priorität eingeräumt würde.

Ziel dieser Online-Diskussion war es, die derzeitige Interessenvertretung sowie Argumente zur Unterstützung aufzuzeigen und das Interesse der Regierungen für eine Geschlechtergleichstellung aufrechtzuerhalten.

# Zusammenfassung

## **Sitzung 1: Entwurf einer gemeinsamen Beurteilung der Vorteile der Geschlechtergleichstellung anhand der jüngeren Geschichte**

### **Einleitung**

Im Jahr 2013 setzte das EIGE Bemühungen und Ressourcen ein, um die wichtigsten Vorteile der Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und den Beitrag der Geschlechtergleichstellung zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in der EU und ihren Mitgliedstaaten zu verdeutlichen.

Der Diskurs zur Geschlechtergleichstellung sieht sich durch die derzeitige Wirtschafts- und Finanzkrise und die daraus folgenden Sparmaßnahmen in Frage gestellt und bedroht. Geschlechtergleichstellung wird als Folge und nicht als Ursache von Wohlstand verstanden.

### **Leitfragen**

- *Welche Vorteile hat die Geschlechtergleichstellung den Gesellschaften der EU beschert?*
- *Wie können wir die Vorteile einer Geschlechtergleichstellung in sinnvolle Gruppen oder Dimensionen zusammenfassen?*

### **Hauptschlussfolgerungen**

Greifbare Vorteile kommen Einzelpersonen, vor allem Frauen, zugute und schließen Ausbildung, Karriere, finanzielle Unabhängigkeit und neue Rollen ein. Nichtgreifbare Vorteile kommen Einzelpersonen zugute und schließen Freiheit, Wahlmöglichkeit und Zufriedenheit ein. Vorteile, die der Gesellschaft insgesamt zugutekommen, sind menschliche Weiterentwicklung und Wirtschaftswachstum.

## **Sitzung 2: Strategien für eine Interessenvertretung in Krisenzeiten: wie Geschlechtergleichstellung in der derzeitigen politischen Agenda zu behandeln ist**

### **Einleitung**

Zu den wichtigsten Ansätzen, Geschlechtergleichstellung zu behandeln, zählen: a) Ethik – Frauen bilden mehr als 50 % der Bevölkerung in der EU; b) ein rechtebasierter Ansatz – Frauen und Mädchen bilden die am stärksten benachteiligte soziale Gruppe aller von Ungleichheit Betroffenen; c) bewiesene Ergebnisse – es ist erwiesen, dass die Investition in Frauen die soziale Wohlfahrt und das Wirtschaftswachstum steigert.

Es ist dringend notwendig, die Interessenvertretung für eine Gleichstellung zu stärken. Obwohl Gleichstellung nicht nur als Angelegenheit der Grundrechte behandelt wird, sondern auch als wirtschaftliche Ressource und Motor für Wohlstand, hat das derzeitige wirtschaftliche Klima das Thema Geschlechtergleichstellung in Vergessenheit geraten lassen. Die Diskussion konzentrierte sich auf die Wichtigkeit, die wirtschaftlichen Vorteile der Geschlechtergleichstellung als Strategie zur Förderung und Erhaltung der Politiken und Institutionen der Geschlechtergleichstellung zu benutzen.

### **Leitfragen**

- *Haben Sie das Gefühl, dass der rechtliche Diskurs für die Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung in der EU nicht mehr effektiv ist?*
- *Wie ist Ihrer Ansicht nach die derzeitige Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung im Kontext der Wirtschaftskrise?*
- *Inwiefern steht die Geschlechtergleichstellung mit der derzeitigen Wirtschafts- und Finanzkrise im Zusammenhang?*



■ *Welche evidenzbasierte Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung benötigen wir?*

### Hauptschlussfolgerungen

Es müssen Interessenvertretungsstrategien entwickelt werden, die für die neuen Politiken und die neuen politischen Prozesse relevant sind. Es müssen Interessenvertretungsziele entwickelt werden, die Misserfolge bei der Einführung einer Gleichstellungspolitik, das Fehlen eines allgemeinen Bedürfnisses nach Geschlechtergleichstellung und die Notwendigkeit neuer Instrumente zur Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung angehen. Die Rolle der Zivilgesellschaft bei der Interessenvertretung muss unterstützt und weiterentwickelt werden. Die Evidenzbasis der Interessenvertretung ist unverzichtbar, um Wirkung zu zeigen. Die ethische und rechtliche Grundlage der Interessenvertretung bleibt weiterhin unerlässlich.

### Sitzung 3: Wirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung

#### Einleitung

Die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung betonen die weitergehenden wirtschaftlichen Vorteile, die sich auf Einzelpersonen, Unternehmen, Regionen und Nationen erstrecken. Sie erkennen die Kosten einer fehlenden Gleichstellung in Bezug auf das Wohlergehen an und beginnen, die Geschlechtergleichstellung als Investition zu sehen: ein produktiver Faktor, den man sich zunutze machen kann, indem man das gesamte produktive Potenzial der erwerbstätigen Bevölkerung nutzt, eine Vorbedingung für eine nachhaltige demografische Entwicklung sowie für einen Anstieg des Nettobeitrags zum Steuersystem, durch die den öffentlichen Regierungen finanzielle Gewinne ermöglicht werden.

#### Leitfragen

- *Glauben Sie, dass die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt die Hauptbegründung für eine Investition in Geschlechtergleichstellung sein sollte?*
- *Inwiefern und inwieweit steht Geschlechtergleichstellung mit dem Wirtschaftswachstum im Zusammenhang?*
- *Was ist Ihre Meinung zur Verwendung der Demografie als Begründung für die Erhöhung der öffentlichen Investitionen in Geschlechtergleichstellung?*
- *Was sind die Stärken und Schwächen der wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung?*
- *Welche evidenzbasierte Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung benötigen wir?*

### Hauptschlussfolgerungen

Die wirtschaftlichen Argumente beziehen sich auf die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und eine Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie können im Sinne von unternehmerischer Initiative und Ausschöpfen der vollen Bandbreite an Talenten und Kreativität in der Gesellschaft verstanden werden. Sie können demografische Probleme sowie eine damit zusammenhängende Fürsorge-Dimension umfassen. Die Verwendung wirtschaftlicher Argumente für eine Verlagerung vom politischen Fokus auf die Vorteile hin zu einem Fokus auf Kostensenkung ist gefährlich, und es ist notwendig, das Konzept des Bruttoinlandsprodukts zu erweitern, wenn es zur Messung des Fortschritts dienen soll.

### Sitzung 4: Betriebswirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung

#### Einleitung

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für die Geschlechtergleichstellung legen die Betonung auf Maßnahmen zur Gleichstellung als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit und grundlegendes Instrument, bei dem die Gleichstellung bei der Unternehmensstrategie beginnt. Interessenvertreter der Geschlechtergleichstellung in Privatunternehmen liefern eine gewisse Evidenz dafür, dass ein höherer Frauenanteil unter den Mitarbeitern die Entscheidungsfindung verbessern, den Aktionärswert erhöhen und die Risikobereitschaft in einem Unternehmen senken kann.

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung können zudem nichtfinanzielle Vorteile umfassen, wie etwa eine Verbesserung der Unternehmensführung, Zusammengehörigkeitsgefühl und eine durch Vielfalt verstärkte Kreativität am Arbeitsplatz.

#### Leitfragen

- *Aktien-Performance, Kapitalrendite, niedrigerer Verschuldungsgrad, höheres Kurs-Buchwert-Verhältnis und ein verbessertes durchschnittliches Wachstum sind die Grundlage der betriebswirtschaftlichen Argumente für Geschlechtergleichstellung. Wie solide ist Ihrer Ansicht nach die derzeitige Forschung zu den betriebswirtschaftlichen Argumenten für Geschlechtergleichstellung?*





■ Was halten Sie von der Verwendung anderer, „nichtfinanzieller“ Parameter, wie etwa dem Arbeitsumfeld, der Unternehmensführung, Kreativität usw., als Beweis für die betriebswirtschaftlichen Argumente für Geschlechtergleichstellung?

### Hauptschlussfolgerungen

Auf die betriebswirtschaftlichen Argumente bezog man sich unter anderem im Hinblick auf Verbesserungen von Profit, Leistung, Innovation, Beschaffung neuer Mitarbeiter, Arbeitsumfeld und Image. Die Forschungsbefunde weisen jedoch eher auf eine Wechselwirkung als auf eine Kausalität zwischen Geschlechtergleichstellung und Unternehmensleistung hin. Das Verständnis von der Erreichung von Geschlechtergleichstellung in Unternehmen, das in einigen Untersuchungen verwendet wurde, ist begrenzt. Bei den betriebswirtschaftlichen Argumenten bestehen Gefahren, da ihr Fokus zu eng sein kann. Sie verwenden Stereotype von Frauen und Männern und konzentrieren sich auf Unterschiede, was zu einer Rückkehr zur essentialistischen Sichtweise von Frauen und Männern führen könnte.

## Beiträge der Experten und Schwerpunktthemen

### Sitzung 1: Entwurf einer gemeinsamen Beurteilung der Vorteile der Geschlechtergleichstellung anhand der jüngeren Geschichte

In dieser Sitzung wurde über die Vorteile diskutiert, welche die Geschlechtergleichstellung Einzelpersonen, Familien, Gemeinschaften, Unternehmen, Institutionen und Gesellschaften der EU beschert hat. Diese Sitzung behandelte auch die Frage, wie diese Vorteile kategorisiert und in sinnvollen Kategorien zusammengefasst werden können.

Ausgangspunkt der Diskussion waren die Herausforderungen und Bedrohungen, denen die Geschlechtergleichstellung aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise und den daraus folgenden Sparmaßnahmen ausgesetzt ist. Auf der öffentlichen Bühne scheint Geschlechtergleichstellung sogar mehr und mehr als Folge von Wohlergehen in Zeiten von Wohlstand verstanden zu werden.

Man war der Auffassung, dass die unmittelbarsten und greifbarsten Vorteile der Geschlechtergleichstellung Einzelpersonen zugutekommen. Diese Vorteile wurden zunächst in Bezug auf greifbare Probleme, wie etwa Ausbildung, Karriere, finanzielle Unabhängigkeit und neue Rollen, genannt.

“ „Einige Aspekte, die berücksichtigt werden sollten, sind die folgenden Vorteile: Soziales, Ausbildung, Karriere in Hinblick auf Beförderungen/Gehalt/Berufsgruppen und die Vereinbarung von Familie und Arbeit.“ Stiftung der Einelternfamilien  
Isadora Duncan

“ „Eines der Hauptergebnisse der Geschlechtergleichstellung ist es, auf einer gewissen Ebene beiden Geschlechtern finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen und die persönliche Abhängigkeit innerhalb einer Beziehung und im weiteren Sinne innerhalb der Gesellschaft zu begrenzen. Diese relative Unabhängigkeit [...] erlaubt größere Wahlmöglichkeit in beruflicher Hinsicht, was Lebensstil betrifft usw.“ Bettina Braun

“ „Die Geschlechtergleichstellung hat in der EU zur Infragestellung der traditionellen Rollen von Mann und Frau beigetragen. Obwohl wichtige Geschlechterungleichheiten noch immer bestehen, hat die Teilnahme der Frauen am politischen Leben und auf dem Arbeitsmarkt zugenommen. Somit haben Frauen heutzutage mehr Mitsprache bei der Definition öffentlicher Strategien, und sie haben ihren Zugriff auf und ihre Kontrolle über die wirtschaftlichen Ressourcen erhöht.“  
Julia Espinosa

Vorteile wurden auch im Hinblick auf weniger greifbare Probleme, wie etwa Freiheit, Wahlmöglichkeit und Zufriedenheit, genannt.

“ „Wenn ich mein eigenes Leben betrachte und es mit dem meiner Mutter vergleiche, könnte ich sagen, dass ich an Freiheit und Wahlmöglichkeit gewonnen habe.“ Priya Alvarez

“ „In Ländern mit einem konsolidierten Ansatz zur Geschlechtergleichstellung sind die Frauen glücklicher. Zufriedenheit erscheint mir als ein großer Vorteil.“ Barbara Leda Kenny



Man war der Auffassung, dass diese einzelnen Vorteile vor allem Frauen zugutekommen, jedoch wurden auch Vorteile für die Männer genannt.

“*„Die gesamte Geschlechtergleichstellungsbewegung ist für Männer und Frauen, damit sie innere Freiheit haben, die sich in einem sicheren und respektvollen Umfeld ausdrückt.“* Alexandrina Satnoianu

“*„Männer profitieren von Geschlechtergleichstellung, da sie dazu beiträgt, über die Grenzen der traditionellen Männlichkeitsvorstellung hinauszugehen.“* Carla Fronteddu

Weiterreichende Vorteile, die sich über Einzelpersonen hinaus erstrecken, standen während der Debatte im Mittelpunkt. Vorteile, wie etwa Freiheit, Wahlmöglichkeit und Fähigkeiten, lenkten die Debatte in Richtung der Vorteile einer Geschlechtergleichstellung für die menschliche Weiterentwicklung. Die Debatte ließ auch den Beitrag der Geschlechtergleichstellung zum Wirtschaftswachstum nicht außer Acht.

“*„Der wichtigste Vorteil der Geschlechtergleichstellung ist ihr Beitrag zur menschlichen Weiterentwicklung. Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung haben in Europa dazu beigetragen, dass Frauen und Männer mehr Wahlmöglichkeiten, Fähigkeiten und Freiheit genießen. Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung haben Menschen, ihre Bedürfnisse und Interessen in den Mittelpunkt des Politikgestaltungsprozesses gerückt.“* Julia Espinosa

“*„Die stärkere Beteiligung am Wirtschaftsleben, die von den Frauen in den Mitgliedstaaten und vor allem in einigen Regionen erreicht wurde, hat in positiver Weise zum Wirtschaftswachstum und zur menschlichen Weiterentwicklung beigetragen.“* Tindara Addabbo

Es wurden neue Herausforderungen für die Geschlechtergleichstellung erkannt. Es ist schwierig, die erreichten Vorteile zu bewahren, und es gibt Rückschritte. Der Fortschritt hat neue Kontexte geschaffen, die weitere Herausforderungen für Frauen und die Geschlechtergleichstellung in sich bergen.

“*„Wenn wir die Auswirkungen der aktuellen Sparmaßnahmen innerhalb der EU betrachten, sind Frauen konstant stärker negativ von der genderblinden Politikgestaltung und vom geschlechtsspezifischen Bild der Rollen und Leben von Frauen und Männern betroffen.“* Angela O'Hagan

“*„Meine Generation sieht sich vor neue Herausforderungen gestellt und muss manchmal Dinge neu aushandeln, die wir für gefestigt und selbstverständlich gehalten haben. In Italien, wo ich lebe, haben alle Kürzungen des Sozialstaates und der öffentliche politische Diskurs den Frauen vermittelt: ‚Geht zurück nach Hause! Putzt, bleibt bei den Kindern und kümmerst euch um Opa.‘“* Chiara Fattori

## **Sitzung 2: Strategien für eine Interessenvertretung in Krisenzeiten: wie Geschlechtergleichstellung in der derzeitigen politischen Agenda zu behandeln ist**

Diese Sitzung behandelte die Notwendigkeit einer neuen Interessenvertretungsstrategie, die Wirksamkeit des rechtebasierten Ansatzes, heutige Wahrnehmungen der Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die Notwendigkeit einer evidenzbasierten Interessenvertretung.

Zu den wichtigsten Ansätzen, Geschlechtergleichstellung zu behandeln, zählen: a) Ethik – Frauen bilden mehr als 50 % der Bevölkerung in der EU; b) ein rechtebasierter Ansatz – Frauen und Mädchen bilden die am stärksten benachteiligte soziale Gruppe aller von Ungleichheit Betroffenen; c) bewiesene Ergebnisse – es ist erwiesen, dass die Investition in Frauen die soziale Wohlfahrt und das Wirtschaftswachstum steigert.

Es wird dringend eine Interessenvertretung für Gleichstellung benötigt. Und da Kosten und wirtschaftliche Prioritäten das Schlüsselargument darstellen, um Geschlechtergleichstellung an den Rand zu drängen, scheint die Verwendung der wirtschaftlichen Vorteile einer Geschlechtergleichstellung als Strategie zur Förderung (und Erhaltung) von Geschlechtergleichstellung ein gutes Modell zu sein. In diesem Zusammenhang wird Gleichstellung nicht nur als Angelegenheit der Grundrechte verstanden, sondern auch als wirtschaftliche Ressource und Motor für Wohlstand.

Eine begrenzte Veränderung in der Sichtweise von Geschlechtergleichstellung und das Ausmaß, zu dem Strategien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung eingeführt werden, wurden als ein wichtiger Kontext für die Interessenvertretung erachtet.

“*„Geschlechtergleichstellung wird noch immer als Kosten und nicht als Investition betrachtet.“* Carla Fronteddu



“*„Politische Entscheidungen berücksichtigen das Problem der Geschlechtergleichstellung nicht als Vorbedingung für die Entwicklung und konzentrieren sich auf eine Strukturpolitik. Sie vertrauen auf den ‚Fahrstuhleffekt‘ – wenn das Bruttoinlandsprodukt steigt, werden sich die Daten zur Geschlechtergleichstellung automatisch verbessern. Geschlechtergleichstellung ist also ein zweitrangiges Ziel.“* Julia Espinosa

“*„Darauf bestehen, dass einige der bereits festgelegten Anforderungen erfüllt werden, kann ein weiterer kleiner Baustein für eine neue Interessenvertretungsstrategie sein.“* Victoria Sánchez Esteban

Anders betrachtet wurde eine deutliche Veränderung als ein wichtiger Kontext für eine Interessenvertretung gesehen. Neue politische Prozesse haben sich entwickelt, und es werden neue Strategien im Kontext der Wirtschafts- und Finanzkrise verfolgt. Interessenvertretungsstrategien müssen sich so entwickeln, dass sie für diesen veränderten Kontext relevant sind.

“*„Es gibt neue politische Instrumente, die auf Beratung, Koordination und Orchestrierung der mehrfachen Teilnahme und Interessengruppen online und in Echtzeit beruhen. Sie erfordern eine Anpassung zwischen den vielfältigen Ebenen der Gestaltungs- und Mitgestaltungsprozesse. [...] Gender-Aktivist\*innen müssen noch agiler sein, um neue Agenden festzulegen, neue Knotenpunkte für Networking und die gemeinsame Nutzung von Wissen zu bilden sowie neue soziale Praktiken einzuführen.“* Liisa Horelli

“*„Die Regierungen konzentrieren sich nun auf die Kürzung von Ausgaben. Geschlechtergleichstellung erfordert öffentliche Ausgaben, um Dienstleistungen der ‚Care-Ökonomie‘ bereitzustellen und das Potenzial der Frauen für den Arbeitsmarkt freizusetzen.“* Priya Alvarez

Die Ziele der Interessenvertretung müssen im Licht dieses veränderten Kontextes ebenfalls neu bedacht werden. Das Fehlen eines allgemeinen Bedürfnisses nach Geschlechtergleichstellung wurde als Problem erkannt. Die Notwendigkeit neuer Instrumente zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Politikgestaltungsprozess wurde als weiteres Problem betrachtet. Man war der Auffassung, dass sich die Ziele in Bezug auf diese Probleme gegenseitig bestärken.

“*„Der Bericht des ENEGE-Netzwerks und der Bericht der EWL zu den Auswirkungen der Krise auf die Frauen stimmen trotz abweichender Standpunkte darin überein, dass ein Gender Budgeting als Instrument zur vorläufigen Beurteilung notwendig ist.“* Barbara Leda Kenny

“*„Die Interessenvertretung muss den politischen Entscheidungsträgern Nachweise präsentieren, genauso wie sie eine neue Wertebasis innerhalb der Gesellschaft stärken muss, um auf diese allgemeine Forderung einzugehen.“* Niall Crowley

“*„Wenn wir die Wertebasis, auf der im Sinne der Geschlechtergleichstellung argumentiert wird, ändern, glaube ich, dass es absolut ein Teil der Veränderung bei der Interessenvertretung und einer der Gründe dafür ist, warum Gender-Budgeting-Analysen und Gender-Analysen innerhalb der Politikgestaltungsprozesse so wichtig sind.“* Angela O’Hagan

Es wurde außerdem darauf hingewiesen, dass die Ziele der Interessenvertretung die komplexeren Politikgestaltungsprozesse, insbesondere auf EU-Ebene, berücksichtigen müssen.

“*„Es bedarf eines Eintretens für die Einbeziehung einer Gender-Perspektive im europäischen Semester-Prozess ausgehend vom Ansatz der nachgewiesenen Ergebnisse der Geschlechtergleichstellung in den Bereichen Soziales und Wirtschaft. Aber ein auf Ethik und Rechte basierender Ansatz muss auch gefördert werden und unsere Begründung für die Interessenvertretung sein.“* Irene Rosales

Die Notwendigkeit, die Rolle der Zivilgesellschaft für die Interessenvertretung zu unterstützen und weiterzuentwickeln, wurde betont. Zu dieser Rolle gehört der Beitrag zur kulturellen Veränderung bei der Unterstützung der Geschlechtergleichstellung sowie zur Einführung von Politikgestaltungsprozessen für Geschlechtergleichstellung.

“*„Die Zivilgesellschaft sollte in den Prozess des Gender Budgeting einbezogen werden und Mitsprache haben. Vielleicht kann die Vernachlässigung dieser Mitsprache und das Trennen dieser von der Entscheidungsfindung als Wurzel eines Entwicklungsmodells, das noch immer durch scharfe Geschlechterungleichheit charakterisiert ist, erachtet werden [...] es sollte ein Weg gefunden werden, um diese zu beachtenden Stimmen zu hören und zu vertreten.“* Tindara Addabbo

“*„Wir sollten über die Zivilgesellschaft und die Qualität der Forderung der Zivilgesellschaft nach Geschlechtergleichstellung besorgt sein. Die Zivilgesellschaft ist auch eines der Opfer der Krise – dies hat die Stimmen der Frauen durch verschiedene Vereinigungen geschwächt. Dieser Bereich muss neu belebt werden, so dass er Ressourcen hat, aber auch so, dass er sich weiterentwickelt und für diesen Zweck in diesen sehr schwierigen Zeiten fit wird.“* Niall Crowley



Die ethische und rechtliche Grundlage der Interessenvertretung wurde als unerlässlich betrachtet. Es wurde auch anerkannt, dass sich die Interessenvertretung auf die derzeitigen politischen Prioritäten konzentrieren und eine Gender-Dimension in diese Politiken einbringen muss. Allerdings wurde betont, dass sich die Interessenvertretung auf die gesamte Bandbreite der Probleme, welche die Agenda der Geschlechtergleichstellung bilden, konzentrieren muss. Neue Wege der Darstellung der Geschlechtergleichstellung als Motor für eine Veränderung in Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt wurden vorgeschlagen.

“*„Ich glaube, dass der Rechtsdiskurs noch einen weiten Weg vor sich hat, teils weil ich nicht glaube, dass er vollständig verstanden oder in den Kampagnen maximiert wurde.“* Angela O’Hagan

“*„Wenn die Notwendigkeit zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in diesen neuen Prozessen der politischen Entscheidungsfindung besteht, da sie die Agenda und die politischen Prioritäten bestimmen, ist es auch notwendig, über diese wirtschaftlichen Prioritäten hinauszugehen und die Einbeziehung neuer Perspektiven und Prioritäten zu vertreten. Wenn nicht, besteht das Risiko, dass einige dieser wichtigen Ziele der feministischen Agenda hoffnungslos aus der politischen Agenda verschwinden.“* Irene Rosales

“*„Wir sollten die Art der Interessenvertretung für die Geschlechtergleichstellung ändern. Das Paradigma, das uns in die Krise führte, beruhte auf Ungleichheit und Ausschluss, und die wirtschaftliche und politische Macht war von Männern dominiert. Geschlechtergleichstellung und Gleichstellung im weiteren Sinne könnten als Motor für Veränderung vertreten werden.“* Barbara Leda Kenny

Als Zielgruppe für die Arbeit der Interessenvertretung wurden sowohl politische Entscheidungsträger als auch die breite Öffentlichkeit erachtet. Die Forderung danach, den Fokus speziell auf Männer zu richten, wurde laut.

“*„Bei der Interessenvertretung für Geschlechtergleichstellung gibt es eine große, oftmals vergessene Zielgruppe: die Männer. Sie sollten die eindeutigen Vorteile einer Geschlechtergleichstellung für sich sehen.“* Dimitris Tsoutsias

Die Evidenzbasis der Interessenvertretung wurde als wesentlich erachtet, um Auswirkungen haben zu können. Daten zur Geschlechterungleichheit, inwieweit Geschlechterungleichheit eine Bremse für die menschliche Weiterentwicklung ist, inwieweit sich Geschlechterungleichheit auf die menschlichen Fähigkeiten auswirkt, wie Unternehmen, die gute Gleichstellungssysteme haben, in der Krise abgeschnitten haben, sowie Daten zu den wirtschaftlichen Argumenten für eine Geschlechtergleichstellung wurden als wichtig hervorgehoben.

“*„Wir brauchen evidenzbasierte Daten zur Zunahme der Geschlechterungleichheiten in den EU-Ländern und darüber, inwiefern sie eine große Herausforderung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung dieser Länder sind. Wir müssen zeigen, wie sich Geschlechterungleichheiten auf unseren Alltag auswirken und wie sie die menschlichen Fähigkeiten einschränken und einen Ausstieg aus der Krise erschweren.“* Julia Espinosa

“*„Es kann wichtig sein, Beweise dafür zu sammeln, wie Unternehmen und Institutionen, die sich durch höhere Geschlechtergleichheit und die Einführung von Strategien zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung, welche die Geschlechtergleichheit verbessern können, auszeichnen, auf die Krise reagiert haben.“* Tindara Addabbo

### **Sitzung 3: Wirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung**

Diese Sitzung diskutierte über die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt als Hauptbegründung für eine Investition in Geschlechtergleichstellung, das Verhältnis von Geschlechtergleichstellung zu Wirtschaftswachstum, Demografie als Argument für die Investition in Geschlechtergleichstellung, die Stärken und Schwächen der wirtschaftlichen Argumente und die erforderliche evidenzbasierte Interessenvertretung.

Die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung betonen die weiterreichenden wirtschaftlichen Vorteile, die sich auf Einzelpersonen, Unternehmen, Regionen und Nationen erstrecken. Die Kosten einer fehlenden Gleichstellung in Bezug auf das Wohlergehen werden anerkannt, und es wird damit begonnen, die Geschlechtergleichstellung als Investition zu betrachten: ein produktiver Faktor, den man sich zunutze machen kann, indem man das gesamte produktive Potenzial der erwerbstätigen Bevölkerung nutzt, eine Vorbedingung für eine nachhaltige demografische Entwicklung sowie für einen Anstieg des Nettobeitrags zum Steuersystem, wodurch die Staaten finanzielle Gewinne erlangen.

Die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung wurden vor allem so verstanden, dass sie mit der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und einer Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Sie wurden außerdem im Sinne von unternehmerischer Initiative und Freisetzen der vollen Bandbreite an Talenten und Kreativität in der Gesellschaft verstanden.



“Die positiven Auswirkungen der Geschlechtergleichstellung auf das Wirtschaftswachstum können mit den positiven Auswirkungen einer höheren Geschlechtergleichstellung auf die Beteiligung der Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung in Zusammenhang gebracht werden.“ Tindara Addabbo

“Die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt wird im Allgemeinen als Beleg dafür benutzt, dass eine Geschlechtergleichstellung (in diesem Fall die Kluft bei Arbeitnehmerzahlen zu verringern) die Größe des Kuchens (das Bruttoinlandsprodukt eines Landes) vergrößert. Daher sind die politischen Entscheidungsträger an Geschlechtergleichstellung interessiert. Es ist ein wichtiges Argument.“ Giovanni Razzu

“Im Hinblick auf unternehmerische und neue Initiativen bedeutet die Begrenzung von Talent auf das der Männer schlichtweg Folgendes: Es könnte so viel mehr gute profitable Ideen, Fortschritt und Innovation durch die Freisetzung von Talenten und Kreativität von Frauen geben.“ Priya Alvarez

Die wirtschaftliche Begründung wurde als Paket mit einer Reihe von Dimensionen erachtet. Obwohl der Arbeitsmarkt eventuell die dominante Dimension ist, sind Probleme der Demografie für diese Argumente ebenfalls von besonderer Bedeutung. Die Dimension der Care-Ökonomie der wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung ist mit dem Problem der Demografie verbunden.

“Ein [Argument für die Geschlechtergleichstellung], das ich hinsichtlich der ‚guten‘ und der ‚nicht so guten‘ Dimensionen besonders interessant finde, ist das Argument der Steigerung der Fertilitätsrate und der Gesundheit. Einige Menschen argumentieren, dass die wahre EU-Krise das von der Bevölkerungspyramide ausgehende demografische Defizit ist, das zu großen Schwierigkeiten mit den öffentlichen Systemen, wie etwa der Gesundheits- und Altersvorsorge, führen wird.“ Priya Alvarez

“Jeder Mensch benötigt irgendwann in seinem Leben Fürsorge. Eine effizientere Verteilung der Gesundheitspflegemaßnahmen würde die Wirtschaft ankurbeln. Es wäre effizienter, Gesundheitspflegemaßnahmen aufzuteilen.“ Cristina Castellanos

Die Teilnehmer ermittelten eine Reihe von Schwierigkeiten bei der Darstellung von Geschlechtergleichstellung in Bezug auf die wirtschaftlichen Argumente. Es besteht die Gefahr einer Verschiebung von einem politischen Fokus auf die Vorteile hin zu einem Fokus auf die Kostenreduzierung. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt kann eine Forderung ohne Fokus auf das Recht auf Fürsorge werden. Es wurde angemerkt, dass die wirtschaftlichen Argumente ins Leere gehen, wenn die Lücken der Geschlechtergleichstellung im Vergleich zum Niveau der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt klein sind.

“Ich zitierte Rubery und Rafferty [...] jetzt, wo die Politik der Koalitionsregierung darin besteht, die aktive Unterstützung für arbeitende Mütter in Paarhaushalten zu kürzen, konzentrieren sich die wirtschaftlichen Argumente zur Förderung einer höheren Beteiligung der Frau an der erwerbstätigen Bevölkerung auf die Reduzierung der Ausgaben des Sozialstaates durch eine Erhöhung des Drucks auf alle Alleinerziehenden mit einem Kind über fünf Jahren, Arbeit zu suchen. Dies veranschaulicht die Einseitigkeit des Ansatzes, bei dem das Recht auf Arbeit eine Pflicht zur Arbeit ohne zusätzliches Recht auf Fürsorge geworden ist.“ Tindara Addabbo

“Für einige Länder, in denen die Lücken nicht groß sind, könnte die Berechnung des wirtschaftlichen Vorteils von der Verringerung dieser Lücken nicht zu ‚wichtigen‘ Vorteilen führen, da mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt Männer ersetzen könnten.“ Giovanni Razzu

Nichtsdestotrotz wurden die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung als wichtig erachtet.

“Mit wirtschaftlichen Argumenten zu diskutieren ist eine Strategie, um sich an Personen zu richten, die einen Diskurs zur Geschlechtergleichstellung ansonsten niemals anhören würden. Um die Person zum Nachdenken über eine Geschlechtergleichstellung anzustoßen, was sie ansonsten nicht tun würde [...] Die wirtschaftlichen Argumente sind strategisch günstig, haben aber ihre Grenzen. Personen sind keine Humanressourcen, und Geschlechtergleichstellung ist kein Instrument der Wirtschaft.“ Regina Frey

Es wurden besondere Probleme in Bezug auf das Wirtschaftswachstum ermittelt. Das Bruttoinlandsprodukt ist ein enges Konzept und aus der Sichtweise der Nachhaltigkeit problematisch. Eine Reihe von Teilnehmern führte die Notwendigkeit an, das Konzept des Bruttoinlandsprodukts als Maß für Fortschritt zu erweitern. Allerdings wurde darauf hingewiesen, dass das Bruttoinlandsprodukt das vorherrschende Konzept bleibt.



“*„Das derzeitige Modell des Wirtschaftswachstums ist nicht nachhaltig, und wir müssen darüber nachdenken, wie wir ein nachhaltigeres und gerechteres Wirtschaftsmodell erschaffen. In diesem Fall könnte es interessant sein, den wirtschaftlichen Beitrag der nichtbezahlten Arbeit, die von Frauen geleistet wird, in die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung aufzunehmen.“* Julia Espinosa

“*„Die wirtschaftlichen Argumente sollten sich darauf konzentrieren, die Kluft beim Bruttoinlandsprodukt zu hinterfragen und auf Alternativen und zusätzliche Indikatoren für sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand hinzuweisen, was auch den unbezahlten Beitrag von Frauen zur Wirtschaftsleistung sichtbar machen würde.“* Angela O'Hagan

“*„Trotz aller Probleme des Bruttoinlandsproduktes befürchte ich, dass es (zumindest für die politischen Entscheidungsträger und Ökonomen) eine Zeit lang der Schlüsselindikator bleiben wird. Also lasst es uns benutzen, insbesondere das Bruttoinlandsprodukt per capita. Die skandinavischen Länder haben in Europa und weltweit die höchsten Bruttoinlandsprodukte. Ich würde sagen, das ist ein klarer Fall. Es hat mit der effizienteren Nutzung ihrer Hauptressource zu tun: das Humankapital.“* Cristina Castellanos

#### **Sitzung 4: Betriebswirtschaftliche Argumente für die Geschlechtergleichstellung**

In dieser Sitzung wurden die aktuelle Forschung zu den betriebswirtschaftlichen Argumenten, die Qualität der Belege für eine bessere Unternehmensleistung und die Verwendung nichtfinanzieller Parameter zur Lieferung von Argumenten, wie etwa das Arbeitsumfeld, Unternehmensführung und Kreativität, diskutiert.

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für die Geschlechtergleichstellung legen die Betonung auf Maßnahmen zur Gleichstellung als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit und grundlegendes Instrument, bei dem die Gleichstellung bei der Unternehmensstrategie beginnt. Interessenvertreter der Geschlechtergleichstellung in Privatunternehmen, die einen höheren Frauenanteil bei den Beschäftigten aufweisen, können die Entscheidungsfindung verbessern, den Aktionärswert erhöhen und die Risikobereitschaft in einem Unternehmen senken.

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung können zudem nichtfinanzielle Vorteile umfassen, wie etwa eine Verbesserung der Unternehmensführung, Zusammengehörigkeitsgefühl und eine durch Vielfalt verstärkte Kreativität am Arbeitsplatz.

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine Investition in Geschlechtergleichstellung wurden gut erforscht, und in der Diskussion wurde auf eine Reihe von Forschungsberichten hingewiesen.

“*„Die Studie [Credit Suisse] zeigt, dass Unternehmen mit einer oder mehr Frauen an Bord in den letzten sechs Jahren (von 2005 bis 2012) höhere durchschnittliche Kapitalrenditen, einen niedrigeren Verschuldungsgrad, ein größeres durchschnittliches Wachstum und ein besseres Kurs-Buchwert-Verhältnis erzielt haben.“* Susi Billingsley

“*„Die Ergebnisse [Torchia, Calabro & Huse] weisen darauf hin, dass durch das Erreichen einer kritischen Größe – von ein oder zwei Frauen (einige „Quotenfrauen“) auf mindestens drei Frauen (beständige Minderheit) – der Grad an Unternehmensinnovation erhöht werden kann.“* Susi Billingsley

“*„Die Untersuchungen, die ich in Polen durchgeführt habe, zeigten sechs wichtige Motive zur Einführung eines Diversity Managements und von Strategien zur Geschlechtergleichstellung: Erzielen neuer Bewerberpools, Abfangen von Talenten und erfahrenen Mitarbeitern, Reaktion auf die Erwartungen der Interessengruppen, gutes Image, erhöhte Arbeitseffektivität und Team-Innovation sowie eine bessere Arbeitsatmosphäre.“* Magdalena Gryszko

Es wurde festgestellt, dass nichtfinanzielle Parameter eine wichtige Rolle spielen bei der Verwirklichung der Geschäftsvorteile durch Geschlechtergleichstellung und um die Selbstverpflichtung zur Geschlechtergleichstellung zu untermauern und ihr Ausdruck zu verleihen.

“*„Nichtfinanzielle Parameter sind sehr wichtig, da sich alle durch das Vielfalt und Inklusion fördernde Arbeitsumfeld angezogen und motiviert fühlen und würdevoll behandelt werden sollten. Aber in der Regel sind das Umfeld und die Unternehmensführung nicht frauenfreundlich.“* Jurgita Pecuriene

“*„Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern, können die Rückkehr von Eltern in die Arbeitswelt nach der Geburt eines Kindes begünstigen [...] dies wird vor allem das Berufsprofil von Frauen betreffen, indem es die Kosten der Personalfuktuation von Unternehmen senkt.“* Tindara Addabbo



“*„Die Forschung ist in Bezug auf nichtfinanzielle Parameter stark, wobei eine größere Zufriedenheit im Job mit den Systemen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang steht. Die Befunde werden durch einen weiterreichenden Forschungsmaterialbestand gestärkt, der Zufriedenheit im Job mit Loyalität und Produktivität in Verbindung bringt.“* Niall Crowley

Während der Diskussion kamen Fragen dazu auf, ob die betriebswirtschaftlichen Argumente in der Forschungsarbeit, die bis dato durchgeführt wurde, tatsächlich überzeugend untersucht wurden. Die Befunde weisen eher auf eine Wechselwirkung als auf eine Kausalität zwischen Geschlechtergleichstellung und Unternehmensleistung hin. Es kamen auch Fragen zu den Methoden, die in einigen Untersuchungen verwendet wurden, auf.

“*„Ich bin von den Studien, die den wirtschaftlichen Erfolg von Privatunternehmen direkt mit dem prozentualen Anteil an Frauen in Führungspositionen in Zusammenhang bringen, nicht überzeugt.“* Regina Frey

“*„Kausalität ist eine Schlüsselfrage. Die meisten Studien, mit denen ich gearbeitet habe, sprechen im Zuge eines positiven Zusammenhangs zwischen Geschlechtergleichstellung und Unternehmensleistung nur von einer Wechselbeziehung [...] Um eine Kausalität nachzuweisen, sind andere Arten von Analysen erforderlich.“* Cristina Castellanos

“*„Die wichtigste methodologische Herausforderung ist, was Unternehmen oder Firmenvorstände unter Geschlechtergleichstellung verstehen. 5-10 % von einem Geschlecht (im Allgemeinen Frauen) in einem Firmenvorstand ist kein nach Geschlechtern ausgewogener Firmenvorstand, aber in den meisten dieser Studien wurde dies so verstanden.“* Cristina Castellanos

Es wurden Fallstricke bei der Formulierung der betriebswirtschaftlichen Argumente ermittelt. Es besteht die Gefahr der klischeehaften Zuordnung der Geschlechterrollen. Es wurden Befürchtungen geäußert, dass der Fokus auf die Unterschiede eine Rückkehr zu einem Essentialismus in Bezug auf das Verständnis von Frauen und Männern zur Folge haben könnte.

“*„Frauen (und wahrscheinlich) Männer bleiben in diesen Studien Stereotype. Sie sagen nun, dass Frauen in Krisenzeiten gute Manager seien, sie (wir?) seien wesentlich risikoscheuer [...] Heißt das, dass Frauen in Zeiten des Wohlstands nicht so geeignete Manager und Geschäftsführer sind?“* Priya Alvarez

“*„Anstatt von Gleichheit wird ein auf Unterschieden beruhender Ansatz unterstützt, um die wirtschaftlichen Vorteile einer Gleichstellung zu rechtfertigen. Das Argument beruhte auf der Idee, dass Frauen andersartige und neue Ansätze in den Geschäftsalltag einbringen, die von Vorteil sein können. Meiner Meinung nach müssten wir die betriebswirtschaftlichen Argumente sehr vorsichtig formulieren, um einen erneuten Essentialismus in Bezug auf die Geschlechterunterschiede und -rollen zu verhindern.“* Irene Rosales

Einige Teilnehmer äußerten Bedenken in Bezug auf die Argumentation im Sinne der betriebswirtschaftlichen Argumente für Geschlechtergleichstellung. Der Fokus der betriebswirtschaftlichen Argumente kann zu eng sein, und die Art und Weise, in der sich Unternehmen diese betriebswirtschaftlichen Argumente zu eigen machen, kann auch eher ihren eigenen Zwecken als der Geschlechtergleichstellung dienen.

“*„Die betriebswirtschaftlichen Argumente erkennen nicht ausreichend die zugrunde liegenden Probleme an und wirken den ursächlichen Faktoren auch nicht entgegen. Ich habe die betriebswirtschaftlichen Argumente immer als abweisend empfunden.“* Angela O'Hagan

“*„Ich benutze die betriebswirtschaftlichen Argumente in einer vielmehr impressionistischen Art und Weise zur Illustration dessen, wie die Geschäftswelt Frauen und/oder das Konzept der Geschlechtergleichstellung als Marketinginstrument sieht – entweder um ihre Produkte zu vermarkten oder ihr Unternehmen im Sinne einer guten Unternehmensführung zu präsentieren.“* Sheila Quinn

Es wurde eine Reihe von Bereichen zur Vertiefung ermittelt, um die betriebswirtschaftlichen Argumente weiterzuentwickeln.

“*„Ich glaube, der Fall Norwegen mit seinen Quoten kann gute Beispiele für Studien und gute Evidenz liefern.“* Cristina Castellanos

“*„Ich würde wieder die Notwendigkeit besserer Quellen für die Daten und die Relevanz von Umfragen zu den betriebswirtschaftlichen Argumenten betonen, indem man in die Unternehmen geht, um die Wirkung von Strategien und unterschiedlichen Organisationsmodellen anzuschauen, die sich durch unterschiedliche Grade von Geschlechtergleichstellung charakterisieren. Man sollte versuchen, sich nicht auf die Ergebnisse im Sinne der Unternehmensleistung zu beschränken, sondern die weiterreichenden Auswirkungen auf die Gesellschaft durch das, was in den Unternehmen in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung passiert, zu zeigen.“* Tindara Addabbo



# Schlussfolgerungen

Im derzeitigen Kontext von Krise und Veränderung wird Geschlechtergleichstellung zunehmend als Belastung und Kostenfaktor empfunden. Anliegen in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung sind keine wichtigen Themen der Politikgestaltung mehr. Es ist notwendig, die Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung zu stärken und einen stärkeren Fokus auf Geschlechtergleichstellung in die Diskussion zum wirtschaftlichen und sozialen Modell nach der Krise in der EU einzubringen.

Eine Interessenvertretung für eine Geschlechtergleichstellung kann sowohl greifbare als auch nichtgreifbare Vorteile nennen, welche Einzelpersonen, insbesondere Frauen, und der Gesellschaft insgesamt durch eine Geschlechtergleichstellung zugutekommen. Greifbare Vorteile für Einzelpersonen sind eine bessere Ausbildung, bessere Karriereaussichten, finanzielle Unabhängigkeit und neue Rollen in der Gesellschaft. Nichtgreifbare Vorteile für Einzelpersonen sind Freiheit, Wahlmöglichkeit und Zufriedenheit.

Auf gesellschaftlicher Ebene können Vorteile für die Wirtschaft genannt werden, einschließlich auf betriebswirtschaftlicher Ebene. Wirtschaftliche Argumente für eine Investition in Geschlechtergleichstellung und Frauen auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, bilden ein wirkungsvolles Instrument für Interessenvertreter. Allerdings wurden die wirtschaftlichen Argumente dahin gehend kritisiert, dass sie dem Wohl der Märkte und einer wirtschaftlichen Agenda, die nicht der Geschlechtergleichstellung dient, Priorität einräumen. Geschlechtergleichstellung kann jedoch sowohl als Angelegenheit der Grundrechte als auch als wirtschaftliche Ressource und Motor für Wohlstand behandelt werden.

Die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung umfassen wirtschaftliche Vorteile, die Einzelpersonen, Unternehmen, Regionen und Nationen zugutekommen. Es wird erkannt, dass im Zusammenhang mit der Geschlechterungleichheit und durch den Rückgang des Wohlstands Kosten entstehen. Dies ist mit der Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt und Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verbunden und stellt Geschlechtergleichstellung als einen produktiven Faktor dar, den man sich zunutze machen kann, indem man das gesamte produktive Potenzial der erwerbstätigen Bevölkerung nutzt, um zu einer nachhaltigen demografischen Entwicklung überzugehen und die Nettobeiträge zum Steuersystem zu erhöhen. Es besteht eine zu vermeidende Gefahr bei dieser Argumentation: Der auf die Vorteile gelegte Politik-Schwerpunkt sollte nicht auf die Kostensenkung verlagert und Geschlechtergleichstellung nicht mit einem engen Konzept des Bruttoinlandsprodukts als Maß für Fortschritt verbunden werden.

Auf betriebswirtschaftlicher Ebene können die Argumente für eine Geschlechtergleichstellung größere Gewinnmargen, verbesserte Unternehmensleistung, Arbeitsplatzinnovation, effektivere Beschaffung neuer Mitarbeiter, ein produktiveres Arbeitsumfeld und besseres Unternehmensimage beinhalten. Dieses Argument kann auch die Vorteile für die Unternehmensführung in Bezug auf den Arbeitsplatz umfassen. Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz kann die Entscheidungsfindung verbessern, den Aktionärswert erhöhen und die Risikobereitschaft in einem Unternehmen senken. Es besteht jedoch die zu vermeidende Gefahr bei dieser Argumentation, dass sie Frauen und Männer stereotypieren und zurück zu einer essentialistischen Sichtweise von Frauen und Männern führen könnten.

Bei der Annahme dieser Herausforderungen müssen Interessenvertretungsstrategien entwickelt werden, die für die neuen Politiken und neuen politischen Prozesse relevant sind. Die Interessenvertretungsziele müssen auf eine weitreichende Agenda abzielen, um Misserfolge bei der Einführung von Geschlechtergleichstellung in die Politiken, das Fehlen eines allgemeinen Bedürfnisses nach Geschlechtergleichstellung und die Notwendigkeit neuer Instrumente zur Interessenvertretung für die Geschlechtergleichstellung anzugehen. Die Rolle der Zivilgesellschaft bei der Interessenvertretung muss unterstützt und weiterentwickelt werden.

## Anhang I – Quellen

### Verzeichnis der Quellen, die auf der EuroGender-Plattform während der Diskussion bereitgestellt wurden

#### Schriftliche Materialien

1. Department for Business, Innovation and Skills. The Business Case for Equality and Diversity. A Survey of the Academic Literature, BIS Occasional Paper No. 4, Government Equalities Office, 2013, [http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/the\\_business\\_case\\_for\\_equality\\_and\\_diversity\\_1.pdf](http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/the_business_case_for_equality_and_diversity_1.pdf)
2. Department for Business, Innovation and Skills. The Business Case for Equality and Diversity. A Survey of the Academic Literature, BIS Occasional Paper No. 4, Government Equalities Office, 2013, [http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/the\\_business\\_case\\_for\\_equality\\_and\\_diversity\\_1.pdf](http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/the_business_case_for_equality_and_diversity_1.pdf)





3. Bussmann, M., „Gender equality, good governance, and peace“, Entwurf, erstellt zur Präsentation bei der PAC-Generalversammlung, Gaillac (Frankreich), 7.-9. Juni 2007, 2007, <http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/GenderEqualityGoodGovernanceandPeace.pdf>
4. Löfström, A., „Gender Equality, Economic Growth, and Employment“, eine vom schwedischen Ministerium für Integration und Geschlechtergleichstellung finanzierte Studie, 2009.
5. Smith, M., und Bettio, F., „Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality“, EGGE-Bericht, Europäische Union, 2008, <http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/ECO-CASE-final-1.pdf>
6. Annesley, C., und Gains, F., „Investigating the Economic Determinants of Gender Equality Policy Agendas“, erstellt zur Präsentation bei der APSA-Konferenz 2009, Toronto (Kanada), 3.-6. September 2009, 2009, <http://eurogender.eige.europa.eu/documents/investigating-economic-determinants-gender-equality-policy-agendas>
7. „The Equalities Review: Interim Report for Consultation“, The Equality Review, 2006, [http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/Equalities\\_Review\\_interim\\_report.pdf](http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/Equalities_Review_interim_report.pdf)

### Videos

1. Gloria Steinem, How Far We've Come, <http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gloria-steinem-how-far-weve-come>
2. Gudrun Schyman von der schwedischen Linkspartei diskutiert Geschlechtergleichstellung, <http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gudrun-schyman-swedish-left-party-discusses-gender-equality>
3. Gloria Steinem über Männer, Frauen und Macht, <http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/gloria-steinem-men-women-and-power>
4. Why do we have too few women leaders?, <http://eurogender.eige.europa.eu/multimedia/videos/why-do-we-have-too-few-women-leaders>
5. Christine Lagarde, Women should not imitate men, <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-21698322>

### Weitere von den Teilnehmern bereitgestellte Quellen

1. „The business case for diversity, good practices within the workplace“, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, 2005.
2. „The Business Case for Equality and Diversity: A Survey of the Academic Literature“, BIS Occasional Paper No. 4, Ministerium für Gewerbe, Innovation und Qualifikation, Vereinigtes Königreich.
3. Bettio, F., et al., „Impact of the Economic Crisis on the situation of Women and Men and on Gender Equality Policies“, 2013, [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
4. Credit Suisse-Research Institute, „Gender diversity and corporate performance“, 2012, <http://tinyurl.com/c15jzco>
5. Dedzo, C., und Ross, D., „Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A panel data investigation“, in *Strategic Management Journal*, 2012.
6. Della Giusta, M., Artikel auf Italienisch zur Wechselwirkung zwischen Gender-Politik und Zufriedenheit <http://www.ingenera.it/persona/della-giusta>
7. Der erste Bericht über Vielfalt im Management in Polen, <http://www.diversite-europe.eu/wp-content/uploads/2011/02/ReportPoland.pdf>
8. Eisenstein, H., „Feminism Seduced: How Global Elites Use Women's Labour and Ideas to Exploit the World“, 2010, <http://www.amazon.com/Feminism-Seducd-Global-Elites-Exploit/dp/159451660X>
9. Halla Tomasdottir beschreibt, wie sie ihr Unternehmen Audur Capital durch die isländische Krise geführt hat, [http://www.ted.com/talks/halla\\_tomasdottir.html](http://www.ted.com/talks/halla_tomasdottir.html)
10. Holli, Celis und Squires, *Articles in Representation* 44(2), 2008, <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0344890802080464>



11. Kawaguchi, A., „Equal Employment Opportunity Act and Work Life Balance: Do work-family balance policies contribute to achieving gender equality?“, in *Japan Labour Review*, Bd. 10, Nr. 2, 2013.
12. Knouse, S. B., und Dansby, M. R., „Percentage of work-group diversity and work-group effectiveness“, in *The Journal of Psychology*, Bd. 133, Nr. 5, 1999, S. 486-493.
13. McKinsey & Company, „Women Matter – Gender Diversity, A corporate performance driver“, 2007.
14. Nelson, J., „Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis? Implications for teaching about gender, behaviour and economics“, 2012, <http://tinyurl.com/cysy4r6>
15. Picchio, A., Corrado, F., Badalassi, G., und Addabbo, T., „A Social Reproduction and Well Being Approach to Gender Budgets“, in Degavre, F., Eriksen, J., Addis, E., und de Villota, P. (Hg.), *Gender and Well Being. The Role of Institutions*, Ashgate, 2011.
16. Rubery, J., und Rafferty, A., „Women and Recession Revisited“, in *Work, Employment, and Society*, Bd. 27, Nr. 3, 2013, S. 414-432.
17. Stotsky, J. G., „Gender and its Relevance to Macro Economic Policy: A Survey“, *IMF Working Papers* Nr. 06/233, 2006.
18. Torchia, M., Calabro, A., und Huse, M., „Women Directors on Corporate Boards: From Tokenism to Critical Mass“.
19. UN-Presseerklärung zum Thema Frauen,  
<http://www.unwomen.org/2012/03/strengthening-the-business-case-for-gender-equality-nearly-400-ceos-commit-to-womens-empowerment-principles/>

## Anhang II – Transkripte

Entwurf einer gemeinsamen Beurteilung der Vorteile der Geschlechtergleichstellung anhand der jüngeren Geschichte:

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20Designing%20a%20collective%20assessment%20of%20gender%20benefits%20through%20recent%20history%20-transcript%20%282%29.pdf>

Die wirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung:

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20The%20economic%20case%20for%20gender%20equality%20-transcript%20%283%29.pdf>

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine Geschlechtergleichstellung:

<http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/online%20discussion%20-%20The%20business%20case%20for%20gender%20equality%20-transcript%20%283%29.pdf>



## Anhang III – Teilnehmerliste

Name	Organisation	Land
Alexandrina Satnoianu	EIGE	Litauen
Angela O'Hagan	European Gender Budgeting Network (EGBN)	Vereinigtes Königreich
Barbara Giovanna Bello	Universität Trient	Italien
Barbara Leda Kenny	Fondazione Giacomo Brodolini	Italien
Bettina Braun	European Service Network	Belgien
Birgitta Aleskog	Schwedisches Arbeitsministerium	Schweden
Carla Fronteddu	Unabhängige Expertin	Italien
Chiara Fattori	Cultura Lavoro S.r.l.	Italien
Cristina Castellanos Serrano	Platform for Equal and Non Transferable Paternity Leave (PLENT)	Spanien
Dimitris Tsoutsias	EIGE	Litauen
Edite Kalnina	Nationaler Ausschuss für Geschlechtergleichstellung	Lettland
Esther Fernandez	Stiftung der Einelternfamilien Isadora Duncan	Spanien
Giovanni Razzu	Expertenforum des EIGE	Vereinigtes Königreich
Graziano Di Paola	Cultura Lavoro S.r.l.	Italien
Gulay Gunluk-Senesen	European Gender Budgeting Network (EGBN)	Türkei
Inete Ielite	Gender Mainstreaming Thematic Network des EIGE	Lettland
Irene Rosales Jiménez	Thematic Working Group on Gender-Based Evaluation in the European Evaluation Society (EES)	Spanien
Julia Espinosa	Thematic Working Group on Gender-Based Evaluation in the European Evaluation Society (EES)	Spanien
Jurgita Peciuriene	EIGE	Litauen
Katarzyna Pabijanek	EIGE	Litauen
Kate Holman	European Service Network	Belgien
Liisa Horelli	Thematic Working Group on Gender-Based Evaluation in the European Evaluation Society (EES)	Finnland
Lina Nilsson	Ministerium für Bildung und Forschung	Schweden



Lut Mergaert	Thematic Working Group on Gender-Based Evaluation in the European Evaluation Society (EES)	Belgien
Magdalena Gryszko	EIGE	Litauen
Niall Crowley	Freiberuflicher Experte	Irland
Priya Alvarez	EIGE	Litauen
Regina Frey	European Gender Budgeting Network (EGBN)	Deutschland
Richard Colston	European Service Network	Belgien
Rosemary Hindle	World Association of Girl Guides and Girl Scouts	Belgien
Sheila Quinn	European Gender Budgeting Network (EGBN)	Irland
Susy Billingsley	Cultura Lavoro S.r.l.	Italien
Tindara Addabbo	European Gender Budgeting Network (EGBN)	Italien
Victoria Sánchez Esteban	Thematic Working Group on Gender-Based Evaluation in the European Evaluation Society (EES)	Spanien



## **Kontaktinformation**

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius (Litauen)

Tel. +370 52157444/52157400

<http://eige.europa.eu/>

<https://twitter.com/eurogender>

<https://facebook.com/eige.europa.eu>

<https://youtube.com/user/eurogender>

<http://eige.europa.eu/content/eige-newsletters>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>

