

## Wertschätzung sozialer Berufe

Impulsreferat von Angelika Puhmann

Stellvertretende Leiterin der Abteilung Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe / Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung  
im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn



### Frauen brauchen mehr Wert

Geht es um die Wertschätzung sozialer Berufe, dann geht es zugleich um die Wertschätzung von Berufen, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind. Und es geht auch um die Geringschätzung weiblicher Arbeitskraft (Novarra 1982).

Nehmen wir die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens, so weisen sie ein wesentliches Kennzeichen der Wert- bzw. der Geringschätzung weiblicher Arbeitskraft und Berufstätigkeit auf: Einer z. T. hohen ideellen Wertschätzung – speziell des menschlichen, helfenden Anteils wegen – steht eine ausgeprägte materielle Geringschätzung gegenüber, die sich in verschiedenen Aspekten manifestiert, von denen einige hier angesprochen werden sollen.

Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, so das Institut für Arbeit und Technik, sei die „heimliche Heldin“ des Strukturwandels im Ruhrgebiet (Hilbert 2001 Pressemeldung). Warum es nun grade eine heimliche Heldin sein muss, wissen wir nicht – die Assoziation zum frauenspezifischen Berufsfeld liegt nahe. Dass jedoch hier von einem großen Wirtschaftsfaktor die Rede ist, wird deutlich: Die Branche sei inzwischen größer als Baugewerbe, Landwirtschaft, Energie und Bergbau zusammen und habe sich zur wichtigsten Säule des Strukturwandels entwickelt. Fast 68% der neuen Arbeitsplätze entstanden bei den niedergelassenen Ärzten, in den Krankenhäusern, in der Sozialarbeit und – vor allem – in der Altenhilfe (ebda.). Sicher werden sich solche und ähnliche Meldungen auch für andere Regionen finden – Antworten auf einige Fragen, die mit einem solchen Bedeutungszuwachs aufkommen, möglicher Weise auch. Um welche Berufe geht's hier eigentlich? Wie sind sie angesehen, was haben sie zu bieten? Was sind das für Arbeitsplätze, um die es dort geht? Und nicht zuletzt: Wie kommt der Branchenerfolg bei den Beschäftigten und vor allem bei den berufstätigen Frauen an? Welches Image haben Berufe in diesem Feld? Hier ist ein rasch wachsender Zukunftssektor, doch gelten seine Berufe nicht als Zukunftsberufe (Ulshoefer 1992). Geht's hier also um

## **„Frauenberufe“ – Berufe 2. Wahl?**

Doch halt! Tappen wir hier nicht schon in die eine Falle, die zur Minderbewertung von Frauen und ‚ihren‘ Berufen beiträgt? Nämlich plakativ eine geschlechtsbezogene Generalisierung zu benutzen, die alle Frauen und ‚ihre‘ Berufe in einen Topf wirft. Schon sieht man die typische weibliche Berufstätige, die hingebungsvoll etwa als Krankenschwester oder Friseurin oder auch genervt in der Gastronomie oder im Einzelhandel zu schlechten Konditionen arbeitet und auf jeden Fall unterbezahlt ist. Das wird der Realität und den Frauen nicht gerecht und es trägt sicher schon gar nicht dazu bei, Ansatzpunkte und Hebel für verbessernde Veränderungen zu finden.

Das Spektrum der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen ist breit und die Beteiligung von Frauen unterschiedlich hoch. Ebenso breit ist das Spektrum der Arbeitgeber, der Organisationsformen von Arbeit und der Arbeitsbedingungen sowie der zuständigen Verbände, Organisationen und relevanter Akteure. In diesem Spektrum finden sich gute, weniger gute und schlechte Bedingungen. Man könnte als erstes die guten und besseren Bedingungen identifizieren und dann an das dort Erreichte anknüpfen und auf Erfolge aufbauen. Solche Spektren zu zeigen und zu bewerten ist gerade auch für die berufliche Orientierung junger Frauen und Männer sehr wichtig, damit die Wahlmöglichkeiten innerhalb von Berufsfeldern aufgezeigt werden und das Berufsspektrum auch auf diese Weise erweitert wird.

### **Soziales und mehr: Spektrum der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen**

Sehen wir auf das Berufsspektrum in diesem Bereich, wie es im Berliner Internetportal „Wege zum Beruf“ zu finden ist. Hier sind die Berufe im dualen System:

- AltenpflegerIn
- Medizinische Fachangestellte
- AugenoptikerIn
- BiologielaborantIn
- Biologisch-technischeR AssistentIn
- ChemielaborantIn
- ChirurgiemechanikerIn
- DrogistIn
- FachangestellteR für Bäderbetriebe
- FriseurIn

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010

HörgeräteakustikerIn  
KosmetikerIn  
OrthopädiemechanikerIn und BandagistIn  
OrthopädieschuhmacherIn  
PharmakantIn  
SozialversicherungsfachangestellteR  
ZahnmedizinischeR FachangestellteR  
ZahntechnikerIn

Und hier die Liste der Berufe, die mit schulischen Ausbildungen erlernt werden:

AltenpflegerIn  
Biologisch-technischeR AssistentIn  
Chemisch-technische AssistentIn  
DiätassistentIn  
ErgotherapeutIn  
Hebamme/Entbindungspfleger  
Kinderkrankenschwester/-pfleger  
KosmetikerIn  
Krankenschwester/-pfleger  
Logopäde/Kigopädin  
MasseurIn med. BademeisterIn  
MedizinischeR DokumentationsassistentIn  
MedizinischeR Sektions- und PräparationsassistentIn  
Medizinisch-technischeR LaboratoriumsassistentIn  
Medizinisch-technischeR RadiologieassistentIn  
Motopäde/Motopädin  
OrthoptistIn  
Pharmazeutisch-technischeR AssistentIn  
PhysiotherapeutIn

Vielleicht kennt man nicht mal alle diese Berufe, vielleicht vermutet man hinter dieser oder jener Berufsbezeichnung eher eine mehrheitliche Besetzung durch Frauen oder Männer, diese oder jene Bildungsabschlüsse oder akademische Grade, eine bestimmte Schichtzugehörigkeit oder die Verankerung in einem der gesellschaftlichen Milieus. Berufsbezeichnungen führen also zu bestimmten Vorstellungen und Assoziationen, die Wertungen enthalten. Wer diesen oder jenen Beruf hat, ist eher angesehen, gebildet, reich oder intelligent – oder eben nicht; die Tätigkeit in einem solchen Beruf ist eher un-

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010 gebildet, anspruchslos und gering geachtet – oder eben interessant, abwechslungsreich und geachtet. Solche Berufsimagen haben auch einige geschlechtsbezogene Ausprägungen.

### **Images und geschlechtsbezogenes Ansehen**

Dabei geht es um unterschiedliche Vorstellungen über die Tätigkeiten in einem Beruf, die auch mit durch Berufsbezeichnungen bei jungen Frauen und jungen Männern hervorgehoben werden: „Im Vergleich zur Arbeit einer Mediengestalterin betrachten Schülerinnen die Tätigkeiten einer IT-Systemelektronikerin als eher eintönig, als eher kontaktarm, als weniger sauber und auch als gefährlicher.“ (Krewerth 2004). Damit würden gerade Aspekte, die für junge Frauen bei der Berufswahl wichtig seien, negativ berührt. Schlussfolgern kann man: Es lohnt sich über Berufsbezeichnungen nachzudenken und auch unter geschlechtsbezogenen Aspekten nachzubessern.

Doch hilft ein neues Namensschild natürlich nur wenig, wenn Fakten sprechen und Vorstellungswelten bestätigen: Alle befragten Jugendlichen der genannten BIBB-Studie halten die Tätigkeit eines Kochs für anspruchsvoller und aussichtsreicher als die einer Köchin. Und das wird vom Einkommensunterschied untermauert: Ende der 90er Jahre verdienten rund 1/3 der Köche mehr als 4000 DM brutto, bei den Köchinnen waren es nur 6%; und rund 1/3 der Köche, aber nur 13% der Köchinnen waren in leitender Funktion (Puhlmann 2005).

Aus der Geschlechterperspektive heraus kann es sogar scheinen, als sei ein Beruf für Frauen und Männer jeweils ein anderer: So wird der Beruf Gesundheits- und Krankenpflegerin in praktisch allen Punkten besser und höher bewertet als der Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers. Auch wie die Wahl eines bestimmten Berufs in den Augen anderer Menschen erscheinen mag, darüber können Vermutungen geschlechtsbezogen unterschiedlich sein. So meinten in der BIBB Untersuchung (Krewerth 2004) 44% der befragten jungen Frauen, dass sie einen von anderen geschätzten Beruf ergreifen, wenn sie Gesundheits- und KrankenpflegerIn lernten; von den jungen Männern meinten das nur 22%. Praktisch das umgekehrte Bild zeigt sich, wenn es um den Beruf IT-SystemelektronikerIn geht: Hier meinten 48% der jungen Männer, aber nur 24% der jungen Frauen, dass dieser Beruf in den Augen anderer als geschätzt gelten würde.

## **Ausbildung – Weiterbildung – Karrierewege**

Ein Beruf hat also stark mit sozialem Ansehen, aber auch mit individuellem Ansehen zu tun und diese Aspekte sind gerade bei der Berufswahl und schon in der Berufsorientierungsphase steuernde und prägende Elemente, wenn es um das Empfinden für die eigene Wertigkeit im Kontext von Beruf und Berufsarbeit geht. Dabei spielen die Ausbildungsbedingungen eine zentrale Rolle, das zeigt etwa der Ausbildungsreport 2009 des DGB. Zusammenfassend wird festgestellt, dass aus der Befragung Benachteiligungen weiblicher Auszubildender hervorgehen, die sich als gender pay gap in den traditionellen weiblichen Ausbildungsberufen zeigten und auch darin, „dass fehlender Überstundenausgleich und Mitspracherechte bei der Festlegung des Urlaubszeitpunktes gerade bei weiblichen Azubis ein Problem sind.“ (DGB 2009). Solche Vernutzung weiblicher Arbeitskraft lässt jungen Frauen weniger Raum und Zeit für ihr eigenes Leben und ist familienunfreundlich - was allerdings für Auszubildende in der Regel nicht als Vereinbarkeitsfrage in dem Sinne auftaucht, im Konkreten jedoch natürlich bei allen Auszubildenden mit eigenen Kindern oder sonstiger Familienverantwortung. In dieses Feld gehört das Thema Berufsausbildung in Teilzeit nach § 8 BBiG, zu dem umfassende und die aktuellsten Informationen auf der Seite des Jobstarter-Programms zu finden sind:

<http://www.jobstarter.de/de/1969.php> . Eine gute und respektvolle Ausbildung erst gibt die Grundlage für das Selbstvertrauen, das notwendig ist, Weiterbildungswünsche zu entwickeln, durchzusetzen und umzusetzen und sich im Beruf so zu Hause zu fühlen, dass man weiter kommen will.

## **Frauen – Arbeitskräfte 2. Wahl?**

### **Arbeitsbedingungen: Zeit und Geld**

„Welcher Lohn für welche Arbeit?“ fragte Barbara Stiegler im Titel ihres Klassikers der Analyse unterschiedlicher Arbeiten in der Gesellschaft generell und der Teilung dieser Arbeiten zwischen den Geschlechtern. Zeit und Geld, das wird auch hier deutlich, haben bei der Berufstätigkeit von Frauen andere Koordinaten als bei der von Männern. Ein Stichwort ist hier: Geringfügige Beschäftigung, die allein auf Grund der hohen Beteiligung von Frauen daran als ‚frauenspezifisch‘ angesehen werden könnte: Nach Darstellung der Bundesagentur für Arbeit ist die geringfügige Beschäftigung insgesamt seit 2003 deutlich gestiegen und die Anzahl der Frauen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, liegt drastisch über der der Männer.

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010

Nun könnte man vermuten, dass gerade im Gesundheitssektor mit seinen hohen Frauenquoten diese Beschäftigungsverhältnisse anwachsen. Doch zeigt sich, dass – zumindest bis ins Jahr 2005 in diesem Bereich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Männern und Frauen etwa gleich stark aufwärts geht, während die allgemeine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei beiden Geschlechtern und stärker bei den Männern als bei den Frauen sehr deutlich zurückgegangen ist.

Gleichwohl bedeutet das nicht, dass im Gesundheitssektor alles in Ordnung ist. Das zeigt eine Studie der Technischen Universität Dortmund, die in einem Projektverbund durchgeführt wird: „Die Wertschätzung für die Pflegeberufe im Spiegel der Statistik“

(Goesmann/Nölle 2009) – also genau wie zugeschnitten auf die Themenstellung, mit der wir uns beschäftigen. Die Studie stellt die Berufe Altenpflegerin und Krankenpflegerin vergleichend gegenüber und fragt vor allem nach den Arbeitsbedingungen, dem Verdienst und der Berufsfucht. Als Maßstab für die Beurteilung von der Beschäftigungsverhältnisse und der Faktoren Zeit und Geld wird der DGB-Index Gute Arbeit hinzugezogen. Zwar kommt der Beruf Krankenpflegerin weit besser weg als der Beruf Altenpflegerin – mehr als die Hälfte der Altenpfleger/innen seien in Arbeits- und Einkommensbedingungen beschäftigt, die nach dem DGB-Index als schlechte Arbeit eingestuft werden. Doch wird zusammenfassend für beide Berufe festgestellt: „Altenpfleger/innen verdienen signifikant weniger als Krankpfleger/innen. Beide Berufsgruppen befinden sich zu einem großen Teil in Verdienstkategorien, die vom DGB als prekär eingestuft werden. Innerhalb der Berufe gibt es vor allem bei den Verdienststrukturen deutliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: Frauen bekommen deutlich geringere Löhne als Männer. ... Altenpflegerinnen scheinen ihren Beruf eher zu verlassen als Krankenpfleger/innen.“ Und das letzte gilt wohl am stärksten für die Jüngeren.

### **Arbeitsorganisation: Hierarchien und Zuordnungen**

Worüber vielleicht am erfolgreichsten gestritten wurde, nämlich dass Frauen in Führungspositionen angemessen repräsentiert sein müssen, bleibt offenbar weiter ein Thema, denn nach wie vor sind Frauen seltener in Führungspositionen zu finden als Männer.

Das sieht man auch an den Einkommensunterschieden. Auf geringere Bildungsniveaus von Frauen jedenfalls lässt sich das, so das Statistische Bundesamt, nicht zurückführen: „Betrachtet man die Verteilung der erwerbstätigen Männer und Frauen bezüglich ihrer Bildungsabschlüsse, stellt man aber nur geringe Unterschiede fest. Beim Fachhochschulabschluss lagen nach den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2006 die

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010  
Männer vorne. Nur geringe Unterschiede gab es bei Abiturienten, Hauptschulabschlüssen bzw. bei der mittleren Reife.

Obwohl keine großen Unterschiede beim Bildungsabschluss festzustellen waren, wurden Führungspositionen trotzdem vornehmlich von Männern wahrgenommen. 70% der Leitenden Arbeitnehmer/-innen waren im Jahr 2006 Männer. Während der durchschnittliche Bruttostundenverdienst über alle Beschäftigte 16,20 Euro betrug, wurden diese Führungskräfte mit 30,87 Euro entlohnt. Dies sind knapp 91% mehr im Vergleich zum Durchschnittsverdiener.“ (Statistisches Bundesamt)

Darüber hinaus mögen andere und neue Hierarchisierungen und berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten entstehen, bei denen dann speziell auf die entsprechende Teilhabe von Frauen zu achten sein könnte beispielsweise, wenn strukturell ein Trend zu Akademisierung verschiedener Aufgabenfelder entsteht. Etwa, wie es auf der Info-Seite zur Gesundheits- und Sozialwirtschaft des Rhein Ahr Campus zu lesen ist, durch zunehmende Ökonomisierung. Hier gibt es den Studiengang „Betriebswirtschaftslehre (B.A.) mit der Vertiefung Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Von 9 dort genannten Dozenten sind 7 männlich. Sollte das ein Hinweis auf neue Hierarchien zum Nachteil von Frauen sein?

### **Arbeitsanforderung: Soziale Kompetenzen – Natürliche Beigabe – Allgemeinbildung – Berufsqualifikation**

Neben den Fragen wie ein Berufsbild konstruiert ist und welches Image ein Beruf hat, ist die Frage nach deren Umsetzung in der Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Dabei geht es um die Beschreibung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen im Hinblick auf männliche oder weibliche Besetzung: Welche Tätigkeiten und Anforderungen werden jeweils hervorgehoben, hoch oder niedrig bewertet oder nicht erwähnt? Als allgemein bekannt gilt, dass ein Kriterium wie „Erfahrung“ Frauen immer dann ausschließt, wenn die geforderte Erfahrung auf ausschließlich geraden und ununterbrochenen Berufslaufbahnen in Vollzeit erworben werden kann, und wenn Erfahrungen, die typischer Weise in Lebens- und Arbeitskontexten der Frauen zu erwerben sind, nicht in Betracht gezogen werden.

Im Visier der Bewertungen stehen seit langem immer wieder die Sozialen Kompetenzen. Dass sie im Berufsleben unerlässlich sind und mit Veränderungen in der Arbeitswelt wie z.B. Teamarbeit, Telearbeit, Callcenter und wachsender Beratungstätigkeit zur Grundausstattung zählen und praktisch zur Allgemeinbildung gehören (sollten), scheint eine ganz geschlechtsneutrale Tatsache. Doch zeigt sich, dass soziale Kompetenzen gerade

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010 in den Dienstleistungsberufen und hier speziell in den stärker von Frauen besetzten Berufen zu wenig berücksichtigt und schon gar nicht angemessen in die Waagschale geworfen werden. Analysen und Entwicklung von Modellen zur Erfassung von Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern hatten in den 1990er Jahre schon einmal Wege aufgezeigt, Bewertungssysteme zu verändern und zu ergänzen, so dass Frauen mit ihren Anforderungs- und Qualifikationsprofilen ebenso angemessen repräsentiert sein könnten wie ‚das Soziale‘ von Berufen generell. Auf diese Weise, so das Ziel, sollte der Wert erkannt, berechnet und in bare Münze gewandelt werden können. Im Rahmen eines BIBB-Projekts (Damm-Rüger/Stiegler 1996; s. auch Stiegler 1994) wurde beispielsweise eine Checkliste typischer Anforderungen entwickelt. Dabei wurden Kontakt- und Kommunikationssituationen, Kooperationssituationen, Problemsituationen und Konfliktsituationen in die Betrachtungen einbezogen, um praktikables Raster zu entwickeln, um Lernprozesse zu strukturieren und zu neuen Bewertungsgrundlagen beizutragen.

Wie kann man sichtbar machen, in welchen Beschäftigungsfeldern Tätigkeitsmerkmale häufig vorkommen, die den sozialen Kompetenzen zugerechnet werden können? Im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006<sup>1</sup> ist das so zu finden: GRAFIK. Man sieht sehr deutlich: die sekundären Dienstleistungsberufe, zu denen ja auch die sozialen Berufe gehören, weisen diese Tätigkeitsmerkmale sehr ausgeprägt auf.

## Frauen – 2 geteilt?

### Lebensanforderung ‚Vereinbarkeit‘

Beruf und Familie zu vereinbaren – das ist für Frauen heute **1 Muss**. Es zählt zu den normalen Übereinkünften in unserer Gesellschaft, dass Frauen ihre Arbeitszeit so einrichten und sich nur soweit am Berufsleben beteiligen, dass sie genug Zeit für die Familienarbeit haben. Frauen werden auch im Berufsleben noch mit daran gemessen, ob sie ausreichend für die Familie da sind.

Dass sie ihr eigenes persönliches und soziales Leben mit dem Beruf und dem Anspruch an sie, Familienarbeit zu leisten, bleibt häufig noch **1 Wunsch**. Dabei ist gerade das natürlich eine wesentliche Voraussetzung der gleichen und angemessenen Teilhabe am

---

<sup>1</sup> Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 ist eine für Deutschland repräsentative Befragung von 20.000 Erwerbstätigen zu Arbeit und Beruf im Wandel und zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation. Erhebungseinheit sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahre mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche in Deutschland. Die Erhebung 2006 wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipiert und durch das BMBF gefördert. Die Studie steht in Bezug zu den vier BIBB/IAB-Erhebungen 1979, 1985/86, 1991/92 und 1998/99.

Treffen des Vorstandes mit den Präsidentinnen/Vorsitzenden der Mitgliedsverbände 2010  
öffentlichen politischen und sozialen Leben und auch eine Voraussetzung einer selbst bestimmten Lebensgestaltung. Die materielle Seite, auch durch die 2-Teilung oftmals durch geringe Einkommen geprägt, spielt dabei eine wesentliche Rolle, denn sie prägt:

### **Lebensbedingungen**

Sprach man früher von ledigen oder geschiedenen Müttern, skizzierte man damit quasi unvollständige Sozialfiguren, die Geld verdienen mussten und daher ihrer Familienarbeit nicht – ausreichend – nachkommen konnten. Ihre Kinder waren meist die Schlüsselkinder und häufig erklärt man ja noch heute schnell, wenn etwas mit Kindern alleinerziehender Frauen nicht perfekt läuft, dass da ja eben der Vater resp. der Mann in der Familie fehle. Allerdings sind wir heute schon weiter und haben, was die Alleinerziehenden betrifft, einen angemessenen Blick, der sich beispielsweise in der Passage aus dem Familienbericht 2009 des BMFSFJ zeigt:

„Beinahe jede fünfte Familie in Deutschland besteht aus einem alleinerziehenden Elternteil. In Ostdeutschland ist es sogar mehr als jede vierte. Insgesamt leben 2,18 Millionen minder- jährige Kinder bei ihren alleinerziehenden Müttern oder Vätern, das entspricht mehr als jedem sechsten Kind in Deutschland.<sup>165</sup> Alleinerziehende machen also einen nicht unerheblichen Teil der Familien in Deutschland aus und haben aufgrund der Besonderheit ihrer Situation besondere Bedarfe. Alleinerziehende zeichnen sich durch ihre hohe Leistungsbereitschaft aus. Sie erziehen ihre Kinder häufig ohne Hilfe des anderen Elternteils und gehen gleichzeitig einer Berufstätigkeit nach.“ (BMFSFJ 2009, S. 87)

Aber natürlich sind es nicht nur die Alleinstehenden oder Geschiedenen, sondern viele Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen, die Familienernährerin sind – und für viele von ihnen ist das **1 Muss**. Viele von ihnen erzielen – gerade in den sog. Frauenberufen und in den Gesundheits- und Sozialberufen **1 Einkommen**, das aber **kein Auskommen** ist. Die Frage der Wertschätzung sozialer Berufe und die Frage der Wertschätzung der weiblichen Arbeitskraft stehen gerade auch deshalb wieder auf der Tagesordnung.

### **Wunschliste und Strategien**

Arbeitsbedingungen sollten so sein, dass Frauen sich selbst und ihre Familie ernähren können - Tarifverträge, Arbeitsverträge, Arbeitsgestaltung, gesicherter Kindesunterhalt.

Kompetenzentwicklung mit Frauen, Interessen zu formulieren, zu bündeln, durchzusetzen - Thema auch für Berufsorientierung und Berufsausbildung

Ein Beispiel: Arbeitsplatzcheck für Frauen der IG-Metall: „Expertin der eigenen Arbeit“.

Ökonomischen Wert von ‚Frauenberufen‘ und Frauenarbeit zum Allgemeinwissen machen - Diese Milliarden ständig wiederholen.

## Literatur

BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung : <http://www.bibb.de/de/50802.htm>

BMFSFJ: Familienreport 2009: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienreport,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Damm-Rüger, Sigrid und Stiegler, Barbara: Soziale Qualifikationen im Beruf. Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Berichte zur beruflichen Bildung 192. Bielefeld 1996.

DGB-Bundesvorstand: Ausbildungsreport 2009. Berlin 2009.

Goesmann, Christina und Nölle, Kerstin: Die Wertschätzung für die Pflegeberufe im Spiegel der Statistik. Dortmund 2009. [www.berufe-im-schatten.de](http://www.berufe-im-schatten.de)

Puhlmann, Angelika: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? In:

Granato, Mona und Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Berichte zur beruflichen Bildung 278, Bielefeld 2007, s. 28-36.

IG-Metall: „Expertin der eigenen Arbeit – ERA – Mitreden lohnt sich. März 2004.

<http://www.netzwerk-chancengleichheit.org/news/40-ERA-diskriminierungsfrei.html>

Krewerth, Andreas u. a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld 2004.

Novarra, Virginia: Die Geringschätzung der weiblichen Arbeitskraft. Von der Verschwendung der Talente. Hamburg 1982.

Rhein Ahr Campus [www.rheinahrcampus.de/Gesundheits-und-Sozialwirtsch.117.0.html](http://www.rheinahrcampus.de/Gesundheits-und-Sozialwirtsch.117.0.html)

Statistisches Bundesamt Deutschland: STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten; Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen.

Stiegler, Barbara: Berufe brauchen kein Geschlecht: Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen. FES Bonn 1994.

Stiegler, Barbara: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit. FES Bonn 1999.

Ulshoefer, Helgard: Frauenerstausbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen – mit Perspektive oder im Abseits? In: Damm-Rüger, Sigrid (Hrsg.): Frauen-Ausbildung-Beruf. Realität und Perspektiven der Berufsausbildung von Frauen. BIBB Berlin und Bonn 1992, 97-108.

Wege zum Beruf – Das Berliner Internetportal für Jugendliche. [www.wegen-zum-beruf.de](http://www.wegen-zum-beruf.de)

[www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/76090](http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/76090): „Gesundheits- und Sozialwirtschaft als die ‚heimliche Heldin‘ des Strukturwandels im Ruhrgebiet“, Pressemeldung des Instituts für Arbeit und Technik IAT Gelsenkirchen vom August 2001.