

Ein Teufelskreis

Berufswahl und Entgeltdiskriminierung von Frauke Gützkow

Haben Frauen es in der Hand, mit der richtigen Berufswahl dafür zu sorgen, dass sie gut bezahlt werden und ihr beruflicher Erfolg gesellschaftlich anerkannt wird? Wer die Titel öffentlicher Förderprogramme liest – das aktuelle Stichwort heißt »Frauen in MINT-Berufe«, früher waren es die Männerberufe –, kann diesen Eindruck gewinnen. Auch bei der Debatte um die Entgeltdiskriminierung stehen sich manche aus der Verantwortung mit der Aufforderung an Frauen, sie sollten offensiver in Gehaltsverhandlungen gehen. Die Ursachen für die strukturelle Diskriminierung von Frauen im Beruf sind auch deshalb so komplex, weil Rollenbilder und stereotype Zuschreibungen alle Bereiche durchdringen.



Frisurenstyling auf der Jugendmesse YOU 2007 in Berlin

Wie Schule, Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit miteinander verbunden und Teil des beruflichen Entwicklungsprozesses sind, will ich hier skizzieren. Dem bildungspolitischen Erfolg, dass Mädchen und junge Frauen hervorragende Schulleistungen erbringen, stehen strukturelle Probleme, insbesondere in der Berufsausbildung und an Hochschulen sowie beim Übergang junger Frauen in den Beruf gegenüber, die sich im Laufe der Berufstätigkeit fortsetzen.

Ein geschlechtersensibler Schulunterricht fördert Jungen und Mädchen in ihrer Individualität – also nicht als die

Jungen oder die Mädchen – und eröffnet ihnen vielfältige Identifikationsmöglichkeiten. Gerade in der Pubertät geht es darum, die Zementierung der Geschlechterrollen zu verhindern. Es ist die Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern, ihre eigenen Rollenerwartungen an Frauen und Männer zu reflektieren und einen geschlechtergerechten Unterricht zu gestalten – ob im Sachunterricht in der Grundschule oder im Mathematik-Leistungskurs in der Oberstufe. Der Lehreraus- und -fortbildung kommt hier eine zentrale Rolle zu. Bei der Berufswahlvorbereitung ist es wichtig, die Lebensplanung der Jugendlichen einzubeziehen sowie

Rollenstereotype und Selbstwahrnehmung zu reflektieren. Ziel ist, die einengende Geschlechterrolle abzulegen und die individuelle Person in den Mittelpunkt zu rücken. Der Mädchenzukunftstag »Girls' Day« und die Initiative »Neue Wege für Jungs« bieten Betrieben, Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen vielfältige Unterstützung.

Getrennte Sphären

In den dualen Ausbildungsberufen wie auch an Berufsfachschulen sind nach wie vor typisch männliche und typische weibliche Bereiche zu unterscheiden: Männer bevorzugen hand-

Schon beim Start ins Berufsleben benachteiligt

Wer sich für eine Ausbildung in einem von Frauen dominierten Beruf entscheidet, muss mit struktureller Benachteiligung rechnen. Zu diesem Ergebnis kommt der Ausbildungsreport 2009 der DGB-Jugend. Demzufolge verdienen Auszubildende in weiblich dominierten Berufen im Durchschnitt rund hundert Euro oder fast 22 Prozent weniger als ihre KollegInnen in sogenannten Männerberufen. Schon beim Start ins Berufsleben ziehen Frauen demnach bei der Entlohnung den Kürzeren.

Und nicht nur in der Vergütung schneiden Auszubildende in typischen Frauenberufen schlechter ab als Lehrlinge in einem männertypischen Beruf: Auch bei der Anzahl der Überstunden, beim Überstundenausgleich sowie bei der Zahl der Urlaubstage haben sie das Nachsehen.

So gaben 47,3 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen an, regelmäßig Überstunden zu machen, gegenüber 42,7 Prozent in den männlich dominierten. Doch obwohl Überstunden in frauentypischen Berufsgruppen eher an der Tagesordnung sind, werden sie verhältnismäßig seltener in Freizeit oder zusätzlicher Vergütung ausgeglichen: In Männerberufen gilt dies in fast 79 Prozent der Fälle, in Frauenberufen nur in knapp 51 Prozent. Lediglich rund elf Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten – gegenüber 33,5 Prozent der Auszubildenden in den weiblich geprägten Ausbildungsberufen.

Auch bei den Urlaubstagen zeigen sich berufsgruppenspezifische Unterschiede: Junge MetallbauerInnen oder ElektronikerInnen haben im Durchschnitt drei Tage mehr Urlaub als junge FriseurInnen oder medizinische Fachangestellte. Die DGB-Studie führt diese Unterschiede vor allem darauf zurück, dass Frauenberufe mehrheitlich in sehr kleinen (Dienstleistungs-) Betrieben erlernt werden. »Die Arbeit lastet auf wenigen Schultern und muss auch dann erledigt werden, wenn eine Kollegin krank ist oder Urlaub hat«, sagte DGB-Vizechefin Ingrid Sehrbrock bei der Vorstellung des Reports Ende August.

Zudem haben Lehrlinge in weiblich geprägten Berufen auf den Zeitpunkt des Urlaubs weniger Einfluss als in männlich dominierten Berufsgruppen. So gaben 17 Prozent der Auszubildenden in diesen Berufen an, Wünsche bezüglich des Urlaubszeitpunktes würden selten oder nie berücksichtigt. In der Gruppe der Berufe mit mehr als achtzig Prozent männlichen Lehrlingen liegt dieser Wert nur bei 6,6 Prozent.

Die strukturelle Benachteiligung in von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufen schlägt sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder: So lag der Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 79 Prozent um mehr als neun Prozent über dem Wert bei den weiblich dominierten Berufen (69,9 Prozent).

Die Arbeit von Frauen in diesen Berufen müsse endlich angemessen vergütet

und gewürdigt werden, forderte Sehrbrock. Frauen dürften nicht länger dafür bestraft werden, dass sie Dienstleistungen erbringen, Menschen pflegen oder beruflich Kinder erziehen. Die Gewerkschafterin forderte die Bundesregierung deshalb auf, das Thema Gleichstellung »mit mehr Verve« anzugehen. Beispiele anderer Länder zeigten, was mit klaren politischen Vorgaben erreichbar sei.

Zum Abbau der strukturellen Benachteiligung setzt die DGB-Jugend auf weitere Schritte, mit deren Hilfe das Berufswahlspektrum von Mädchen erweitert werden kann. Darüber hinaus müssten von Frauen dominierte Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales attraktiver gemacht werden, »indem die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden«, wie es im Ausbildungsreport der DGB-Jugendorganisation heißt.

Für den Report waren bundesweit 6.920 Auszubildende in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen befragt worden.

Nathalie Sopacua

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend online:

www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf

werkliche und technische Berufe, Frauen – meist personenbezogene – Dienstleistungsberufe. In der Berufswahl wirken Geschlechtsstereotype fort. Die strukturellen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen – und damit auch die mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts –, hat der DGB im Ausbildungsreport 2009 herausgearbeitet (vgl. Kasten S. 12).

Ausgangspunkt ist eine Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen in »männliche dominiert«, »weiblich dominiert« und »sonstige Berufe: mindestens zwanzig Prozent männliche oder weibliche Auszubildende«. Junge Frauen sind in Bezug auf Vergütung, Überstundenausgleich und Zahl der Urlaubstage deutlich benachteiligt in den Ausbildungsberufen, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden. Dies liegt vor allem daran, dass die Ausbildung in den weiblich dominierten Berufe überwiegend in sehr kleinen (Dienstleistungs-) Betrieben erfolgt. Alarmierend ist auch das Ergebnis, dass mehr als doppelt so viele Auszubildende in weiblich dominierten Berufen Schwierigkeiten haben, nach der Arbeit abzuschalten, als in männlich dominierten Berufen. Befunde wie diese zeigen, wie viele AkteurInnen ausgeblendet werden, wenn Frauen der schwarze Peter zugeschoben wird, weil sie angeblich die »falschen« Berufe wählen. Beispiele, dass »Grenzüberschreitungen« in Form einer Entscheidung von Mädchen für einen der sogenannten Männerberufe später auf dem Arbeitsmarkt nicht honoriert werden, gibt es schließlich auch.

Berufswahl und Beratung

Über die Ursachen der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Ausbildungsmarkt gibt es noch großen Forschungsbedarf. Die Berufswahl wird von vielen Faktoren beeinflusst. Unter anderem vom Umfeld – Familie und FreundInnen –, dem Rekrutierungsverhalten der Betriebe, der teilweise mangelhaften und technikfremden Berufsvorbereitung durch Schule und Berufsberatung sowie von einem männlich geprägten Image der Technikberufe. Gebraucht wird ein

Bündel an Aktivitäten. Dazu zählt auch, die Berufsberatung an Schulen und in Arbeitsagenturen zu verbessern. Die BeraterInnen benötigen vor allem Gender-Wissen. Nur dann können sie die Jugendlichen individuell nach deren Fähigkeiten und Interessen beraten und fördern. Gender-Kompetenz bedeutet auch, sich vom Leitbild des »Mannes als Haupternährer der Familie« zu verabschieden.

Beruf und Vereinbarkeit

Ein Blick in Jugendstudien zeigt, dass sich junge Frauen mehr Spielraum für die Vereinbarung von Beruf/Karriere und Familie wünschen und eine traditionelle Hausfrauenrolle zunehmend ablehnen. Die jungen Männer allerdings befürworten insbesondere bei der Kindererziehung nach wie vor die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter. Die ehrgeizige Generation junger Frauen wird von einem Teil der jungen Männer als ernsthafte Gefährdung ihres Erfolgs auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen. Diese Abwehrstrategien junger Männer in Bezug auf neue Rollenerwartungen werden verstärkt durch tradierte Männerbilder, die es den Jungen weitgehend verbieten, ihre Ängste oder Unsicherheit auszudrücken.

Frauen wird nach wie vor die Doppelrolle von Erwerbsarbeit und überwiegend, wenn nicht sogar alleiniger Zuständigkeit für Pflege und Erziehung zugemutet. Frauentypische Lebensläufe mit familienbedingten Unterbrechungen, Teilzeitphasen und Tätigkeiten unterhalb der beruflichen Qualifikation vermindern nicht nur die Entfaltungsmöglichkeiten, sondern auch das Erwerbseinkommen.

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Es entsteht ein Teufelskreis. Da Frauen Kinder gebären, wird ihnen die Verantwortung für Familienaufgaben zugesprochen. Es fehlen Kinderbetreuungsangebote, sodass Frauen dem Arbeitsmarkt nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Schließlich werden typische Frauenerwerbstätigkeiten niedrig bewertet,

und Frauen können oft genug ihre Existenz nicht eigenständig sichern. Die Europäische Kommission hat in ihrem Gleichstellungsbericht 2007 einen durchschnittlichen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in der EU von 15 Prozent ermittelt. In Deutschland jedoch beträgt der Unterschied 22 Prozent.

Der große Entgeltunterschied hat viele Gründe. Frauen arbeiten in anderen Branchen und anderen Berufen als Männer. Zu über achtzig Prozent sind sie in Dienstleistungsbereichen beschäftigt. Sie erledigen Verwaltungsarbeiten, erziehen, pflegen, betreuen. Sie tragen Verantwortung für andere Menschen – eine große Verantwortung, die aber selten gewürdigt und noch seltener gut bezahlt wird. Geringe Aufstiegschancen sind ebenfalls typisch für Frauenberufe. Bei der Bewertung von Arbeit sowie von Fähigkeiten und Kompetenzen werden zumeist die Fähigkeiten besser bewertet, die Männern zugeschrieben werden und ihnen leichter fallen. Früher war das die Muskelarbeit, die besser bezahlt wurde als die Fingerfertigkeit, heute ist es das technische oder handwerkliche Verständnis, das höher im Kurs steht als soziale und kommunikative Kompetenzen. Hier kann der Gesetzgeber aktiv werden mit einem Gebot zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit mit konkreten Verfahrensschritten: Innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens, zum Beispiel fünf Jahre, müssen die Tarifparteien in einer Branche oder in einem Unternehmen Verhandlungen abschließen mit dem Ziel, Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen sicherzustellen.

Frauke Gützkow ist Referentin für Frauenpolitik beim Hauptvorstand der GEW. Sie arbeitet für den DGB in der AG Bildung des Deutschen Frauenrates mit. Kontakt: frauke.guetzkow@gew.de



Eine Schule für Mädchen und Jungen, Praxishilfe mit Unterrichtsentwürfen für eine geschlechtergerechte Bildung, 2007. Die Broschüre der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ist online erhältlich unter: www.gew.de