



**DGB**

Job! Abitur  
Studium Universität  
Ausbildung Schule

## **Weichen stellen für die Zukunft**

Chancengleichheit beginnt beim Berufseinstieg

# Inhalt

<b>Editorial</b> .....	3
<b>Berufswahl junger Frauen: Zwischen Tradition und Moderne</b> Warum eine gendersensible Berufsorientierung notwendig ist .....	4
<b>Entgeltungleichheit beginnt bei Ausbildung</b> Plädoyer für eine schulgeldfreie und vergütete Ausbildungslandschaft .....	7
<b>Berufswahl als Karriere-Sackgasse?</b> Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen .....	9
<b>Chancengleichheit geht uns alle an</b> Mehr Engagement und Förderung für mehr Frauen in IT- und Technikberufen .....	12
<b>Meldungen</b> .....	13
<b>Strukturelle Hürden beim Aufstieg</b> Mittelbare Diskriminierungen bei der Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung .....	14
<b>Mädchenbilder – Handwerksrollen</b> Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl aufbrechen .....	17
<b>Von Anfang an!</b> Berufseinstieg geschlechtergerecht (mit)gestalten .....	20
<b>Ausbildung in Teilzeit</b> Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Auszubildende .....	21
<b>Stärkung der Partnerschaft</b> Studie untersucht nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter .....	22
<b>Kernthema der Gleichstellungsdebatte</b> Mutterschutz heißt auch Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz .....	23
<b>Erzieherinnen verdienen mehr ...</b> Aufwertung frauendominierter Berufe ist längst überfällig .....	24
<b>Berufliche Entwicklungschancen fördern</b> Geschlechtergerechter Berufseinstieg in der chemischen Industrie .....	25
<b>Vorurteile abbauen und aktiv werden</b> IG BAU: Baubranche muss für Frauen attraktiver werden .....	26
<b>Rückblick</b> .....	27
<b>ver.di-Frauen schaffen Perspektiven!</b> Bundesfrauenkonferenz für Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe .....	28
<b>20. Frauenkonferenz der IG-Metall</b> Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Entgeltgleichheit gefordert .....	30



## Weichen stellen für die Zukunft

Chancengleichheit beginnt bei der Berufswahl

Von Anja Weusthoff



Anja Weusthoff leitet die Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)

**Liebe Kolleginnen, liebe Frauen, auf eigenen Beinen zu stehen, das ist heute eines der wichtigsten Ziele junger Frauen. Doch die Realität sieht oft anders aus – auch weil vielen von ihnen bei ihrer Berufswahl, während der Ausbildung und in den ersten Jahren im Job nicht bewusst ist, dass sie mit dem Start in ihr Erwerbsleben den Grund legen für ihre künftige wirtschaftliche Unabhängigkeit.**

Die Weichenstellungen während der entscheidenden Jahre am Übergang von der Schule in den Beruf werden zudem beeinflusst von den Rahmenbedingungen, unter denen sich junge Frauen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt orientieren. Sie unterscheiden sich in erheblichem Maße von den Voraussetzungen, mit denen sich ihre männlichen Altersgenossen auf den Berufsweg machen – mit langfristigen Folgen für die weit auseinanderklaffenden Verdienstaussichten und Aufstiegschancen beider Geschlechter.

Trotz Annäherungen bei der Berufsorientierung treffen Mädchen und Jungen nach wie vor eine für ihr Geschlecht „typische“ Berufswahl. Autorin Angelika Puhmann verortet sie zwischen Tradition und Moderne, geht den Ursachen für diese Entscheidungen nach und wirbt dafür, die Vielfalt und Pluralität weiblicher und männlicher Lebenslagen deutlicher zur Geltung zu bringen (Seite 4). Ist die Wahl junger Frauen erst einmal auf einen von Frauen besonders beliebten Beruf gefallen, droht bei vollzeitschulischer Ausbildung angesichts fehlender Ausbildungsvergütung und fälligen Schulgeldes gleich die erste handfeste finanzielle Benachteiligung. Um dieses Diskriminierungspotenzial zu vermeiden, plädiert Alexandra Schiltz wohlbegründet für eine schulgeldfreie und vergütete Ausbildungslandschaft (Seite 7). Ob sich die Berufswahl als Karriere-Sackgasse erweisen muss, fragen Britta Matthes und Basha Vicari und erläutern, wie es um die unterschiedlichen Aufstiegschancen in den sogenannten Frauen- und Männerberufen

bestellt ist (Seite 9). Dass Frauen zudem durch die derzeitige Ausgestaltung der Aus- und Weiterbildungsförderung mittelbar diskriminiert werden, weist Ulrike Spangenberg in einem aktuellen Gutachten nach – und fordert ein, diese Benachteiligung bei der finanziellen Förderung kurzfristig zu beseitigen (Seite 14).

Entscheiden sich Frauen für eine Ausbildung in einem der meist männlich dominierten MINT-Berufe, können sie sich auf bessere Arbeitsbedingungen freuen als in anderen Berufen. Diese Erkenntnis förderte eine Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ zu Tage, über die wir mit Annelie Buntentbach, Mitglied im geschäftsführenden Vorstand des DGB, gesprochen haben. Sie betont: „Chancengleichheit geht uns alles an!“ (Seite 12). Wie Betriebe (junge) Frauen für eine Ausbildung im Handwerk oder in der Landwirtschaft begeistern können, zeigt ein Projekt im Auftrag des Landfrauenverbandes. Stefan Reuyß erläutert, wie der bewusste Einsatz von Sprache und Bildern Frauen in solchen Berufen sichtbar macht (Seite 17). Auch die Gewerkschaften sind engagiert unterwegs, wenn es darum geht, (junge) Frauen für Berufe zu gewinnen, in denen sie bisher eher unterrepräsentiert sind. Wie sie in Betrieben und Branchen Überzeugungsarbeit leisten, zeigen wir an Beispielen aus der IG Bauern-Agrar-Umwelt und der IG Bergbau, Chemie, Energie (Seite 25/26).

Und selbstverständlich berichten wir auch diesmal über aktuelle Kampagnen, Diskussionen und Konferenzen: Besonders wichtig ist uns dabei der Blick auf die anhaltende Auseinandersetzung um die Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst. Sarah Kleemann macht hier deutlich, dass gestiegenen Ansprüchen an Ausbildung und Beruf auch eine angemessene Bezahlung folgen muss (S.24) Ein Anliegen, dem auch die Bundesfrauenkonferenzen von IG Metall und ver.di in diesem Frühjahr ihre uneingeschränkte Solidarität bekundeten. Welche Themen darüber hinaus auf der Agenda der Kolleginnen standen, berichtet Britta Jagusch.

## Berufswahl junger Frauen: Zwischen Tradition und Moderne

Warum eine gendersensible Berufsorientierung notwendig ist

Von Angelika Puhlmann

**Trotz Annäherungen bei der Berufsorientierung treffen Mädchen und Jungen nach wie vor geschlechtsspezifische Berufsentscheidungen. Welche Faktoren, dazu beitragen und warum Berufsorientierung Pädagog/innen und Berater/innen mit Genderblick braucht, erläutert Angelika Puhlmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).**

Auf den ersten Blick und rein oberflächlich betrachtet könnte man meinen, dass sich bei der individuellen Berufswahl unter Geschlechterperspektive kaum etwas verändert habe: Wie eh und je scheinen sich die Wege junger Frauen und junger Männer beim Übergang in Ausbildung und Beruf eher zu trennen als sich anzunähern. Indikatoren dafür sind die stärkere Konzentration junger Frauen auf wenige duale Ausbildungsberufe, die zudem fast alle zu den Bereichen der Kaufleute und der personenbezogenen Dienstleistungen gehören. Gewerblich-technische und handwerkliche Berufe hingegen sind weiterhin und unverändert fast ausschließlich mit männlichen Auszubildenden besetzt.

Diese Geschlechtersegregation im Bereich der Berufsausbildung wird bereits seit den 1970er Jahren auch in der offiziellen Berichterstattung bei der Darstellung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung und seit 2009 im Datenreport zum Berufsbildungsbericht dokumentiert. Bei dieser so grob umrissenen eher konstanten Situation kann es nicht verwundern, dass Ansatzpunkte und Zielrichtungen der Berufsorientierung für junge Frauen über die vielen Jahre hinweg unveränderte Akzentsetzungen aufweisen: Wie eh und je sollen Mädchen und junge Frauen mit der gewerblich-technischen Welt bekannt gemacht werden, noch immer sollen sie ermutigt werden, sich in Männerdomänen vorzuwagen, ihre beruflichen Karrieren zu planen und durchaus auch Führungspositionen anzustreben.

### **Berufsorientierung – eher modern?**

Tatsächlich ist das reale Bild jedoch differenzierter. Gerade bei der Berufsorientierung junger Frauen hat sich eine neue Kultur entwickelt, die zur Modernisierung der Berufsorientierung generell wesentlich beigetragen hat: Individualisierung, Praxisnähe, wechselseitige Lernprozesse „Betrieb-Schüler/innen“ und eine breit gefächerte, versierte und unterhaltsame Nutzung digitaler Medien sind ihre wesentlichen Kennzeichen; und nicht zuletzt – im Besonderen gerade durch den Girls’Day – auch die Schaffung öffentlicher Erfahrungs- und Partizipationsräume zur Berufsorientierung für junge Frauen sowie für Institutionen und Betriebe.

### **Geschlechtsuntypische Talente bleiben unberücksichtigt**

Tatsächlich, so zeigt die BIBB-Studie „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“, scheinen sich die Berufsorientierungsprozesse junger Frauen und junger Männer sowie die Kriterien ihrer Berufswahl anzugleichen: Gleich wichtig ist an oberster Stelle beiden Geschlechtern, dass der Beruf Spaß macht, die Eignung für den Beruf, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen und bemerkenswerter Weise ebenfalls gleich häufig von jungen Frauen und jungen Männern genannt: das Kriterium „anderen Menschen helfen“. Häufiger als junge Männer scheinen junge Frauen zu wissen, was sie einmal werden oder machen möchten. Die Ergebnisse der Studie weisen auch darauf, dass als geschlechtsuntypisch geltende Talente und (Berufs-)Interessen nicht immer die notwendige Beachtung und Unterstützung im Kontext der Berufsorientierung erhalten. Bei jungen Männern sind das die sozialen und helfenden Talente und Interessen – wenn beispielsweise das Wunschberufsfeld Medizin ist und stattdessen der Übergang in einen männertypischen Handwerksberuf erfolgt. Bei jungen Frauen sind es die gewerblichen, technischen und handwerklichen Interessen und Talente – wenn beispielsweise der Berufswunsch Hufschmiedin ist und der Übergang in eine Ausbildung im Einzelhandel erfolgt.



Angelika Puhlmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung und stellvertretende Leiterin des Arbeitsbereichs Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/ Berufsorientierungsprogramm.

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)



## **Berufsorientierung – also doch eher traditionell?**

Auf vielfältige Weise werden im Kontext der Berufsorientierung Terrains als geschlechtsbezogen markiert. Ob dies nun explizit oder implizit geschieht, immer signalisieren solche Markierungen quasi leitende Leuchtstreifen als Orientierung auf dem Weg in den Beruf – Frauen bitte den rosa, Männer bitte den hellblauen Streifen folgen. Die hier zugleich unterlegten gesellschaftlichen Normalitätsmuster und Verhaltenserwartungen fußen letztlich auf der Vereinfachung, dass Frauen und Männer – quasi naturgegeben – unterschiedliche Interessen, Zielsetzungen und Berufs-/Lebenspläne hätten. Die zahlreichen Strategien, mit denen bislang versucht wird, diese inzwischen unzeitgemäßen, jedoch weiterhin vertrauten Steuerungsmechanismen außer Kraft zu setzen, haben bislang noch nicht den angestrebten Erfolg. So wird noch immer allzu oft die Diskussion über die Veränderung der Berufsorientierung junger Frauen (und junger Männer) an den Reizworten geschlechts(un)spezifisch oder geschlechts(un)typisch aufgehängt; und das nicht nur im alltäglichen Diskurs, sondern selbst in der Forschung die sich dann vorab typisierender Deutungsmuster von Geschlecht bedient.

## **Geschlechterbotschaften werden oft unterschwellig transportiert**

Welche Elemente solch ab- und ausgrenzender Mechanismen in Materialien sind, die zur Berufsorientierung eingesetzt werden, wird in zunehmendem Maße Thema von Forschungen im Kontext der Gleichstellungsstrategien. Generell steht damit die Frage im Raum, wie Berufsorientierungsprojekte Geschlechtergrenzen überschreitbar machen können, und wie sie der Gefahr entkommen können, diese selbst zu reproduzieren und zu aktualisieren. Dabei geht es um durchaus auch geschlechtsbezogen unterschiedliche Wertungen und Images von Berufen sowie von Technik als „männlich“. Darüber hinaus sind offene und unterschwellige Geschlechterbotschaften in Bild und Filmmaterial über die Berufswelt und die Wirkungen von Rollenmustern und Stereotypen im Kontext der berufsorientierenden Beratung wichtige Themen in der Diskussion. Tatsächlich wird „Gender“ zunehmend zum Standardelement gerade in Berufsorientierungsaktivitäten – wie dem Berufsorientierungsprogramm BOP des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in dem die Handreichung „Geschlecht und Berufswahl – Horizonte erweitern“ mit guter

Praxis zeigt, wie das Thema Gender umgesetzt werden kann und sollte.

## **Geschlechtsspezifische Ungleichheiten schon während der Ausbildung**

Fragen der Ausbildungsgestaltung sind unter Genderaspekten besonders wichtig, denn hier werden Weichen gestellt, die bezogen auf den Ausbildungserfolg und die Chancen des Übergangs in eine adäquate Berufstätigkeit weitreichende Folgen haben: In seinem jährlichen Ausbildungsreport zeigt der DGB auch immer geschlechtsbezogene Differenzierungen der Ausbildungsgestaltung und -bedingungen, so wie sie aus den Erfahrungen der befragten Auszubildenden hervortreten, auf.

Im DGB-Ausbildungsreport 2013 erfahren wir: Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im 3. Ausbildungsjahr betrug in männlich dominierten Berufen 716 Euro, in weiblich dominierten Berufen 628 Euro – eine Differenz von 88 Euro zu Ungunsten von Berufen, die häufiger von Frauen erlernt werden. Die Zufriedenheit mit der Ausbildung ist in den männlich dominierten Berufen deutlich höher als in den weiblich dominierten Berufen:

sehr zufrieden:	30,9 Prozent vs. 23 Prozent;
zufrieden:	45,1 Prozent vs. 42,4 Prozent;
teilweise zufrieden:	17,6 Prozent vs. 25,9 Prozent;
eher unzufrieden:	4,9 Prozent vs. 6,2 Prozent;
sehr unzufrieden:	1,5 Prozent vs. 2,5 Prozent.

Auch die Regelungen des Überstundenausgleichs fallen geschlechtsbezogen sehr unterschiedlich aus: Freizeitausgleich erhielten 57,5 Prozent in den männlich dominierten Berufen, jedoch nur 45,9 Prozent in den weiblich dominierten Berufen. Durch Bezahlung wurden Überstunden in den männlich dominierten Berufen für 18,4 Prozent der Auszubildenden ausgeglichen, in weiblich dominierten Berufen lediglich für 5,1 Prozent. Keinerlei Überstundenausgleich erhielten 8,9 Prozent in den männlich und 29 Prozent (!) in den weiblich dominierten Berufen. Keine Kenntnis über solche Regelungen hatten 15 Prozent in den männlich und 20 Prozent in den weiblich dominierten Berufen. Immer noch werden Frauenberufe minderbewertet. In diesem Themenfeld sind quantitative und qualitative Aspekte zu verzeichnen. Die Beteiligung von Frauen an Berufsausbildung generell und an bestimmten Berufen beziehen sich noch immer häufig auf das „Normalmaß“: die jeweilige Beteiligung von Männern. Überall dort, wo Frauen in der Minderheit vertreten sind, sind sie im Nachteil und

### Literatur

Beicht, Ursula und Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige BIBB-Report 4/2015.

BMBF (Hrsg.): Geschlecht und Berufswahl – Horizonte erweitern. Gute Praxis: Gender im Berufsorientierungsprogramm, Bonn 2014.

Schmidt-Thomae, Anja: Berufsfindung und Geschlecht: Mädchen in Technisch-Handwerklichen Projekten, Wiesbaden 2012.

Puhlmann, Angelika und Gutschow, Katrin: Berufsorientierung junger Frauen im Wandel, Bonn 2011. [www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb\\_34302.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_34302.pdf)

Esch, Marion und Grosche, Jennifer: Fiktionale Fernsehprogramme im Berufsfindungsprozess – Ausgewählte Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Jugendlichen. In: MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten. Dokumentation der ersten internationalen MINTIFF-Konferenz 2010. BMBF (Hrsg.), Bonn und Berlin 2011, S. 16–31.

Franzke, Bettina: Vermittlung von Berufsbildern. Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Bericht Nr. 2, Mannheim 2010.

Struwe, Ulrike und Wentzel, Wenka: Berufsimages aus der Sicht von Girls' Day-Teilnehmerinnen. Ein Längsschnittvergleich zur Einschätzung technischer und sozialer Berufe durch Teilnehmerinnen des Girls' Day, Bielefeld 2010.

dort, wo sie in der Mehrheit sind, sind sie auch im Nachteil, gelten die mehrheitlich von Frauen besetzten Berufe doch als schlecht bezahlt, ohne nennenswerte Aufstiegschancen und mit ungünstigen Arbeitsbedingungen ausgestattet. Wenn Frauen heute noch immer mehrheitlich diese Berufe wählen, dann können wir darin eine Beschränkung ihrer Zugangschancen zu männlich dominierten Berufen erkennen und zugleich die Minderbewertung der vorwiegend von Frauen besetzten Berufe sowie der weiblichen Arbeitskraft.

### **Das Geschlecht darf keine einschränkende Kategorie sein**

Gestützt wird diese Beschränkung von Frauen durch die dualistische Ausrichtung der Kategorie Geschlecht: Mann und Frau werden als sich gegenüberstehende Andere definiert. Unterschiede beim Einkommen oder bei der Berufswahl werden selbst in wissenschaftlichen Studien mit „dem Geschlecht“ in Verbindung gebracht. Hier wird eine Differenz festgesetzt, die auf quasi natürliche Ursachen zurückgeführt wird. Die kritische Betrachtung dieser Geschlechterkonstrukte ist besonders im Rahmen von Bildungsarbeit und Organisationsentwicklungskonzepten notwendig.

Dabei wird deutlich, dass „Gender“ als soziale Strukturkategorie dient, mit der Differenzen sozialer Positionierungen und Chancen festgeschrieben werden. Daher müssen sie durch gegenläufige Strategien – nämlich „undoing gender“ – aufgebrochen werden.

### **Gender muss Vielfalt von Identitäten und Lebenslagen umfassen**

Im Zentrum steht, dass „Gender“ nicht eindimensional ist, sondern mehrere Dimensionen umfasst – nämlich Vielfalt und Pluralität männlicher und weiblicher Identitäten und Lebenslagen. Diese werden eben nicht durch Geschlecht allein, sondern durch ein Zusammenspiel von Ethnizität, Klasse, Sexualität, Religion, Behinderung, Gesundheit u.a. konstituiert. Eine solche Betrachtungsweise, die als „Intersektionalität“ bezeichnet wird, sollte in die Grundlagen der Begleitung junger Frauen und Männer bei ihrer Erfahrungs- und Kompetenzentwicklung für ihre Berufswahl Eingang finden. Auf diese Weise können erst die Anforderungen junger Frauen an Ausbildung und Berufstätigkeit sichtbar werden, so dass Betriebe und berufliche Schulen erkennen können, was sie bei sich verändern müssen, um (auch) für junge Frauen attraktiv(er) zu werden.

#### **Mit vereinten Kräften**

Die Geschichte des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) nach 1990 wurde entscheidend von der Wiedervereinigung geprägt: Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern strömten in die West-Gewerkschaften. Nachdem sich die Frauen in den Vorständen der DGB-Gewerkschaften anfänglich vor allem um die strukturellen Folgen der Wiedervereinigung kümmerten, standen später Themen wie Gleichstellung, Frauenquote, Frauen in die Aufsichtsräte, aber auch Kinderbetreuung und Mindestlohn im Mittelpunkt. Sibylle Plogstedt beleuchtet die Auseinandersetzungen der Gewerkschafterinnen anhand von Biografien, internen Protokollen und Interviews.

Sibylle Plogstedt: **Mit vereinten Kräften**  
Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990-2010),  
Psychosozial-Verlag, März 2015





## Entgeltungleichheit beginnt bei Ausbildung

Plädoyer für eine schulgeldfreie und vergütete Ausbildungslandschaft  
Von Alexandra Schiltz



Alexandra Schiltz ist Referentin im Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Die vorläufigen Zahlen für 2014 belaufen sich laut Destatis auf 4,2 Prozent (West) und 6,1 Prozent (Ost).

[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

**In Deutschland besteht bereits während der Ausbildung ein deutlicher Unterschied zwischen der Einkommenssituation junger Frauen und Männer. Dies wird in der öffentlichen Diskussion des Themas Entgeltgleichheit bislang wenig berücksichtigt. Eine durchgängig schulgeldfreie und vergütete Ausbildungslandschaft würde die bestehende finanzielle Benachteiligung von Frauen in der Ausbildungsphase deutlich reduzieren und der geschlechterstereotypen Berufswahl entgegenwirken.**

Im dualen Ausbildungssystem betrug die geschlechtsbezogene Vergütungsdifferenz 2013 in den alten (neuen) Bundesländern durchschnittlich knapp 5 Prozent bzw. 7 Prozent. Diese Lücke ist auf die unterschiedliche tarifliche Bewertung der Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen zurückzuführen. Vollzeitschulische Ausbildungsgänge werden historisch bedingt nicht vergütet. Die Einrichtung von Schulen für Gesundheits- und Sozialberufe waren ein wichtiger Schritt zur Professionalisierung sogenannter Frauentätigkeiten. Auch einige kreative oder fremdsprachliche Tätigkeiten konnten nicht auf gewachsene, durch Innungen oder Kammern getragene Berufsstrukturen aufbauen. Zusätzlich enthält das vollzeitschulische System heute Berufe, die dualen Ausbildungen entsprechen und das sogenannte außerbetriebliche Übergangssystem ergänzen, wenn Jugendliche keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Bis heute sehen nur einzelne nach Bundesgesetz geregelte vollzeitschulische Ausbildungen eine Ausbildungsvergütung vor.

### **Benachteiligungspotenziale vollzeitschulischer Ausbildung**

Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass das Benachteiligungspotenzial des vollzeitschulischen Ausbildungssystems in Folge der fehlenden Ausbildungsvergütung und des Schulgeldes nicht zu bagatellisieren ist: Während 2013 rund

69 Prozent ihre Ausbildung im dualen System starteten, mündeten parallel 30 Prozent in das vollzeitschulische Ausbildungssystem ein. Der Frauenanteil lag im dualen System bei rund 41 Prozent im vollzeitschulischen bei 73 Prozent. Fast jede vierte berufsbildende Schule war 2013 in privater Trägerschaft und damit in der Regel kostenpflichtig. Daraus resultiert: Eine junge Frau, die sich für eine nicht vergütete Physiotherapieausbildung entscheidet, muss mit einem monatlichen Schulgeld in Höhe von 400 Euro rechnen, welches sich über drei Jahre auf 14.400 Euro summiert. Ein junger Mann hingegen, der sich binnen 3,5 Jahren zum Industriemechaniker ausbilden lässt, ist bereits sozialversicherungspflichtig beschäftigt und hat am Ende der Ausbildung mindestens 38.500 Euro verdient. Dies wirft die Frage auf, ob und wann sich diese rechnerische Einkommenslücke im weiteren Erwerbsverlauf schließen wird.

### **Lohndifferenzen und strukturelle Benachteiligungen**

Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 hat deutlich gezeigt, dass sich die Segregation der Berufe nach Geschlecht, die sich seit den 70er Jahren nur unmerklich reduziert hat, benachteiligend auf die Erwerbs- und Verdienstperspektive von Frauen auswirkt. Die geschlechtsspezifische Berufs- und Branchenwahl ist eine der Hauptursachen der zwischen Männern und Frauen bestehenden Lohndifferenz. Hier verändernd einzugreifen ist Aufgabe der institutionellen Berufswahlbegleitung. Laut Drittem Sozialgesetzbuch soll die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirkt. Mit einer geschlechtersensiblen beruflichen Beratung und Orientierung kann man zwar die Hoffnung verbinden, zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern beizutragen. Die den Ausbildungssystemen inhärenten strukturellen Benachteiligungen können

dadurch aber nicht beseitigt werden. Das ist Aufgabe der gesetzgebenden Organe.

### **Geschlechtsspezifische Rollenbilder bestimmen Berufswahl**

Bei der Berufswahl spielen die Faktoren Ausbildungsvergütung und Verdienstperspektive eine nachgewiesene geschlechtsspezifisch wirkende Rolle. Im Zusammenhang mit der familiären Lebensplanung können sie zu Ausschlusskriterien werden. Der 2010 vom Bundesfamilienministerium berufene Beirat Jungenpolitik und seine Begleitforschung haben gezeigt, dass jungen Männern noch immer signalisiert wird, sie sollten im Falle einer Familiengründung in der Lage sein, diese zu ernähren. Junge Frauen sehen sich dagegen weiterhin durch ihr soziales und beratendes Umfeld aufgefordert, bei der Berufswahl bereits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen. Insofern scheint es für junge Männer wichtiger als für Frauen, finanzielle Aspekte in den Vordergrund ihrer Zukunftsplanung zu rücken, um den einzukalkulierenden Einkommensausfall ihrer Partnerinnen ausgleichen zu können. Zu solchen Vorstellungen passt keine nicht vergütete, schulgeldpflichtige Ausbildung in Berufen, die zudem – alten Rollenbildern verhaftet – tariflich schlechter bewertet werden.

### **Verpflichtende Ausbildungsvergütung und Abschaffung des Schulgeldes**

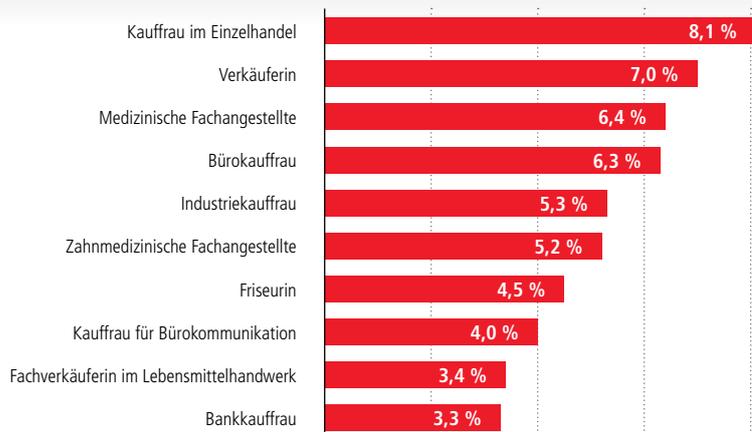
Fehlende Ausbildungsvergütung und Schulgeld sprechen innerhalb des Berufswahlprozesses geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen an und festigen die Segregation der Berufe nach Geschlecht. Die Forderung des Koalitionsvertrags der 18. Legislaturperiode nach Schulgeldfreiheit für Pflegeausbildungen geht deshalb nicht weit genug. Will man perspektivisch Lohngerechtigkeit herstellen, ist es sinnvoll, für die bislang vollzeitschulisch nach Landes- oder Bundesrecht geregelten Ausbildungen – genau wie im dualen Ausbildungssystem – eine verpflichtende Ausbildungsvergütung einzuführen und gleichzeitig das Schulgeld abzuschaffen.

Eine durchgängig schulgeldfreie und vergütete Ausbildungslandschaft wird die bereits während der Ausbildungsphase bestehende finanzielle Benachteiligung von Frauen deutlich reduzieren und gleichzeitig Anreize minimieren, die vor allem die geschlechterstereotype Berufswahl junger Männer forcieren. Das Erlernen heute noch gegen geschlechtlich konnotierter Berufe wird für Männer

selbstverständlicher werden und damit umgekehrt auch für Frauen. Stereotype Vorstellungen zur Eignung für Berufe nach Geschlecht werden sich Schritt für Schritt auflösen. Dieser Effekt wird deutlich größer ausfallen, wenn gleichzeitig tarifpolitisch Maßnahmen zu einer gerechten, geschlechtsunabhängigen finanziellen Bewertung beruflicher Tätigkeiten ergriffen werden.

### **Top 10 der dualen Ausbildungsberufe 2013**

2013 begannen 212.094 junge Frauen eine duale Ausbildung. Rund jede zweite von ihnen (53,7 Prozent) wählte einen der unten aufgeführten Ausbildungsberufe.



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014, Fachserie 11 Reihe 3, www.girls-day.de 2015

### **Ausbildungsgänge müssen dualisiert werden**

Dass Ausbildungsvergütung auch in den Sozial- und Gesundheitsberufen möglich ist, belegen u.a. die Regelungen im Krankenpflegegesetz und zur dualen Ausbildung zum/zur Operationstechnischen Angestellten nach dem Berufsbildungsgesetz und der Verordnung des Landes Schleswig-Holstein.

Denkt man an eine Ausbildungsvergütung klassischer Art, müssen die Ausbildungsgänge „dualisiert“ werden. Der bereits jetzt hohe Umfang praktischer Ausbildungsanteile rechtfertigt eine solche Reform, für die Bund und Länder zuständig sind. Für die anderen nicht im Bereich Gesundheit und Soziales liegenden Ausbildungsgänge im vollzeitschulischen System hat die Wirtschaftsministerkonferenz der Länder 2012 bereits einen ähnlichen Vorschlag gemacht. Aufgrund der im Vergleich zu dual durchgeführten Ausbildungen deutlich schlechteren Einmündungsbilanzen votiert sie dafür, diese ins Berufsbildungsgesetz zu überführen und vollzeitschulische Ausbildungen, für die es auch betriebliche Ausbildungsplätze gibt, nach Möglichkeit einzustellen.



## Berufswahl als Karriere-Sackgasse?

Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen

Von Basah Vicari und Britta Matthes



Basha Vicari ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und promoviert dort im Graduiertenprogramm.

[www.iab.de](http://www.iab.de)



Dr. Britta Matthes ist Leiterin der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

[www.iab.de](http://www.iab.de)

**Nach wie vor wird die Berufswahl von Stereotypen geprägt: Pflege und Erziehung sind Frauendomänen, während technische und verarbeitende Berufe in Männerhand sind. Das hat Folgen für die spätere Karriere, denn sogenannte Männerberufe bieten häufig auch bessere Aufstiegsmöglichkeiten. Die Schlussfolgerung, Frauen verstärkt in Männerberufe zu lenken, greift aber zu kurz. Denn auch Männer, die sich für einen Frauenberuf entscheiden, haben bessere Aufstiegschancen. Dabei sprechen Forscherinnen von einem „Frauenberuf“, wenn der Frauenanteil bei über 70 Prozent liegt und von einem „Männerberuf“, wenn der Männeranteil über 70 Prozent liegt.**

Im Grundsatz stehen heutzutage Frauen wie Männern alle Berufe offen. Dennoch hat sich an der Geschlechterzusammensetzung der Berufe – trotz großer Bemühungen seitens Politik und Wirtschaft, so genannte Männerberufe auch Mädchen (zum Beispiel durch den Girls-Day) schmackhaft zu machen – seit mehr als 30 Jahren wenig verändert. Frauen studieren nach wie vor häufiger Fächer wie Germanistik oder Psychologie oder erlernen Berufe wie Krankenschwester oder Erzieherin. Männer zieht es hingegen verstärkt in die Ingenieurwissenschaften oder in Berufe wie Werkzeugmechaniker oder Kfz-Mechatroniker. Und obwohl Mädchen (inzwischen) häufiger Abitur machen und bessere Schulnoten haben (Bildungsreport Nordrhein-Westfalen 2012), sind ihre Verdienst- und Karriereaussichten schlechter.

Dabei unterschieden sich junge Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Berufsorientierung insgesamt weniger, als man vermuten würde: Frauen sind im Beruf vor allem soziale und zwischenmenschliche Aspekte wichtiger, Männern hingegen materielle Gratifikationen und gute Entwicklungsmöglichkeiten, doch die Unterschiede in diesem Bereich sind bemerkenswert gering (McDonalds Jugendstudie 2013). Die Annäherung bezüglich

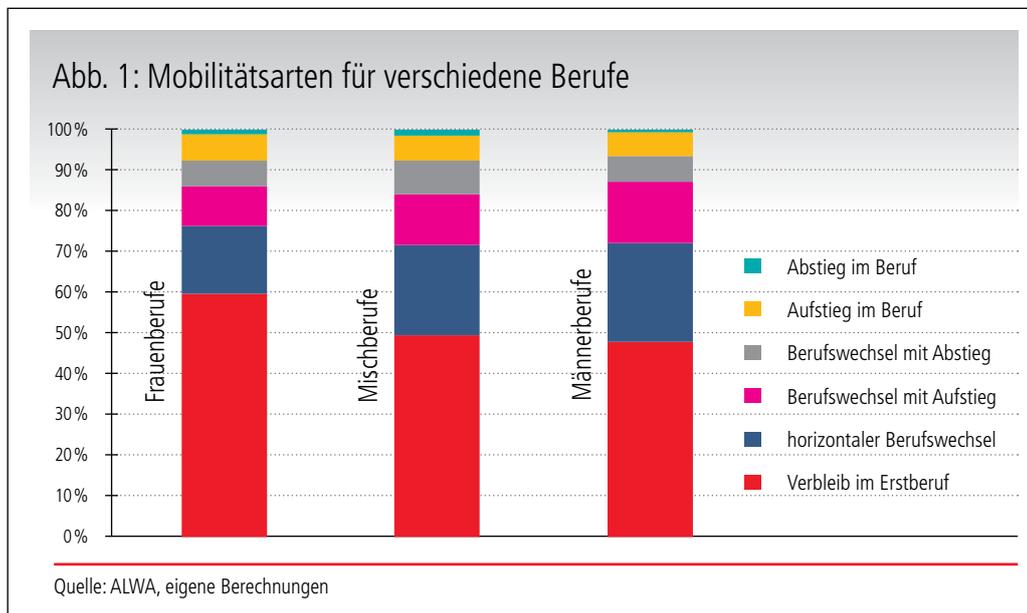
der Berufsorientierung spiegelt sich jedoch nicht in der tatsächlichen Entscheidung für einen Beruf wider. Das mag zum Beispiel auch an der geschlechtsspezifischen Selbsteinschätzung der Leistungsfähigkeit in bestimmten Fächern liegen: Laut den neuesten Ergebnissen der OECD-Studie zur Chancengleichheit der Geschlechter schätzen Mädchen ihre Mathematikkenntnisse schlechter ein als Jungen trotz vergleichbarer, wenn nicht besserer Leistungen (OECD 2015). Hinzu kommen die Präferenzen der Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung, die häufig zur Aufrechterhaltung beruflicher Geschlechtersegregation beitragen.

Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist nicht folgenlos: Da die Entlohnung mit dem Frauenanteil in einem Beruf sinkt, verdienen Beschäftigte in Frauenberufen besonders wenig. Darüber hinaus bieten Männerberufe bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe – das wurde bisher für die USA nachgewiesen. Für Deutschland ist schon bekannt, dass mehr Männer in Führungs- bzw. Leitungspositionen zu finden sind als Frauen und dass sich an diesen Verhältnissen in den letzten Jahren nur wenig geändert hat. Sind also die Aufstiegschancen davon abhängig, ob man in einem Frauen- oder Männerberuf ins Berufsleben einsteigt?

Wir haben untersucht, inwiefern die Wahl eines Frauen-, Männer- oder Mischberufes die späteren Aufstiegschancen beeinflusst. Dazu haben wir Daten aus der repräsentativen Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) ausgewertet, in der zwischen 1956 und 1988 Geborene befragt wurden. Zunächst haben wir analysiert, wie sich die berufliche Mobilität in den ersten zehn Jahren nach dem Erwerbseinstieg in Frauen-, Männer und Mischberufen entwickelt hat. Dabei sprechen wir von einem Frauenberuf, wenn der Frauenanteil bei über 70 Prozent liegt und von einem Männerberuf, wenn der Männeranteil über 70 Prozent liegt. Liegen beide Anteile unter 70 Prozent, handelt es sich um einen Mischberuf.

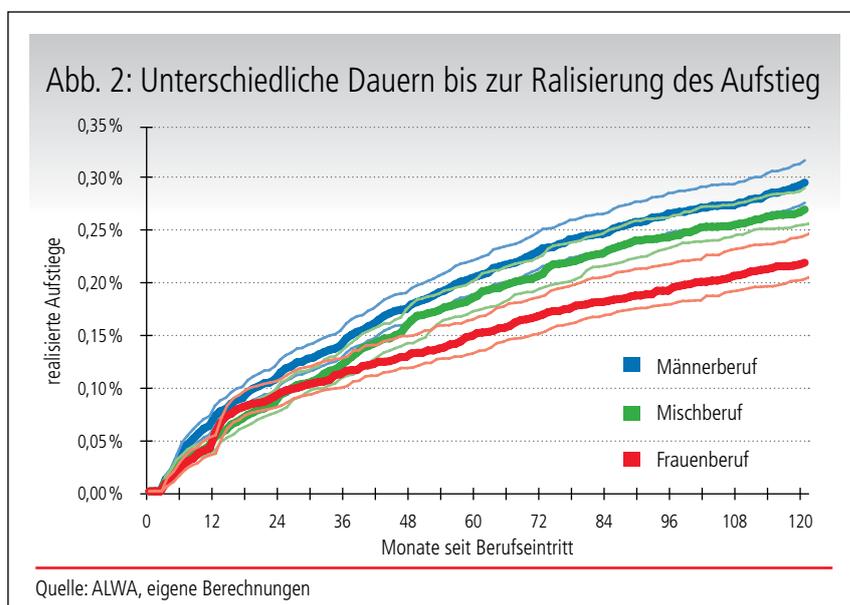
Mit beruflicher Mobilität meinen wir nicht Jobwechsel, sondern Berufswechsel, bei denen tatsächlich andere Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, um den Anforderungen im neuen Beruf gerecht zu werden.

Das führt uns zu der Frage, wann die Schere hinsichtlich der Aufstiegschancen zwischen Frauen-, Männer- und Mischberufen aufgeht. Für den Vergleich, wie lange es jeweils bis zum Aufstieg gedauert hat, fassen wir Aufstiege mit und ohne gleichzeitigen Berufswechsel zusammen.



Wie in Abbildung 1 erkennbar ist, sind solche Berufswechsel in den Frauenberufen am seltensten zu beobachten: 60 Prozent der Berufseinsteiger in einen Frauenberuf verbleiben in den ersten zehn Jahren in ihrem Einstiegsberuf auf der gleichen Position beziehungsweise kehren nach Unterbrechungen in den Einstiegsberuf auf eine vergleichbare Position zurück. In Männer- und Mischberufen ist die Berufstreue deutlich niedriger. Dafür sind dort horizontale Berufswechsel, also zum Beispiel ein Wechsel vom Maurergesellen zum Bautischlergesellen, deutlich häufiger anzutreffen. Männer- und Mischberufe bieten demnach bessere Möglichkeiten, den Beruf ohne Positionsverluste zu wechseln. Ein Aufstieg innerhalb des Einstiegsberufs (zum Beispiel ein Maurergeselle der zum Maurermeister wird) gelingt in Frauen-, Männer- oder Mischberufen etwa in gleichem Maße. Wird zum Beispiel ein Maurer zum kaufmännischen Leiter eines Bauunternehmens, sprechen wir von einem Aufstieg, der mit einem Berufswechsel verbunden ist. Solche Wechsel können besonders selten von Einsteigern in Frauenberufen realisiert werden. Bei Berufseinsteigern in Mischberufen ist der Anteil derer, die einen Berufswechsel mit einem Aufstieg kombinieren schon höher als in den Frauenberufen. Den besten Ausgangspunkt, um in einem anderen Beruf eine höhere Position zu erreichen, bieten aber Männerberufe.

In Abbildung 2 sehen wir, dass sich erst vier Jahre nach dem Berufseinstieg der Anteil in Frauenberufen signifikant von dem in Männer- und Mischberufen unterscheidet. Nach fünf Jahren sind 15 Prozent der Berufseinsteiger in einem Frauenberuf aufgestiegen, während dieser Anteil in den Männerberufen schon bei etwa 20 Prozent liegt. Nach zehn Jahren haben in den Frauenberufen etwas mehr als 20 Prozent einen Aufstieg geschafft, während es in den Männerberufen knapp 30 Prozent sind. Männer- und Mischberufe bieten also über die Zeit bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe.





Quellen:

Abele-Brehm, Andrea E./Steif, Mahena (2004): Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 48: 4–16.

Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/ Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57: 466–493.

Bildungsreport Nordrhein-Westfalen (2012): Information und Technik Nordrhein-Westfalen. Statistische Analysen und Studien NRW, Band 75, Nr.10.

Buchmann, Marlis/Kriesi, Irene/Pfeifer, Andrea/Sacchi, Stefan (2002): Halb drinnen – halb draußen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Verlag Rüegger, Chur/Zürich.

Die McDonald’s AUSBILDUNGSSTUDIE (2013): Pragmatisch glücklich: AZUBIS zwischen Couch und Karriere. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Institut für Demoskopie Allensbach.

Hausmann, Ann-Christin/ Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 09, Nürnberg.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht 06, Nürnberg.

Matthes, Britta/Biersack, Wolfgang (2009): Frauenberufe, Männerberufe: Karten neu gemischt. IAB-Forum 1: 18–23.

OECD (2015): The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA, OECD Publishing, Paris.

Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 50–78.

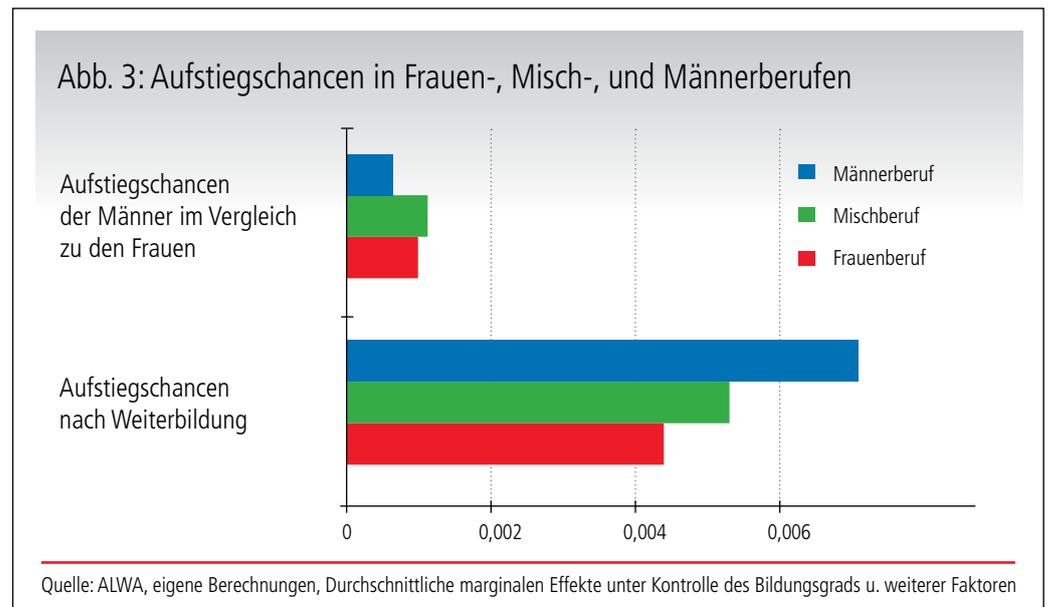
Reskin, Barbara F./Bielby, Denise D. (2005): A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. Journal of Economic Perspectives 19: 71–86.

Schon allein die Tatsache, dass sich Frauen für einen Frauenberuf entscheiden, führt also später zu schlechteren Aufstiegschancen. Damit bestätigt sich der für die USA bereits belegte Befund auch für Deutschland. Sollten sich folglich Frauen besser für einen Männerberuf entscheiden?

Um diese Frage zu beantworten, haben wir ein komplexes Analysemodell getestet, in dem verschiedene Vermutungen gleichzeitig gegeneinander abgewogen werden. Hier zeigt sich, dass wenn Männer in einen Frauenberuf einsteigen, sie signifikant schneller und letztlich häufiger beruflich aufsteigen als Frauen. Auch für Mischberufe lässt sich dieser Tatbestand belegen: Männer, die sich für einen Mischberuf entschieden haben, haben bessere Aufstiegschancen als Frauen. Entscheiden sich hingegen Frauen für einen Männerberuf, unterscheiden sich ihre Aufstiegschancen nicht von denen ihrer männlichen Kollegen (siehe Abbildung 3).

Frauenberufen etablierte Karrierewege. Dagegen scheint es in Frauenberufen relativ seltener höhere berufliche Positionen zu geben, die über berufliche Aufstiege besetzt werden. Bei der Berufsentscheidung sollte es also nicht darum gehen, Frauen pauschal zu empfehlen, einen Männerberuf zu ergreifen, sondern darum, dass mit einem Beruf bestimmte Karrierepfade eröffnet oder verschlossen werden.

Die Berufswahl selbst kann aber nur teilweise erklären, dass Frauen insgesamt schlechtere Aufstiegschancen haben. Einen wichtigen Teil der Erklärung trägt auch die Tatsache bei, dass Frauen gerade in Frauen- und Mischberufen beim beruflichen Aufstieg gegenüber Männern benachteiligt sind. Ein Grund dafür ist unter anderem die hohe Teilzeitquote von Frauen. Diese wirkt sich negativ auf die Möglichkeit aus, an Weiterbildungen teilzunehmen oder in Führungspositionen aufzusteigen.



Ausgehend von diesen Befunden jedoch zu schlussfolgern, dass Frauen in Männerberufe einsteigen sollten, um bessere Aufstiegschancen zu haben, greift zu kurz. Es ist fraglich, ob ihre Aufstiegschancen in Männerberufen gleich bleiben, wenn zukünftig viel häufiger Frauen Männerberufe ergreifen würden. Wie unsere Analysen zeigen, führt der Erwerb eines weiteren (Aus-)Bildungszertifikates besonders in Männerberufen zu einem beruflichen Aufstieg. Vermutlich existieren in Männerberufen häufiger als in Misch- oder

## Chancengleichheit geht uns alle an

Mehr Engagement und Förderung für mehr Frauen in IT- und Technikberufen  
Drei Fragen an Annelie Buntenbach

**MINT-Fachkräfte sind am Arbeitsmarkt stark gefragt, doch leider sind Frauen in vielen MINT-Berufen deutlich unterrepräsentiert, insbesondere in den Bereichen Technik und Informatik. Eine Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ hat jetzt die Arbeitsbedingungen im nicht-akademischen MINT-Bereich in den Blick genommen.**

*Was sind die wichtigsten Ergebnisse?*

MINT-Berufe bieten Frauen im Vergleich zu anderen Berufen etwas bessere Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigtenbefragung nach dem DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen eine relativ gute Situation bei der Arbeitszeit vorfinden. Vergleichsweise wenige Überstunden und wenig unbezahlte Mehrarbeit zeigen sich hier als positives Merkmal. Hinzu kommt, dass sie auch Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind das wichtige Faktoren. Viele Betriebe, die Fachkräfteengpässe erwarten, werden in puncto Vereinbarkeit langsam etwas flexibler. Hinsichtlich Einkommen und Aufstiegschancen haben Frauen in den nichtakademischen MINT-Berufen aber immer noch gegenüber ihren männlichen Kollegen das Nachsehen. Selbst in stark nachgefragten Berufen bleiben geschlechtsspezifische Benachteiligungen erhalten.

*Auch wenn MINT-Berufe Frauen oftmals bessere Arbeitsbedingungen bieten, ist es bisher nicht gelungen sie für diese Berufe zu gewinnen. Was muss getan werden?*

Schon in der Schule sollte das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen stärker gefördert werden. Eine ganzheitliche Technikvermittlung an Schulen, die auch auf die sozialen Kontexte, auf die Folgen von Technik für die gesellschaftliche Entwicklung und für die Kultur eingeht, würde helfen. Auch eine umfassende Berufsorientierung

an Schulen, frei von Rollenzuschreibungen, ist nötig. Nicht zuletzt sind die Betriebe und Verwaltungen in der Pflicht: Sie müssen sich noch mehr für die Gewinnung von jungen Frauen in diesen Berufen engagieren und sie in einem männlich dominierten Berufsfeld in ihrer beruflichen Entwicklung besser unterstützen – ausdrücklich auch dann, wenn sie Kinder haben. Um das Interesse von Mädchen an MINT-Berufen zu fördern, haben wir eine Zehn-Punkte-Strategie erarbeitet. Unser Index Gute Arbeit zeigt zwar erste positive Ergebnisse, aber eben auch noch viel Luft nach oben. Letztendlich ist aber eine gute Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Entwicklungsmöglichkeiten das Fundament der Förderung des Frauenanteils in MINT-Berufen. Denn es braucht positive Rollenmodelle und das Wissen seitens der Eltern, Lehrer/innen und der Gruppe der Gleichaltrigen, dass MINT-Berufe für Frauen gute Berufsperspektiven eröffnen.

*Trotz guter Ausgangslage werden Frauen auch in MINT-Berufen mit typischen geschlechtsspezifischen Nachteilen konfrontiert. Wie kann mehr Chancengleichheit erreicht werden?*

Chancengleichheit im MINT-Bereich wird – ebenso wie Chancengleichheit insgesamt – erst dann möglich, wenn sie nicht nur ein Anliegen von einzelnen Betrieben und Personen ist. Deshalb braucht es einen politischen Rahmen wie beispielsweise ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz und natürlich ausreichend bedarfsorientierte Kinderbetreuungseinrichtungen. Es ist aber auch viel auf tariflicher und betrieblicher Ebene möglich. Hier sollten die Arbeitgeber konstruktivere Lösungen zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Zudem müssen wir stärker die männlichen Kollegen für dieses Thema sensibilisieren. Chancengleichheit geht uns alle an.

Die Fragen stellte Britta Jagusch.



Annelie Buntenbach ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes und zuständig für Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Recht, Migrations- und Antirassismuspoleitik/Kampf gegen Rechtsextremismus sowie für den DGB-Index Gute Arbeit.

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)  
[www.index-gute-arbeit.dgb.de](http://www.index-gute-arbeit.dgb.de)

MINT-Berufe  
Zu den MINT-Berufen zählen alle Tätigkeiten, für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Zu den nichtakademischen MINT-Fachkräften zählen alle Fachkräfte (i.d.R. mit einem Berufsabschluss) sowie alle Spezialistinnen und Spezialisten (i.d.R. mit einem Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss).

Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen – Analyse ihrer Stellung am Arbeitsmarkt und ihrer Arbeitsbedingungen. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2014. arbeitsmarkt aktuell 04/2014 [www.dgb.de/service/newsletterarchiv/arbeitsmarktpolitik](http://www.dgb.de/service/newsletterarchiv/arbeitsmarktpolitik)



# Meldungen

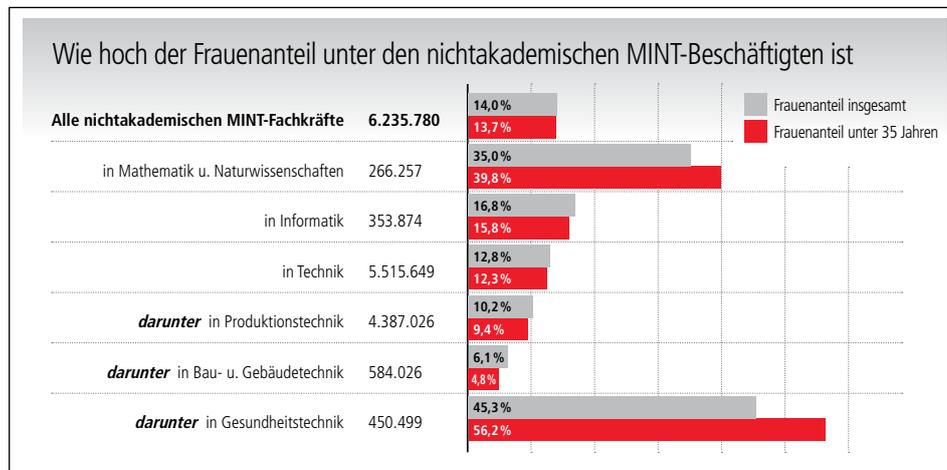
## DGB-Initiative für mehr Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen

Grafik: Deutschland, 30. Juni 2014, Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in nichtakademischen MINT-Berufen (Frauen und Männer)

Quelle: Eigene Berechnung des DGB, Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

Die Ergebnisse der Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2014 zeigen, mehr Engagement und Förderung für mehr Frauen in IT- und Technikberufen werden dringend gebraucht. Trotz relativ guter Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt gelingt es im Ausbildungsbereich nicht, gerade in technischen und Informatik-Berufen mehr Frauen

für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Der Frauenanteil der jüngeren Beschäftigten ist in diesen Berufen sogar gesunken. Um die weitere Segregation am Arbeitsmarkt zu verhindern und auch den Fachkräftebedarf zu decken, ist eine breite gesellschaftliche Initiative für mehr Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen notwendig.



Um dieses Ziel zu erreichen, soll an zehn strategischen Punkten angesetzt werden. Dazu zählen der Ausbau einer Berufsorientierung, die auf festgelegte Geschlechterrollen verzichtet, eine stärkere Kooperation von Arbeitsagenturen und Schulen, der Aufbau regionaler MINT-Netzwerke sowie zielgruppengerechte Materialien für nicht-akademische MINT-Berufe. Außerdem sollten Ausbilder und Betriebsräte im Umgang mit ausbildungsinteressierten jungen Frauen sensibilisiert und qualifiziert werden.

## DGB Ausbildungsreport zeigt strukturelle Benachteiligungen auf



DGB Ausbildungsreport 2014  
[www.jugend.dgb.de/ausbildung](http://www.jugend.dgb.de/ausbildung)

Der Report kann beim DGB-Online-Bestellservice bestellt werden:  
[www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)  
DGB-Artikel-Nr. DGB41581

Die Ergebnisse des DGB Ausbildungsreport bestätigen auch 2014, dass strukturelle Unterschiede zwischen männlich beziehungsweise weiblich dominierten Berufsgruppen nach wie vor vorhanden sind und junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (22 Prozent) als in den männlich dominierten (12,7 Prozent). Auch leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen häufiger Überstunden als in den männlich dominierten (37,6 Prozent zu 33,6 Prozent), erhalten dafür jedoch seltener einen Ausgleich. So haben Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen auch mehr Probleme damit, nach der Arbeit „abzuschalten“ und sich in ihrer Freizeit zu erholen als Auszubildende in

den männlich geprägten Berufen. Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe (siehe Beitrag Seite 7). Grundsätzlich bestätigt sich, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Bemerkenswert ist, dass in den weiblich dominierten Berufen lediglich 22,7 Prozent der Auszubildenden angaben, in ihrem Betrieb gebe es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. einen Betriebs- oder Personalrat, während dies in den männlich dominierten Berufen bei immerhin der Hälfte der Auszubildenden der Fall war.

## Strukturelle Hürden beim Aufstieg

Mittelbare Diskriminierungen bei der Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung  
Von Ulrike Spangenberg

**Diskriminierungen erschöpfen sich nicht in Handlungen einzelner Personen. Vorurteile und Stereotypen und die damit verknüpften Wert- und Normalvorstellungen sind tief in gesellschaftliche Institutionen und Strukturen eingeschrieben. Ein aktuelles Gutachten deckt mittelbare Diskriminierungen in der beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung auf.**

Mit der Rechtsfigur mittelbarer Diskriminierung werden die tatsächlichen Auswirkungen von Regelungen in den Blick genommen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass in die Ausgestaltung (geschlechts)neutral formulierter Regelungen gesellschaftliche Hierarchien eingeschrieben sind, die zu Benachteiligungen derjenigen führen, die den vermeintlich neutralen Annahmen zum Beispiel über „normale“ Erwerbs- und Ausbildungsmuster nicht entsprechen.

Ein aktuelles Beispiel ist die staatliche Förderung von Aufstiegsqualifizierungen und Weiterbildungen. Die betriebliche Berufsausbildung war Mädchen und Frauen zu Beginn des 20. Jahrhunderts weitgehend verschlossen. Um einen Ersatz für die fehlende Lehre zu schaffen, entwickelten sich schulische Berufsausbildungswege in den für Frauen typischen Gesundheits- und Sozialberufen. Diese Entwicklung spiegelt sich heute noch in den „typischen“ dualen oder vollschulischen Ausbildungswegen von Mädchen und Jungen. Und auch heute noch sind die Hürden für eine Finanzierung von Weiterbildungen in schulisch vermittelten Sozial- und Gesundheitsberufen sehr viel schwerer zu nehmen als im dualen Ausbildungsbereich. Außerdem wird die Konzentration von Frauen auf einige wenige Ausbildungsberufe weiter verschärft.

**Erstes Beispiel:  
Die verkürzte Ausbildungsdauer bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Berufsabschluss**

Die Bundesagentur für Arbeit kann Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen eine Weiterbildung mit Berufsabschluss finanzieren, wenn damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigen. Eine solche Förderung setzt allerdings voraus, dass die Maßnahme um ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzt wird (§ 180 Abs. 4 SGB III). In dualen Ausbildungsberufen ist eine Verkürzung der meist dreijährigen Ausbildungszeit zulässig. Bei schulischen Ausbildungsberufen, die vor allem Frauen wählen, ist eine solche Verkürzung aufgrund der hohen Anforderungen in Gesundheits- und Sozialberufen demgegenüber nicht vorgesehen.

Seit 2002 ist die Finanzierung einer nicht zu verkürzenden Ausbildung immerhin dann möglich, wenn das letzte Drittel der Ausbildung durch Bund oder Länder finanziert wird. Allerdings fehlen die dafür erforderlichen Bundes- oder Landesregelungen. Eine Ausnahme ist die Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin, die aufgrund des Fachkräftebedarfs in diesem Beruf zunächst über das Konjunkturpaket II und nun über eine weitere bis 2016 begrenzte Regelung für die gesamte Ausbildungsdauer finanziert wird. Und auch bei der Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin ermöglichen mehrere Bundesländer die Finanzierung durch die Trennung der Ausbildung in einen zweijährigen Theorieteil, der durch die Bundesagentur finanziert wird und einen einjährigen Praxisteil, der über die Praxisstelle finanziert wird.

Diese Konstruktion ist rechtlich fragwürdig und widerspricht zudem den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) für eine praxisintegrierte Ausbildung. Die Finanzierung dieser Ausbildungsberufe trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die Förderzahlen von Männern und Frauen zwischen 2011 und 2013 zunehmend angleichen. Nur: die



Dr. Ulrike Spangenberg, Juristin mit Schwerpunkt Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht, Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien (GPS), Berlin.

[www.gleichstellungsinstitut.de](http://www.gleichstellungsinstitut.de)

Der Text basiert auf einem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragten Gutachten zu mittelbaren Diskriminierungen bei der beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsförderung. Das vollständige Gutachten unter: [www.gleichstellungsinstitut.de/htdocs/wir/mitgl/spangenberg.html](http://www.gleichstellungsinstitut.de/htdocs/wir/mitgl/spangenberg.html)



Finanzierung ist nicht in allen Bundesländern garantiert und die Zahlen steigen und fallen mit den Zeiten der Sonderfinanzierung. Gleichzeitig werden Frauen in einige wenige Ausbildungsberufe gedrängt und haben damit sehr viel weniger Weiterbildungsoptionen als Männer. Frauen können sich zwar theoretisch für einen förderfähigen dualen Beruf bzw. eine duale Weiterbildung entscheiden. Diese Argumentation vernachlässigt, dass die Erfolgsaussichten einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt erheblich vom Ausbildungswunsch und der damit verknüpften Motivation beeinflusst wird. Zum anderen ist die Segregation im Ausbildungsmarkt nicht allein durch individuelle bzw. gesellschaftlich geprägte und verinnerlichte Präferenzen bedingt. Für junge Frauen ist belegt, dass sie trotz besserer Schulabschlüsse schlechtere Chancen haben, einen dualen Ausbildungsplatz zu erhalten. Das gilt vermutlich erst recht für Umschulungen. Der Staat kann zwar Anreize setzen, um geschlechterstereotypen Ausbildungsentscheidungen entgegenzuwirken. Derartige Anreize dürfen aber nicht zu einseitigen Einschränkungen von Berufswahlentscheidungen und damit zur Benachteiligung derjenigen führen, die ohnehin schlechtere Ausbildungs- und Aufstiegschancen haben

Rechtlich sind diese Einschränkungen nicht begründbar. Die Verkürzung der Ausbildungsdauer soll gewährleisten, dass die Ausbildungsdauer und damit die Finanzierung auf ein wirtschaftlich angemessenes Maß beschränkt werden. Dieser Logik folgend werden nur die Maßnahmen gefördert, deren Dauer „angemessen“ ist. Für die Weiterbildung mit Berufsabschluss, die in der Regel Erwachsene betrifft, wird dabei unterstellt, dass der Berufsabschluss aufgrund der höheren Lebens- und Berufserfahrung in einem kürzeren Zeitraum erreicht werden kann. Diese Annahme vernachlässigt aber, dass eine Verkürzung bei vollschulischen Umschulungen nicht möglich ist. Die Dauer einer Maßnahme kann aber nur dann „angemessen“ sein, wenn das Erreichen des Bildungsziels, also der Berufsabschluss möglich bleibt. Wie diese Diskriminierung zu beheben ist, bleibt der Gesetzgebung überlassen. Am einfachsten wäre es, Weiterbildungen mit Berufsabschluss auch dann über die Bundesagentur für Arbeit zu finanzieren, wenn sie nicht zu verkürzen sind.

## **Zweites Beispiel: Der Ausschluss von Praktika beim Meister-Bafög**

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) begründet einen individuellen Anspruch auf die finanzielle Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen. Die als Meister-Bafög bekannte Leistung erhalten überwiegend Männer, weil Aufstiegsqualifikationen wie der „Meister“ vor allem bei Handwerksberufen und andern dualen Ausbildungsberufen verbreitet sind. Nur rund ein Drittel der Gelder entfallen auf Frauen.

Die Förderung von Qualifizierungen, die überwiegend Männern zugutekommen, die ohnehin bessere Aufstiegschancen haben als Frauen, mag politisch ärgerlich sein. Rechtlich ist dies jedoch nicht zu beanstanden, soweit die unterschiedliche Förderung durch den Zweck der Regelung bedingt ist. Der Gesetzgeber ist grundsätzlich nicht gehindert, Zwecke zu verfolgen, die bereits Geschlechterdifferenzen in sich tragen, es sei denn man nimmt die Staatszielbestimmung in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG ernst. Die verpflichtet den Staat, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Rechtlich angreifbar – weil mittelbar diskriminierend – ist die Förderung allerdings dann, wenn die Voraussetzungen für eine Finanzierung die Strukturen schulischer Qualifizierungen vernachlässigen und sich einseitig an dualen Qualifizierungen orientieren. Das AFBG versucht zwar schulischen Qualifizierungen gerecht zu werden – zu den vorausgesetzten Berufsabschlüssen und geförderten Fortbildungszielen gehören auch Qualifizierungen im Sozial- und Gesundheitsbereich. Das gelingt jedoch nur teilweise.

Die Förderung beruflicher Qualifizierungen über das Meister-Bafög setzt eine Vergleichbarkeit mit Qualifizierungen im dualen Ausbildungszweig voraus. Dies kann faktisch zum Nachteil von Frauen wirken, beispielsweise wenn die für Gesundheitsberufe geltenden Prüfungsvorschriften, die landesrechtlich geregelt und deshalb sehr unterschiedlich sein können, den bundeseinheitlichen Regelungen im dualen Bereich nicht entsprechen. Problematisch sind zudem Qualifizierungen, in denen Praktika als Teil der Ausbildung gelten. Laut Gesetzesbegründung können Praktika im Rahmen des Meister-Bafögs grundsätzlich nicht gefördert werden. Die Förderung beschränkt sich vielmehr auf Unterrichtsstunden.

### Weitere Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Erwerbsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

Dahinter steht die (ungeschriebene) Annahme, dass praktische Erfahrungen im Betrieb gesammelt werden. Diese generelle Annahme trifft jedoch auf die vollschulischen – von Frauen dominierten – Qualifizierungen nicht zu. Der Ausschluss von Praktika soll gewährleisten, dass nur die notwendigen Ausbildungsinhalte finanziert werden. Dabei wird jedoch übersehen, dass Praktika bei schulischen Qualifizierungen häufig zu den zwingenden Ausbildungsinhalten zählen. Um mittelbare Nachteile zulasten von Frauen zu vermeiden, braucht es im Fall des Praktikums noch nicht einmal eine gesetzliche Änderung. Vielmehr genügt eine Klarstellung für die Verwaltung: Praktika lassen sich beispielsweise unter den Begriff des förderfähigen fachpraktischen Unterrichts fassen.

Die gleichstellungsrechtlichen Probleme der Weiterbildungsförderung gehen über die genannten Beispiele hinaus: Ähnlich problematisch ist das Zertifizierungsverfahren für Träger vollschulischer Umschulungen, die Anforderungen an die sogenannte „Vorqualifikation“ oder die „berufliche Qualifikation“ beim Meister-Bafög.

### **Chancengleichheit bei beruflichen Entscheidungs- und Auswahlprozessen**

Substantielle Chancengleichheit beschränkt sich nicht auf statistisch gleiche Förderzahlen. Im Ausbildungssystem beinhaltet eine solche tatsächliche Chancengleichheit, einen gesetzlichen bzw. institutionellen Rahmen, der Männern und Frauen in gleicher Weise berufliche Entscheidungs- und Auswahlprozesse ermöglicht.

Die beginnende Diskussion um die „Dualisierung“ vollschulischer Ausbildungen, die Abschaffung von Schulgeld oder sogar eine Vergütung schulischer Ausbildungen ist angesichts der vielfältigen Nachteile dieses Ausbildungszweigs richtig. Kurzfristig hilft aber bereits die Beseitigung der diskriminierenden Ausgestaltung der finanziellen Förderung von Weiterbildungen und Aufstiegsqualifizierungen.

#### **Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2015**

In rund 130 Tabellen, Übersichten und Schaubildern bietet das Statistische Taschenbuch Tarifpolitik 2015 des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung Informationen zu den Schwerpunktthemen Tarifvertragslandschaft, Lohn und Gehalt, Arbeitszeit, Tarifbewegungen und Arbeitskämpfe sowie Tarifregelungen in 50 Branchen und Tarifbereichen. Das Taschenbuch ergänzt das Internetangebot des WSI-Tarifarchivs unter [www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de) und kann dort als PDF-Datei heruntergeladen werden. Zusätzlich können über die Website auch einzelnen Tabellen und Übersichten im Format DIN A4 abgerufen werden.

Kostenlos zu bestellen ist das Statistische Taschenbuch Tarifpolitik 2015 unter der Bestell-Nr.: 30451 bei:  
Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf  
oder per mail: [mail@setzkasten.de](mailto:mail@setzkasten.de).





# Mädchenbilder – Handwerksrollen

Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl aufbrechen

Von Stefan Reuyß



Stefan Reuyß ist Soziologe und Gendertrainer. Als Mitbegründer des Berliner Forschungs- und Beratungsinstituts SowiTra arbeitet er seit vielen Jahren zum Thema Gender, Gleichstellung, Care und Vereinbarkeit.

[www.sowitra.de](http://www.sowitra.de)

**Wie werden junge Frauen angesprochen, um sie für Berufe im Handwerk und in der Landwirtschaft zu interessieren? Und wie sollten sie angesprochen werden, um die nach wie vor geschlechtsspezifischen Berufsorientierungen von jungen Frauen und Männern aufzubrechen? Dazu hat das Berliner Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra im Auftrag des Deutschen Land-Frauenverbands die Studie „Mädchenbilder – Handwerksrollen: Images und geschlechtergerechte Ansprache in ländlichen Räumen“ durchgeführt.**

Junge Frauen stehen bei ihrer Berufswahl vor der Herausforderung, für sich selbst den Beruf zu finden, der ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Noch entscheiden sich Mädchen – trotz guter Schulabschlüsse – oft für frauentypische und damit meist schlechter bezahlte Berufe mit geringen Aufstiegschancen. Ihre Berufsorientierung wird maßgeblich von Geschlechtsinszenierungen beeinflusst. Die in unterschiedlichen Medien vermittelten Charakteristika der jeweiligen Ausbildungsberufe – bzw. die dort transportierten Berufsprofile und Anforderungen – die nicht selten (sei es offen oder verdeckt) geschlechtsspezifisch geprägt sind, beeinflussen Jungen und Mädchen in ihren Berufswahlentscheidungen.

Ziel des Projektes sollte sein, einen bewussteren Einsatz von Sprache und Bildern bei Betrieben (aber auch in den Medien) zu fördern und Frauen nicht nur mitzudenken, sondern sie auch sichtbar zu machen. Eine geschlechtergerechte Ansprache bei der Berufsorientierung kann nur über die Präsenz von Frauen in Text und Bild und über ihre Darstellung als Vorbilder erreicht werden. Dabei ist einerseits die quantitative Präsenz von Frauen in Bildern zu erhöhen. Andererseits sollte aber auch auf die qualitative Darstellung der Geschlechter geachtet werden. Letztlich geht es um eine Ausgewogenheit der Häufigkeit genauso wie um die Art der Darstellung. Denn sollen auch Mädchen für

technische, handwerkliche und landwirtschaftliche Berufe begeistert werden, muss mit traditionellen Rollenbildern gebrochen werden. Mädchen und Jungen müssen daher in den gleichen Tätigkeiten abgebildet werden, um tradierten Berufsbildern, die an eine bestimmte Form von Männlichkeit und Weiblichkeit gebunden sind, entgegen zu wirken.

## Geschlechtergerechte Bilder

Bilder sind ein starkes Gestaltungsmittel, denn sie ermöglichen es, Geschlechterstereotype und veraltete Rollenklischees aufzubrechen: umso wichtiger ist der bewusste Umgang bei der Gestaltung von Webseiten und Informationsmaterial zur beruflichen Orientierung. Geschlechtergerechte Bilder zeigen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen, und dies nicht nur in traditionellen Berufen und Tätigkeiten, sondern in den verschiedensten Bereichen, auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und Bildpositionen.

Zentral bei der Bildauswahl ist die Frage: Würde ich als Jugendliche oder Schülerin diesen Beruf in diesem Betrieb drei Jahre lernen wollen? Sehr häufig zeigen Bilder zur Berufsorientierung eine Ausbildungssituation. Bei männlich dominierten Ausbildungsberufen sehen wir dann meist einen Ausbilder mit seinem Auszubildenden. Der Ausbilder ist wesentlich älter als der Auszubildende. Beide sind aktiv in den Arbeitsprozess eingebunden und wirken souverän im Umgang mit der Technik. Der Ausbilder verkörpert ein traditionelles männliches Rollenbild, in welches der Auszubildende hineinwachsen wird. Es zeigt sich meist ein klares hierarchisches Gefälle, denn der Ausbilder ist stark, hat deutlich mehr Autorität und gibt klare Anweisungen, während der Auszubildende aufmerksam zuhört und selbst ausführt, was ihm erklärt wird. Die Körperhaltung ist bei beiden Personen klassisch männlich: Arme liegen nicht am Körper an, Schultern sind gerade, aufrechter Oberkörper. Es wird implizit vermittelt, dass die Tätigkeit der Programmierung und Bedienung einer Maschine „Männersache“ ist.

Eine vergleichbare Situation in einem weiblich dominierten Ausbildungsberuf sieht folgendermaßen aus: Die Auszubildenden lachen freundlich und schüchtern. Ihre Körperhaltung ist kaum raumeinnehmend, ihre Arme liegen eng am Körper an, die Schultern sind leicht nach unten gezogen, die Hände der Auszubildenden sind nicht selten gefaltet. Meist sind die Auszubildenden nicht in die Tätigkeit integriert, sondern stehen passiv am Bildrand angeordnet und hören zu. Eine solche Situation ist typisch für Darstellungen von Weiblichkeit. Mit einem solchen Bild wird vermittelt, dass gutes Aussehen und Freundlichkeit zum Beruf gehört. Dies führt dazu, dass sich junge Männer hiervon eher weniger angesprochen fühlen.

Mit nur wenigen Grundregeln gelingt also die geschlechtergerechte Bildauswahl:

- Bei Illustrationen ist auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern zu achten. Die visuelle Darstellung von Frauen ist oftmals sexualisiert, körperbetont oder hat dekorativen Charakter.
- Bei der Darstellung von tätigen Personen gilt es – vor allem wenn es um Technik und Kraft – Frauen in vergleichbarer Position zu zeigen.
- Besonders zu achten ist auf die Körperhaltung, Anordnung der Personen (wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund) oder Blicke (wer schaut in die Kamera, wer schaut weg) der dargestellten Personen.



Foto: Rudolf Wichert

Beispiel für eine Geschlechterstereotype verringere Darstellung

Dieses Bild zeigt eine Auszubildende beim Einstellen einer Landmaschine. Es ist ein sehr gutes Beispiel für eine gelungene geschlechtergerechte bildliche Ansprache von Schüler/innen.

Wir sehen zwei Frauen verschiedenen Alters – eine Auszubildende und eine Ausbilderin. Beide führen „gleichwertige“ Handlungen aus, denn sie sind beide an der Reparatur beteiligt. Beide Frauen sind zentral in der Bildmitte angesiedelt. Die Auszubildende wird hier nicht nur als aktive Handelnde, als souverän und kompetent abgebildet, sondern es wird auch die Wissenshierarchie durchbrochen, die häufig zwischen Jung und Alt vermutet wird. Dies alles geschieht auf selbstverständliche, nicht-exotisierende Weise. Die Anwesenheit der Auszubildenden, wie auch ihre Tätigkeiten wirken ebenso selbstverständlich, wie dies bei Männern der Fall wäre.

### **Geschlechtergerechte Sprache**

Die Sprach- und Textanalyse hat gezeigt, dass noch in allen betrachteten Bereichen Handlungsbedarf hinsichtlich einer geschlechtergerechten Sprache vorliegt. Insbesondere auf regionaler Betriebsebene wird zum Beispiel in Stellenangeboten für die Auszubildenden und Gesellinnen und Gesellen häufig nur die männliche Form verwendet. Geschlechtergerechte Sprache macht Frauen und Männer sichtbar und diskriminiert nicht. Sollen Mädchen und Jungen gleichermaßen angesprochen werden, ist es nötig, dafür auch geschlechtergerechte Sprache und nicht nur männliche Personenbezeichnungen zu verwenden.



Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Tipps zur geschlechtergerechten Sprachnutzung unter:  
[www.frauensprache.com/sprachleitfaden.pdf](http://www.frauensprache.com/sprachleitfaden.pdf)

Mögliche Ansätze sind:

- Paarform – Sparform mit Binnenl – geschlechtsneutrale Formulierungen. Paarform ist die beste Lösung, weil sie alle deutlich anspricht: zum Beispiel „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Bei der Reihenfolge ist das „TitanicPrinzip“ zu beachten (erst die weibliche und dann die männliche Bezeichnung).
- Manchmal stößt die Paarform an Grenzen, etwa bei Überschriften oder Internettexen. Hier bietet sich das Binnenl als einfachere Lösung an: zum Beispiel SchülerInnen.
- Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine besonders gute Lösung, wenn Texte durch die Paarform schwer lesbar werden. Zum Beispiel: „Suchen Auszubildende für unsere Bäckerei“.

### Umsetzung in Betrieben

Traditionelle Geschlechterbilder haben sich über lange Zeit stabilisiert und sind daher schwer aufzubrechen. Es muss daher auf verschiedenen Ebenen gearbeitet werden, um etwas zu verändern. Zentral sollte auf allen Ebenen das Aufbrechen tradierter Rollenbilder und geschlechtlicher Zuschreibungen von Berufen und Tätigkeitsfeldern sein.

Betriebe sollten ermuntert werden, gezielt weibliche Auszubildende zu suchen und dies auch in ihren Ausschreibungen kenntlich zu machen. Dies kann über die Nutzung geschlechtergerechter Sprache, wie auch durch einen Hinweis passieren, der explizit Mädchen ermutigt. Unabdingbar ist die Forderung nach geschlechtergerechter Ansprache in den Lehrstellenausschreibungen der Betriebe. Die Erarbeitung einer Broschüre für Betriebe wäre hierfür eine gute Möglichkeit. Denn viele regionale Betriebe erwägen keine Einstellung von Mädchen. Hierbei könnten Ausbildungsmärkte, die großen Bedarf an Auszubildenden vorweisen, von Vorteil sein.

In einer solchen Broschüre könnten folgende Punkte angesprochen werden:

- Erläuterung der Vorteile, sich auch an Mädchen zu wenden
- Checkliste für geschlechtsneutrale Formulierungen
- Tipps für geschlechtsneutrale Bilder.

### Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Als Multiplikator/inn/en können Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Berufsinformationszentren etc. dienen. So arbeiten die Handwerkskammern in den Regionen bereits sehr gut mit Schulen zusammen, wenn es um die Berufsorientierung geht. Hier zeigt sich ein guter Ansatzpunkt. Häufig werden Handwerker eingeladen, um von einem Beruf und Betrieb zu erzählen, oder die Schüler/innen dürfen einen Betrieb besichtigen. Um vor allem auch Mädchen anzusprechen, würde es sich anbieten, hier Handwerkerinnen und vor allem Meisterinnen einzuladen, um von ihrem Berufsalltag zu erzählen. Weibliche Vorbilder können Schülerinnen ermutigen. Es ist daher zu empfehlen, darauf zu achten, dass es weibliche berufsbezogene Ansprechpersonen gibt, die handwerkliche Berufe vorstellen. Diese Empfehlung richtet sich an Schulen, Betriebe und die Handwerkskammern. Da es in vielen Regionen schwer sein kann, Handwerkerinnen zu finden, könnten entsprechende Ansprechpersonen von den Handwerkskammern eingesetzt werden. Ein gutes Beispiel gelungener Berufsorientierung ist das Projekt zur Mädchenförderung im Handwerk der Lüneburger Handwerkskammer, das in den Jahren 2008 bis 2012 stattfand. Eine Mitarbeiterin hatte dort die Aufgabe, Mädchen und junge Frauen für handwerkliche Berufe zu interessieren und zu beraten. Sie begleitete unter anderem Meister bei Schulbesuchen und Schüler/innen bei Betriebsführungen. Dies ist eine Möglichkeit, weibliche Vorbilder bzw. Ansprechpersonen im Handwerk bereitzustellen.



Das Projekt „Mädchenbilder – Handwerksrollen: Images und geschlechtergerechte Ansprache in ländlichen Räumen“ wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie des Bundesverbandes Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. (UFH) unterstützt. Eine Kurzfassung der Studie mit weiteren Ergebnissen und Gestaltungstipps kann auf der Webseite des Deutschen Landfrauenverbandes heruntergeladen werden.  
[www.landfrauen.info](http://www.landfrauen.info)  
[www.lohn-gleichheit.de](http://www.lohn-gleichheit.de)

## Von Anfang an!

Berufseinstieg geschlechtergerecht (mit)gestalten

Von Lena Widmann

**Ob Frauen wirtschaftlich unabhängig sind und sein können, entscheidet sich oft schon sehr früh: Der Berufseinstieg beeinflusst die eigenständige Existenzsicherung im weiteren Lebensverlauf maßgeblich. Wie Interessenvertretungen dabei mitwirken können, thematisiert ein Workshop des DGB-Projektes „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“.**

Frauen wie Männer haben es verdient wirtschaftlich unabhängig zu sein – in allen Phasen des Erwerbslebens. Frauen weht auf dem Arbeitsmarkt allerdings immer noch ein stärkerer Wind entgegen: Zwei von drei berufstätigen Frauen können sich auf lange Sicht nicht selbst finanzieren.

### Existenzsicherung im Lebensverlauf

„Schlimm genug!“, findet das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ und betrachtet die Chancen und Stolpersteine für Frauen auf dem Weg zur eigenständigen Existenzsicherung. Dabei umfasst das Projekt wichtige Stationen des Lebensverlaufs – vom Berufseinstieg über die Familienphase bis zum Wiedereinstieg. Der Berufseinstieg als erste Etappe ist für die wirtschaftliche Unabhängigkeit ausschlaggebend, denn Entscheidungen zu diesem Zeitpunkt haben langfristige Auswirkungen.

### Gender Pay Gap:

#### Der Ursprung liegt im Berufsanfang

Anhand der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern werden die Folgen deutlich: Schon mit 25 Jahren verdienen Frauen etwa ein Zehntel weniger als Männer. Im weiteren Lebensverlauf klafft diese Lücke auf bis zu 50 Prozent Lohnunterschied auseinander. Um dem entgegenzuwirken, müssen die Stellschrauben für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen schon beim Eintritt ins Erwerbsleben identifiziert und justiert werden.

### Trotz guter (Aus-)Bildung benachteiligt

An der Qualifikation hapert es nicht, schließlich erzielen Mädchen inzwischen höhere Bildungsabschlüsse als Jungen. Dieser Vorteil verpufft allerdings oft schnell, denn Frauen sind häufiger in schlechter bezahlten Berufen zu finden, verharren in Positionen mit wenig Verantwortung und werden seltener be- und gefördert. Interessenvertretungen können hier ansetzen und den Berufseinstieg sowie erste Karriereschritte junger Frauen aktiv mitgestalten. Aber wie?

### Gleichstellung beim Berufseinstieg – weil Interessenvertretungen es können

Das DGB-Projekt bietet Unterstützung und rückt insbesondere junge Frauen und deren Potenzial in den Fokus. Um dies zu bestärken, behandelt ein speziell auf Interessenvertreter/innen ausgerichteter Workshop verschiedene Aspekte rund um den Berufseinstieg: Worüber stolpern Berufseinstiegssteigerinnen schon vor oder bei der Einstellung? Wie kann die berufliche Entwicklung junger Frauen besser gefördert werden, welche Voraussetzungen sind nötig, damit Frauen gleichberechtigt in die Karriere starten können? Und was können insbesondere die Interessenvertretungen dazu beitragen? Welche Instrumente können sie einsetzen? Der Workshop „Den Berufseinstieg geschlechtergerecht (mit)gestalten“ am 25. Juni 2015 in Berlin richtet sich an Mitglieder von Interessenvertretungen in Verwaltungen und auf betrieblicher Ebene. Gemeinsam und anhand von erfolgreichen Beispielen aus der Praxis feilen Betriebs- und Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen an der Gestaltung von Karriereoptionen, Entgeltgleichheit und fairen Aufstiegschancen. Die erarbeiteten Werkzeuge und Handlungsmöglichkeiten zeigen auf, wie sie ihr Mitspracherecht effizient einsetzen können, um ihren (künftigen) Kolleginnen einen geschlechtergerechten Berufseinstieg und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen.



Lena Widmann ist Koordinatorin im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ.  
lena.widmann@dgb.de

[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)

[www.was-verdient-die-frau.de](http://www.was-verdient-die-frau.de)

[www.facebook.com/wasverdientdiefrau](https://www.facebook.com/wasverdientdiefrau)

[www.twitter.com/wasverdientfrau](https://www.twitter.com/wasverdientfrau)



25.06.2015: Workshop für Interessenvertreter/innen – Den Berufseinstieg geschlechtergerecht (mit)gestalten, 10.30 bis 16.30 Uhr, DGB Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Saal 4, Anmeldung: lena.widmann@dgb.de



# Ausbildung in Teilzeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Auszubildende

Von Hanna Wolf und Frank Meissner



Dr. Frank Meissner leitet das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ beim DGB-Bundesvorstand.  
frank.meissner@dgb.de



Hanna Wolf ist Koordinatorin des Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ beim DGB-Bundesvorstand.  
hanna.wolf@dgb.de

[www.familie.dgb.de](http://www.familie.dgb.de)



Vereinbarkeit  
von Familie und Beruf  
gestalten

Jobstarter informiert über diese Art von Ausbildung und ihre erfolgreiche Umsetzung in die Praxis: [www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit](http://www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit)

**Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für junge Beschäftigte zu ermöglichen, können familienbewusste Maßnahmen bereits in der Ausbildungsphase greifen. Ein Beispiel für gute Praxis ist die Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter beziehungsweise junge Menschen mit Familienaufgaben. Die Ausbildungszeiten können dabei je nach individuellen Bedürfnissen entsprechend unterschiedlich gestaltet werden. Durch eine Teilzeitausbildung haben junge Eltern die Chance den Einstieg ins Erwerbsleben zu meistern.**

Bei einer Ausbildung in Teilzeit wird lediglich die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb reduziert. Die Unterrichtszeiten in der Berufsschule bleiben unverändert. Die Ausbildung in Teilzeit führt in der Regel nicht zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit und lässt sich flexibel in den Betriebsablauf integrieren. Liegt ein „berechtigtes Interesse“ vor (z. B. Betreuung des eigenen Kindes oder die Pflege eines nahen Angehörigen 1. Grades) ist eine Teilzeitausbildung grundsätzlich in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich. Grundsätzlich gibt es zwei Varianten, wie die Teilzeitausbildung umgesetzt werden kann:

1. Der/die Auszubildende hat eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 25 Std./Wo einschließlich des vollen Berufsschulunterrichts. Die Regelausbildungsdauer bleibt unverändert (zum Beispiel drei Jahre gemäß der Ausbildungsordnung).
2. Der/die Auszubildende hat eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 20 Std./Wo. einschließlich des vollen Berufsschulunterrichts. Die reguläre Ausbildungsdauer wird um maximal ein Jahr verlängert.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes mit Wirkung vom 01.04.2005 erhielt die Teilzeitberufsausbildung zwar eine gesetzliche Grundlage. Doch diese Form der Vereinbarkeit von Ausbildung und

Familie wird bisher selten in der Praxis gelebt. Vielen Betrieben und jungen Erwachsenen ist diese Ausbildungsform noch nicht ausreichend bekannt. Darauf lässt die geringe Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit schließen. Bundesweit wurden 2013 nur 1.638 derartige Verträge geschlossen. Dies entspricht einem Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2013 von lediglich 0,3 Prozent. Der Frauenanteil lag bei rund 93,6 Prozent. Die 2011 vom Bundesbildungsministerium veröffentlichte Studie „Teilzeitausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen“, welche die Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit untersuchte, zieht ein ähnliches Fazit: Anders als Teilzeitarbeit ist Teilzeitberufsausbildung nach wie vor kaum verbreitet. Fehlende Kinderbetreuung und bürokratische Hürden für Zuschüsse machte die Behörde dafür verantwortlich; aber auch starke Defizite im Wissen über die Möglichkeiten.

Seitdem der Fachkräftemangel spürbarer wird, entdecken jedoch immer mehr Unternehmen die Chancen familienbewusster Aus- und Weiterbildungsmodelle. Denn klar ist: Insbesondere junge Mütter ohne abgeschlossene Ausbildung sowie Frauen, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und dann nicht (mehr) über eine adäquate Qualifikation verfügen, werden in ihren Potenzialen oft unterschätzt. 2013 waren 45,6 Prozent aller jungen Mütter (rund 102.000) im Alter von 16 bis unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung. Für sie bietet die Ausbildung in Teilzeit erstmals eine Chance auf eine Berufsausbildung oder zur Rückkehr in eine abgebrochene oder unterbrochene Ausbildung. Sie können – trotz Familienaufgaben – einen qualifizierten Berufsabschluss erreichen und dadurch für sich und ihre Kinder eine solide Lebensgrundlage schaffen. Damit verbessern sie auch ihre Chancen im späteren Erwerbsleben. Die Ausbildung kann junge Mütter und auch Väter aus einer möglichen Isolation holen und neue berufliche Perspektiven eröffnen.

## Kernthema der Gleichstellungsdebatte

Mutterschutz heißt auch Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz

Von Silke Raab

**Das Mutterschutzgesetz ist in die Jahre gekommen. Über seine Reformbedürftigkeit besteht unter den meisten der politischen Akteurinnen und Akteure Einigkeit. Auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist die Novellierung des Mutterschutzgesetzes – mit nur vage formulierter Zielsetzung – vereinbart. Im DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaften diskutierten Frauen- und Gleichstellungspolitikerinnen mit Mutterschutzexpertinnen der Arbeitnehmerkammer Bremen und anderer frauenpolitischer Verbände über die Anforderungen an ein modernes Mutterschutzrecht.**

Um umfassenden Schutz, mehr Transparenz und weniger Bürokratie geht es CDU/CSU und SPD laut Koalitionsvertrag. Die mutterschutzrechtlichen Regelungen sollen „an den neuesten Stand der Erkenntnisse über Gefährdungen für Schwangere und stillende Mütter am Arbeitsplatz“ angepasst werden. Aber was heißt das genau? Über die Frage „Was heißt denn hier Mutterschutz?“ und die gewerkschaftlichen Anforderungen an die Novellierung des Mutterschutzrechts diskutierten im Februar auch Arbeitsschützer/innen und Gleichstellungspolitiker/innen aus den Gewerkschaften, aus Wissenschaft und Praxis in einem Werkstattgespräch. Vor allem wurden Umsetzung und Auswirkungen der geltenden Rechtslage im Betrieb und am Arbeitsplatz unter die Lupe genommen: Denn nicht erst mit der Geburt eines Kindes, sondern schon mit der Schwangerschaft fangen für viele Frauen die Probleme an. Schwanger zu sein am Arbeitsplatz ist auch heute noch häufig ein mühseliger und strapaziöser Umstand – und das liegt in der Regel

nicht an der Schwangerschaft. Schwanger zu sein und mitten im Berufsleben zu stehen, ist nur in den seltensten Fällen selbstverständlich. Aber genau das sollte es sein!

Der Schutz der Schwangeren und des ungeborenen Kindes oder der stillenden Mutter und ihres Neugeborenen im Arbeitsalltag sollte durch angemessene und präventiv angelegte Maßnahmen und natürlich mit der bestmöglichen medizinischen Versorgung sichergestellt sein. Doch die Schutzabsichten verkehren sich allzu häufig ins Gegenteil und werden zum Anlass genommen, Frauen aus der Erwerbstätigkeit heraus zu drängen: Beschäftigungsverbot statt Anpassung der Arbeitsbedingungen! Dabei ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Gestaltung des Arbeitsplatzes für schwangere Beschäftigte längst normiert – allerdings „nur“ in der Mutterschutzverordnung. Vorrang haben technische und organisatorische Maßnahmen vor individuellen Schutzmaßnahmen. Doch in der betrieblichen Praxis werden die Bestimmungen der Mutterschutzverordnung kaum umgesetzt. Daher muss die allgemeine arbeitsschutzrechtliche Präventionspflicht des Arbeitgebers durch die spezielle Prävention vor schwangerschaftsbedingten Gesundheitsrisiken ergänzt werden. Schon bei der Gefährdungsbeurteilung sind die Belange von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen hinsichtlich aller Gefährdungsfaktoren einzubeziehen. Schwangere oder stillende Frauen und ihr Kind haben Anspruch auf bestmögliche Bedingungen für Sicherheit und Gesundheit. Zugleich haben schwangere Frauen und stillende Mütter Anspruch auf größtmögliche Teilhabe an der Erwerbsarbeit und an sozialen Chancen. Beiden Ansprüchen sollte das Mutterschutzrecht künftig gleichermaßen gerecht werden.



Silke Raab ist politische Referentin in der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand mit dem Schwerpunkt Familienpolitik.

[silke.raab@dgb.de](mailto:silke.raab@dgb.de)  
[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)



### Was heißt denn hier Mutterschutz?!

Die Broschüre beschäftigt sich mit den Folgen der geltenden Rechtslage zum Mutterschutz. Stillzeiten als Bestandteil des Mutterschutzes werden ebenso thematisiert wie die Anforderungen an ein modernes, dem technischen, medizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand angepasstes Mutterschutzrecht, das durch zusätzliche Präventionspflichten und den Schutz vor struktureller Benachteiligung ergänzt werden muss. [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)



## Stärkung der Partnerschaft

Studie untersucht nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter  
Von Christina Stockfisch



Dr. Christina Stockfisch ist politische Referentin in der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand mit dem Schwerpunkt Gleichstellung in Betrieben und Verwaltungen.

Christina.Stockfisch@dgb.de  
www.frauen.dgb.de



Väter in Elternzeit – Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte  
Die Broschüre stellt neben unterschiedlichen Elternzeitvarianten und Nutzungsmöglichkeiten des neuen Elterngeld-Plus wichtige betriebliche Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter vor. Anhand von Beispielen guter Praxis sowie Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte werden Eckpunkte für die Gestaltung vätersensibler Arbeitszeiten formuliert. Außerdem bietet die Broschüre Tipps zum Umgang mit Vorgesetzten, Hinweise wie die Partnerin bei der Elternzeitplanung miteinbezogen werden kann sowie Informationen zu gesetzlichen Grundlagen.  
www.dgb-bestellservice.de

### Das Elterngeld kann zu einer langfristigen partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Familie beitragen, wenn die betrieblichen Voraussetzungen stimmen.

Sechs Jahre nach Einführung des Elterngeldes hat die Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ des Forschungsinstituts SowiTra untersucht, wie sich die Elterngeldregelung langfristig auf Betriebe/Verwaltungen sowie auf die Partnerschaften der Eltern auswirken. Die befragten Väter machten von den gesetzlichen Möglichkeiten einen variantenreichen Gebrauch. 71 Prozent beziehen für maximal zwei Monate Elterngeld, 5 Prozent setzen zwölf oder mehr Monate aus, die übrigen Befragten liegen dazwischen. Ein Viertel der Väter arbeitet während der Elterngeldphase in Teilzeit, einige Paare sind in Teilzeit-Teilzeit-Kombination erwerbstätig. Das ElterngeldPlus, das ab Juli 2015 bis zu 28 Elterngeldmonate plus je maximal vier Monate Partnerschaftsbonus ermöglicht, wenn beide Eltern parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten, wird als gutes Angebot bewertet, wenn beide Partner ihre Arbeitszeit reduzieren wollen.

Ob Väter sich überhaupt für Elternmonate entscheiden, hängt der Studie zufolge vor allem davon ab, wie sicher der Arbeitsplatz und wie familienorientiert der Arbeitgeber ist. Für die Nutzungsdauer sei maßgeblich, ob es zwischen den Partnern Unterschiede bei Qualifikation und Einkommen gebe und wie groß diese seien. Auf betrieblicher Ebene hätten die Vertretungsmöglichkeiten großen Einfluss, zudem spielten die direkten Vorgesetzten eine Schlüsselrolle: Auf partnerschaftlicher Ebene wirkten sich ein egalitäres Leitbild des Paares und eine starke Berufsorientierung

der Partnerin besonders positiv auf eine längere Elterngeldphase der Väter aus. Als wichtigsten Effekt der Elternmonate nennen die Väter eine stärkere Beziehung zu ihrem Kind. Darüber hinaus bessere sich durch die partnerschaftliche Arbeitsteilung die Qualität der Paarbeziehung und den Frauen eröffneten sich neue berufliche Spielräume. Fast zwei Drittel der Befragten mit mindestens drei Elternmonaten geben an, dass ihre Elterngeldzeit der Partnerin den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert hat.

Auch langfristig ist ein Zusammenhang zwischen der Elterngeldnutzung und der Rollenverteilung feststellbar. Der Befragung zufolge reduziert etwa jeder vierte Vater unmittelbar im Anschluss an die Elternmonate seine Arbeitszeitdauer. Von denjenigen, die mindestens drei Monate eine berufliche Auszeit nehmen, sind es 40 Prozent, von den anderen 22 Prozent. Jeder Fünfte arbeitet längerfristig kürzer, von den Vätern mit längerem Elterngeldbezug fast jeder Dritte. Das deutet darauf hin, dass die Elterngeldphase vielen Vätern als „Schnupperkurs“ dient, um sich mit Alternativen zur Vollzeit vertraut zu machen. Um das Potenzial des Elterngelds noch besser auszuschöpfen, empfehlen die Wissenschaftler, auf eine „vätersensible“ und gleichstellungsorientierte Betriebskultur hinzuwirken. Handlungsbedarf bestehe auch bei den Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Darüber hinaus seien Angebote zur vorübergehenden Reduzierung und familienorientierten Gestaltung der Arbeitszeit nötig. Denkbar wäre etwa, dass Unternehmen die ElterngeldPlus-Regelung durch eine Aufstockung der Zahlungen noch attraktiver machen. Nicht zuletzt gelte es, geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen.

# Aus den Gewerkschaften

## Erzieherinnen verdienen mehr ...

Aufwertung frauendominierter Berufe ist längst überfällig

Von Sarah Kleemann

**Der Sozial- und Erziehungsdienst ist in den Schlagzeilen. Zehntausende, insbesondere Frauen, kämpfen für die Aufwertung des Erzieher/innenberufs und mehr Entgeltgerechtigkeit. Rund 95 Prozent der Kita-Beschäftigten sind weiblich. Ihr Berufsweg ist ein Paradebeispiel für die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben.**

Erzieherinnen durchlaufen eine lange, professionelle Ausbildung zwischen vier bis fünf Jahren, doch die Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungsoptionen sind gering. Selbst die Leitung einer Kita wird nicht durch ein angemessenes Gehalt wertgeschätzt. Das Gehalt liegt in kleinen Kindertageseinrichtungen zum Teil bei nur rund 2.400 Euro brutto. Da das Entgelt sich aus den belegten Kita-Plätzen berechnet, wird eine Leitungskraft schlechter eingruppiert, wenn die Einrichtung einen besseren Betreuungsschlüssel hat. Daher fordert die GEW, dass bei der Bewertung der Leitungsfunktion die Zahl der Kita-Plätze in der Einrichtung, die Anzahl der Gruppen und die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Hinzu kommt, dass viele der Tätigkeitsmerkmale des Erzieher/innenberufs aus den 1970er-Jahren stammen. Sie berücksichtigen weder, dass sich die Berufe im Erziehungs- und Sozialbereich stark verändert haben, noch die gestiegenen gesellschaftlichen Erwartungen an diese. In den Tageseinrichtungen für Kinder muss heute mit Bildungsplänen gearbeitet werden, dazu kommen gezielte Sprachförderung, Kinderschutz, Umsetzung der Inklusion, Förderung und Integration von Flüchtlingskindern. Um diesen Anforderungen an die Profession gerecht zu werden, fordert die GEW neben der schulischen Ausbildung an Berufskollegen, Berufs- und Fachschulen neue, berufliche Qualifikationen. Mittlerweile bieten zunehmend mehr Hochschulen Studiengänge sowohl im Bachelor- als auch im Master an, zum Beispiel das Fach Früh-/Elementarpädagogik.

Diese gestiegenen Ansprüche an Ausbildung und Beruf gilt es, in der Bezahlung deutlich zu machen: Es darf nicht sein, dass ein/e Kita-Leiter/in weniger verdient als ein/e Paketzusteller/in. Das Problem der niedrigen Gehälter verschärft sich dadurch, dass mehr als 60 Prozent der Kita-Stellen nur in Teilzeit angeboten werden. Folge: Nahezu die Hälfte der Erzieher/innen arbeitet in Teilzeit und die Quoten der Zweitjobs steigen stetig. Zudem bricht ein Viertel frühzeitig die Tätigkeit ab. Altersarmut vorzubeugen ist in der Berufssparte folglich kaum möglich. Meist existieren zusätzlich Schulden aus der Ausbildungszeit: Nach der jahrelangen, in der Regel unvergüteten, schulischen Ausbildung folgt bei öffentlichen Trägern ein mit 1.400 Euro brutto pro Monat vergütetes Anerkennungsjahr.

Deutlich wird hier: All dies sind typische Diskriminierungsmerkmale klassischer Frauenberufe, gegen die sich die Erzieherinnen mit ihrem Streik wehren! Konkret fordern rund 240.000 Kita-Erzieherinnen und -Erzieher von den kommunalen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ein Plus von durchschnittlich zehn Prozent des Entgelts, also eine Eingruppierung in höhere Gehaltsklassen. Die schlechten Gehaltsaussichten und hohen fachlichen Ansprüche in Kombination mit dem langen Ausbildungsweg machen den Erzieher/innenberuf für junge Menschen unattraktiv.

Mit dem Ziel, die Aufwertung der Ausbildung, des Erziehungsberufs und der Rahmenbedingungen nachhaltig zu garantieren, arbeitet die GEW zusammen mit dem AWO Bundesverband, dem Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK) und dem Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) an der Erstellung eines Bundesqualitätsgesetzes für Kitas. Um die individuellen Entwicklungsansprüche des einzelnen Kindes gewährleisten zu können, müssen auch der Personalschlüssel und die Betreuungsqualität verbessert werden.



Sarah Kleemann ist Referentin für Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand.

[www.gew.de/frauenpolitik.html](http://www.gew.de/frauenpolitik.html)

**ErzieherInnen verdienen mehr**  
... für ein besseres  
**€GO**

Mit der GEW-Kampagne „Erzieherinnen verdienen mehr ...“ setzen Erzieherinnen ein klares Zeichen für ihre Interessen, Rechte und für ihre professionelle Haltung. Unterstützung und Solidarität bekommen sie aus der Bevölkerung, von Verbänden und Organisationen und der Politik. Dass für die überwiegend frauendominierten erzieherischen, sozialen und pflegerischen Berufe endlich mehr Mittel bereitgestellt werden müssen, ist gesellschaftlicher Konsens.

[www.gew.de/EGO](http://www.gew.de/EGO)



# Berufliche Entwicklungschancen fördern

Geschlechtergerechter Berufseinstieg in der chemischen Industrie  
Von Irena Küstner und Cornelia Leunig



Cornelia Leunig ist Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung in der Hauptverwaltung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.

[cornelia.leunig@igbce.de](mailto:cornelia.leunig@igbce.de)  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)



Foto: Ronny Mehne

Irena Küstner ist Betriebsrätin bei Bayer Material Science in Leverkusen.

[www.bayermaterialscience.com](http://www.bayermaterialscience.com)

**Einseitige, festgefahrene Stereotypen bestimmen immer noch die Berufswahl junger Menschen, das muss sich ändern. Auch Unternehmen müssen dazu ihren Beitrag leisten und Frauen und Männern gleichermaßen Berufsperspektiven bieten. Wie das gehen kann, zeigt ein Beispiel aus der chemischen Industrie.**

Nicht nur in den Unternehmen der chemischen Industrie, sondern auch in anderen Branchen wird bereits vielfältig gehandelt, um einen geschlechtergerechten Berufseinstieg und –aufstieg zu ermöglichen. Positiv ist, dass sich Betriebskulturen verändern lassen und sich langsam etwas bewegt. Dabei müssen Arbeitgeber Wert darauf legen, dass bei der Einstellung junger Auszubildender der gleiche Anteil von jungen Frauen und Männern gewährleistet ist, zum Beispiel bei der Ausbildung von Chemikantinnen und Chemikanten. Sind weibliche Auszubildende in sogenannte atypische Berufe eingestiegen, müssen Meister und Ausbilder sowie Kolleginnen und Kollegen dafür sorgen, dass junge Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungschancen erhalten, wie ihre männlichen Kollegen. Um dieses tatsächlich in die Tat umzusetzen, braucht es eine langfristige nachhaltige Personalpolitik in Unternehmen, die dieses im Fokus hat.

Aus der Erfahrung mit dem Mädchen-Zukunftstag wird deutlich, dass Erfolge sich langsam einstellen, aber eben auch, dass sie sich durch Beharrlichkeit einstellen. So fand der diesjährige Girls' Day in der Chlorfabrik des Unternehmens Bayer Material Science statt. 20 Schülerinnen zwischen 13 und 15 Jahren besuchten die durch den Betriebsleiter organisierte Führung. Zuerst wurde die Messwarte besichtigt. Dort wurden sie durch eine Chemikantin über die Arbeiten der Elektrolyse, Chloraufbereitung und Absorption informiert. Danach ging es ins Technikum, wo eine Chemielaborantin durch Laborversuche die Wasserelektrolyse vorstellte. Im Anschluss erklärte eine Mitarbeiterin das Berufsbild

und die damit verbundenen Tätigkeiten einer Ingenieurin. Ein Betriebsschlosser und ein Elektriker erklärten ihre Berufsbilder. Danach konnten die Schülerinnen sich praktisch betätigen, indem sie kleinere Arbeiten unter Anleitung ausführten. Der interessante und spannende Tag - mit vielen weiblichen Vorbildern - führte dazu, dass viele Schülerinnen in einem Feedback eine Ausbildung in der Sparte der technischen Berufe nach dem Schulabschluss in Erwägung zogen.

Dass heute Frauen und Männer, die gleichen Chancen beim Berufseinstieg und –aufstieg erhalten, gelingt dann, wenn Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Wirkung von Gender Mainstreaming und Diversity erkennen und Arbeitgeber auffordern, Ausbildungsberufe mit weiblichen und männlichen Auszubildenden zu besetzen. Und es gibt sie, die Personalverantwortlichen, die Chemikantinnen einstellen und sich für eine Chemieingenieurin entscheiden. Und es auch gibt die Kollegen und Kolleginnen, die selbstbewusst im Ausschuss für Chancengleichheit mitarbeiten und ihre Sicht auf Vereinbarkeitsfragen äußern. Und selbstverständlich ist heute das Gremium für Einstellungsverfahren paritätisch besetzt. Nur so kann ein Umdenken gelingen, nur so entwickeln sich neue Kulturen in Unternehmen, nur so werden Weichen gestellt für neue Wege und ein Umdenken in der Arbeitswelt erreicht. Dies ist nach wie vor Aufgabe der Politik, der Gesellschaft und der Sozialpartner. Gewerkschaften sind oft Vorreiterinnen und mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten als ihren Verbündeten verfolgen sie beharrlich ihre Ziele für eine chancengleiche und gleichstellungsorientierte Personalpolitik in den Unternehmen.

## Vorurteile abbauen und aktiv werden

IG BAU: Baubranche muss für Frauen attraktiver werden  
Drei Fragen an Dietmar Schäfers

**Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt wirbt für mehr Frauen in Bauberufen. Von der Bauwirtschaft fordert sie, verstärkt auf Mädchen und Frauen zuzugehen und sie für Arbeit am Bau zu interessieren. In der Praxis hat man mit gemischten Teams bereits gute Erfahrung gemacht.**

*Frauen am Bau sind bis heute noch eine Seltenheit. Wie können Bauberufe für Frauen attraktiver werden?*

Das Frauen heute noch absolute „Exotinnen“ am Bau sind hat einen handfesten historischen Hintergrund. Bis 1994 gab es tatsächlich ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen im Bauhauptgewerbe. Insofern hat das Vorurteil gegen Frauen im Bauhauptgewerbe eine jahrzehntelange Geschichte. Es muss sich also in den Köpfen aller Beteiligten was ändern. Das fängt in der Schule an und führt sich fort in der Berufsberatung, aber auch in den Betrieben. Außerhalb Europas sind Frauen am Bau eher Normalität. In den USA gibt es zum Beispiel Baubetriebe mit 100 Prozent Frauen, die sich im freien Wettbewerb seit Jahrzehnten gut behaupten. In Asien und Afrika arbeiten manchmal mehr Frauen als Männer im Baugewerbe. An der angeblich fehlenden Eignung der Bauarbeit für Frauen kann es also nicht liegen. Die Ausbildung selbst zum Beispiel zur Maurerin ist attraktiv und findet regelmäßig auch in überbetrieblichen Ausbildungszentren statt. Danach gibt es klare geregelte Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung zur Vorarbeiterin, Werkpolier oder Polier. Also Führungskraft auf dem Bau.

*Die IG BAU will aktiv auf Frauen und Mädchen zugehen, wie sieht das konkret aus, was ist geplant?*

Zuerst einmal ist es wichtig, dass Thema „Frauen am Bau“ im Blickpunkt zu halten. Es ist kein Geheimnis, dass die Vorbehalte in dieser

„Männerdomäne“ sowohl bei den gewerblichen Arbeitnehmern als auch bei den Chefs recht groß sind. Also heißt das für die IG BAU: thematisieren, thematisieren, thematisieren. Und die positiven Beispiele aus anderen Ländern einbringen. Auch die Bundesagentur für Arbeit spielt hier eine wichtige Rolle. Ebenso die Arbeitgeberverbände des Baugewerbes. Geplant ist eine Informations-offensive zum Thema „Frauen am Bau – Fachkräfte mit Zukunft!“ Das richtet sich sowohl an den gewerblichen Bereich als auch an technische Berufe.

*Welche Forderungen gibt es an die Politik? Und inwieweit müssen Arbeitgeber umdenken?*

Zuerst einmal muss Politik konsequent für die Rahmenbedingungen sorgen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten zu allererst, dass für alle Kinder ausreichende Bildungs- und Betreuungseinrichtungen auch tatsächlich vorhanden sind – im Interesse von Männern und Frauen. Auch die Arbeitgeber müssen umdenken. Sowohl für die Männer als auch für Frauen müssen die Rahmenbedingungen am Bau weiter verbessert werden. Geringere Gewichte durch andere Steinformate, kleinere Gebinde für Baustoffe auch vor dem Hintergrund eines weiter zu verbessernden Arbeits- und Gesundheitsschutz sind unverzichtbar. Genauso für die Männer übrigens. Die sanitären Bedingungen sind anzupassen und weiter zu verbessern. Auch gehören tarifvertragliche Veränderungen zum Thema Zeitsouveränität dazu. Ein Thema, dem sich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt in Zukunft verstärkt widmen wird.



Dietmar Schäfers ist stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU und zuständig für den Vorstandsbereich Bauwirtschaft, Umweltpolitik.

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

Frauen am Bau

Im Rahmen des von der Stiftung Bayerische Bauwirtschaft finanzierten und auf zwei Jahre geplanten Projekts „Frauen am Bau“ sollen die Rahmenbedingungen von Frauen im bayerischen Bausektor diskutiert werden. Das Projekt versteht sich als Kommunikationsplattform und will den gegenseitigen Austausch und die Vernetzung fördern. Informationen zum Projekt: PECO-Institut e.V., [bettina.peifer@peco-ev.de](mailto:bettina.peifer@peco-ev.de)





## Frauen haben „Recht auf Mehr!“

Foto: DGB/Simone M. Neumann



Durchschnittlich 22 Prozent weniger Entgelt als Männer – für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Das ist die Realität für erwerbstätige Frauen in Deutschland. „Wir sind Exportweltmeister, aber europäisches Schlusslicht in der Entgeltlücke. Das muss sich ändern!“ Das forderten Deutscher Gewerkschaftsbund, Sozialverband Deutschland und Deutscher Frauenrat anlässlich des Equal Pay Day 2015 und riefen am 20. März

zur Kundgebung am Brandenburger Tor auf. Dort, wo Tarifverträge gelten und Betriebs- und Personalräte mitbestimmen, schmilzt die Entgeltlücke. „Wir erwarten vom Gesetzgeber seinen Beitrag. Das heißt, den gesetzlichen Mindestlohn korrekt umzusetzen und effektiv zu kontrollieren und Wege aus der Teilzeit- und Minijobfalle zu ebnen“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Bundesministerin Manuela Schwesig warb für ihr Entgelttransparenzgesetz. Mehrere hundert Teilnehmer/innen kamen zusammen unter dem Motto des Equal Pay Day: Frauen haben „Recht auf Mehr!“ Eine Aktion mit Berufspaaren verdeutlichte den Gender Pay Gap.

## WoMenPower 2015

Unter dem Motto „Impulse aufnehmen. Erkenntnisse gewinnen. Erfahrungen austauschen“ fand am 17. April 2015 zum zwölften Mal der Karrierekongress „WoMenPower“ mit mehr als 1400 Teilnehmenden im Rahmen der Hannover Messe statt. Gemeinsam mit Kolleg/innen aller acht Mitgliedsgewerkschaften waren die DGB Frauen mit einem großen Informationsstand vertreten. Im Mittelpunkt stand die Vermittlung praxisnaher Informationen und wertvoller Tipps rund um den Beruf, Gewerkschaften und das gleichstellungspolitische Programm des DGB. Auch die DGB Projekte „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten!“ waren mit dabei. In einem Workshop

wurden Vereinbarkeitslösungen durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle vorgestellt und wichtige Tipps für die berufliche Praxis vermittelt.



Auch die niedersächsische Sozialministerin Cornelia Rundt (Bildmitte) besuchte den Stand der Gewerkschafter/innen.

## 1. Mai Demonstration unter DGB-Motto



Auch Regen konnte die Frauen aus dem DGB Bezirk Baden-Württemberg nicht schrecken. Am 1. Mai machten sie sich gemeinsam mit den ver.di-Kolleginnen zu ihrem traditionellen Lauf durch die Ulmer Innenstadt auf. Unter dem Motto „Was verdient die Frau?

Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ informierten die Gewerkschafterinnen anschließend an einem Infostand über das gleichnamige DGB Projekt. „Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen ist eines der wichtigsten Themen der Gleichstellung“, so Andrea Schiele, Vorsitzende der DGB Frauen Ulm. „Wir finden es toll, dass dieses Thema endlich sichtbar wird und wollen das gern unterstützen.“

## ver.di-Frauen schaffen Perspektiven!

Bundesfrauenkonferenz für Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe

Von Britta Jagusch

**Rund 260 ver.di-Frauen aus dem gesamten Bundesgebiet diskutierten auf der 4. Bundesfrauenkonferenz unter dem Motto „ver.di-Frauen schaffen Perspektiven!“ in Berlin über die Digitalisierung der Arbeitswelt, prekäre Beschäftigung, Entgeltgleichheit, neue Arbeitszeitmodelle und eine bessere Vereinbarkeit. Auf der Konferenz forderten Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und ver.di Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger deutliche Verbesserungen der Arbeits- und Lohnsituation von Frauen.**

### **Armut hat ein Gesicht und das ist weiblich**

Als für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständiges Mitglied des Vorstands eröffnete Stefanie Nutzenberger die Konferenz und machte in ihrem Statement deutlich, dass das Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen auch im Alter gelten muss. „Frauen müssen heute und in der Rente von ihrer geleisteten Arbeit leben können, deswegen ist die Forderung nach existenzsichernden Einkommen so wichtig“, sagte Nutzenberger. Ein Weg führe dabei über die Aufwertung von frauentypischen Berufen, für die ver.di aktuell in der Tarifaueinandersetzung in den

Sozial- und Erziehungsdiensten streite. „Nötig ist auch eine Umwandlung von Minijobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Denn vor allem Frauen stecken in der Armutsfalle Minijob!“, so Nutzenberger. Dass Frauen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen und überdurchschnittlich häufig von Armut und Altersarmut betroffen sind, sei ein gesellschaftlicher Skandal!



Britta Jagusch ist Redakteurin von „frau geht vor“ und arbeitet als freie Journalistin in Frankfurt am Main.



Fotos Seiten 28 und 29: Marlene Eltschig

Power auf der ver.di Bundesfrauenkonferenz – mit dem Hit von Eurythmics „Sisters are doin't it for themselves“ startete die ver.di Bundesfrauenkonferenz am 8. Mai in Berlin. Über 100 Anträge standen auf der Tagesordnung. Schwerpunkte bildeten die Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt, eine lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitpolitik, die längst überfällige Entgeltgleichheit sowie die weit verbreiteten sachgrundlosen Befristungen und die zu bekämpfende Frauenaltersarmut. Verabschiedet wurde unter anderem eine Resolution zur Aufwertung von Sozial- und Erziehungsberufen, in der die Delegierten die Tarifforderungen auf politischer Ebene und die Streikaktivitäten in den Betrieben solidarisch unterstützen.

### **Kampf gegen Tarifflicht**

Als gewerkschaftlichen Erfolg lobte die Vorstandsfrau die Einführung des Mindestlohns und machte sich dafür stark, keine Aufweichungen zu dulden. Ein weiteres Ziel sei der Kampf für Tarifverträge und Tarifbindung. „Sie verhindern, dass immer mehr Menschen sozial abstürzen, denn Tarifverträge sorgen für existenzsichernde Löhne.“ Auch gegen die zunehmenden Befristungen sprach sich die 51-jährige aus sowie gegen die Ausweitung von Leiharbeit und Werkverträgen.

### **Gesunde Arbeitsbedingungen gefordert**

Nutzenberger plädierte darüber hinaus für gesunde Arbeitsbedingungen und eine neue Arbeitszeitpolitik: „Wir brauchen einen verlässlichen Schutz vor

Die ver.di-Bereiche Frauen- und Gleichstellungspolitik & Sozialpolitik laden in Kooperation mit dem Sozialverband Deutschland (SoVD) am 9. Juli 2015 zur 11. Frauentalersicherungskonferenz „Reicht die Rente noch zum Leben?“ nach Berlin in die ver.di Bundesverwaltung ein.

Anmeldung bis Ende Juni 2015 unter: [sopo@verdi.de](mailto:sopo@verdi.de)  
[www.frauen.verdi.de/service/veranstaltungen](http://www.frauen.verdi.de/service/veranstaltungen)



psychischen Überlastungen und eine Arbeitszeitgestaltung, die den stetig wachsenden Arbeitsanforderungen Grenzen setzt. Wir brauchen eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Weiterbildungsphasen und flexiblen Übergängen in die Rente ermöglicht.

Weichen stellen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen: ver.di Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger und Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig.



### Bundesfamilienministerin wirbt für Familienarbeitszeit

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig warb für die von ihr in die Diskussion gebrachte Familienarbeitszeit. Der Weg zur Gleichstellung führe über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Das ElterngeldPlus, der Ausbau der Kinderbetreuung und die bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sind Schritte hin zu einer Familienarbeitszeit, die Frauen und Männern Zeit für Familie und Chancen im Beruf ermöglicht. Die Politik, aber auch die Tarifpartner sollten das ermöglichen“, so Schwesig.

Mehr Informationen zur Bundesfrauenkonferenz: [www.frauen.verdi.de/ueber-uns\\_1/bundesfrauenkonferenz](http://www.frauen.verdi.de/ueber-uns_1/bundesfrauenkonferenz)



Resolution unter: [www.frauen.verdi.de/ueber-uns\\_1/bundesfrauenkonferenz](http://www.frauen.verdi.de/ueber-uns_1/bundesfrauenkonferenz)

Die Familienministerin bezeichnete ver.di als starke Verbündete für die Gleichstellung von Männern und Frauen. „Mein Ziel ist es, dass Männer und Frauen gleichberechtigt und auf Augenhöhe gute Chancen im Berufsleben haben. Dazu gehören mehr Lohngerechtigkeit und eine Aufwertung der sozialen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten.“ Ver.di-Chef Frank

Soziale Berufe aufwerten: [www.soziale-berufe-aufwerten.de](http://www.soziale-berufe-aufwerten.de)

Bsirske warb um Unterstützung der aktuellen Tarifaufsetzung für eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste durch Wertschätzung und bessere Eingruppierungen. Frauenberufe gehörten endlich aufgewertet.

### Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt

Als Keynote sprach Dr. Kira Marrs vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (ISF) über Risiken der digitalen Arbeitswelt und Entwicklungschancen von Frauen. Laut einer Oxford-Studie könne in den nächsten 20 Jahren jeder zweite Job in den USA wegfallen, sagte Marrs. Besonders betroffen seien dabei Berufe in den Bereichen: Transport/Logistik, Verwaltung/Büro, Fertigung, Dienstleistungen, Verkauf, Baugewerbe. Der Wegfall von Arbeitsplätzen betreffe sowohl Bereiche mit hohen Frauenanteilen als auch mit hohen Männeranteilen.

### Neue Arbeitszeitmodelle notwendig

Die Produktivitätssteigerung in vielen Branchen mache eine neue Arbeitszeitinitiative und neue Arbeitszeitmodelle notwendig, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance ermöglichen. Dazu müssten jedoch Produktivitätsgewinne gerechter verteilt werden. Neben Gefahren der Digitalisierung wie steigende Verfügbarkeitserwartungen – zeitlich, örtlich und motivational, zeigte Karrs auf, dass auch eine Gestaltung der Digitalisierung im Sinne der Frauen möglich ist. So würde die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort wichtige Ansatzpunkte bieten für mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten. Dazu müsse jedoch das „System permanenter Bewährung“ geknackt werden. Tarifliche und betriebliche Regelungssysteme für die Gestaltung der Flexibilitätsspielräume der digitalen Arbeitswelt seien unerlässlich.

Nach der Antragsberatung tauschten sich die Delegierten in einem World Café über gleichstellungspolitische Fragestellungen aus. In ihrem Abschlusswort lobte Karin Schwendler, Leiterin des ver.di Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik, die konzentrierte und engagierte Arbeit der Delegierten. Sie verwies u.a. auf die nächste ver.di-Frauen-Alterssicherungskonferenz am 9. Juli zum Thema „Reicht die Rente noch zum Leben?“. Zum Abschluss wünschte sie allen ver.di-Frauen viel Beharrlichkeit und Frauenpower für die gemeinsamen Aufgaben der nächsten Zeit.

## 20. Frauenkonferenz der IG-Metall

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Entgeltgleichheit gefordert

Von Britta Jagusch

**Vom 19. bis 21. April 2015 legten die Delegierten auf der 20. Frauenkonferenz der IG Metall in Willingen ihre Strategie für die Zukunft fest. Unter dem Motto „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ standen bei den mehr als 300 IG Metall-Frauen die Themen Gleichstellung, Entgeltgerechtigkeit und Vereinbarkeit im Mittelpunkt.**

Neben den Kernthemen Arbeitszeit, Frauenentgelte und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, die im Fokus der über 40 Anträge und Debatten standen, wurde auf der 20. IG Metall Frauenkonferenz über Themen, wie Industrie 4.0, das Freihandelsabkommen TTIP mit den USA und die Forderung nach einer humaneren Flüchtlingspolitik diskutiert. In ihrem mündlichen Geschäftsbericht bedankte sich Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, für das Engagement der Frauen und blickte auf Errungenschaften in der Frauenpolitik zurück.



Fordert bessere berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen: Christiane Benner geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Unternehmen präserter werden, so Benner. In den Betrieben müsse endlich umgesetzt werden, was im Gesetz oder in den Tarifverträgen steht. Eine Reihe positiver Beispiele gebe es bereits. Benner verwies auf die Initiative „Auf geht's – Faires Entgelt für Frauen“, in der Betriebsräte und Betriebsrätinnen die Entgeltstruktur analysieren und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten, um die Entgeltlücke zu minimieren. Darüber hinaus seien die Metallerinnen schon lange für eine bessere Vereinbarkeit aktiv. Der Fragebogen „Klimaindex Vereinbarkeit“ sei dafür genau das richtige

Instrument und unterstützte dabei, die tatsächliche Situation in den Unternehmen zu untersuchen. Auch die beruflichen Entwicklungsperspektiven für Frauen nahm Christiane Benner in den Blick. Gezielte Qualifizierung sei zukünftig wichtiger denn je. Meisterinnenkurse und Qualifizierungsangebote für an- und ungelernete Beschäftigte und kaufmännische Angestellte seien eine gute Möglichkeit,

Beschäftigung für Frauen zu sichern und Entwicklungsperspektiven zu bieten.

### **Arbeitszeiten an den Lebensphasen orientieren**

Beim Kernthema Arbeitszeit und wie sie in Zukunft gestaltet werden soll, sprachen sich die Delegierten



Fotos Seite 30: Blanka Huber

### **Mehr Frauen aktiv in der IG Metall**

Als großen Erfolg wertete Benner die steigenden Mitgliederzahlen unter den Frauen in der IG Metall: „Ende März 2015 waren 401 233 Frauen Mitglied der IG Metall. Das sind über 5.000 Frauen mehr als 2011.“ Mehr Frauen in der IG Metall – das bedeute auch, dass die Themen von Frauen in den

Weitere Informationen zur Konferenz unter: [www.igmetall.de/20-frauenkonferenz-der-ig-metall-in-willingen-16070.htm](http://www.igmetall.de/20-frauenkonferenz-der-ig-metall-in-willingen-16070.htm)



für Arbeitszeiten aus, die die verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten berücksichtigen. Vereinbarkeit sei die Basis für gute Arbeit, so Benner. Es sollte zur Normalität werden, dass sich beide Elternteile um die Kinder kümmern und Männer wie Frauen Angehörige pflegen. Deshalb seien neue Arbeitszeitmodelle gefragt, die jederzeit an die jeweilige Lebensphase von Männern und Frauen angepasst werden könnten. Konkret sollen Auszeiten oder Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen besser berücksichtigt werden und sich nicht nachteilig auf die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen auswirken. Die Metallerinnen unterstützten die von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgeschlagene Familienarbeitszeit. Zudem soll der Gesetzgeber Arbeitnehmer/innen bei verkürzter Vollzeit finanziell absichern.

Hintergrund sei es kaum zu verstehen, dass viele Frauen häufig nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Besonders trifft das diejenigen, die wegen Fürsorgearbeiten ihre Beschäftigung unterbrechen müssen oder Teilzeit arbeiten. Fast 30 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Jobs unterhalb ihrer Qualifikation, so ein Ergebnis der Beschäftigtenbefragung der IG Metall.

### Frauen gleich bezahlen

Auch das Thema Entgeltgerechtigkeit stand auf der Agenda der Konferenz. Es ist „ein Skandal, dass wir es im Jahr 2015 immer noch mit Diskriminierung beim Entgelt zu tun haben“, erklärte Wetzels und forderte, dass das versprochene Entgeltgleichheitsgesetz endlich kommt. Es ist ein Erfolg, wenn immer mehr Betriebsräte in den Unternehmen einen Gleichstellungsbericht fordern und darüber Transparenz über die tatsächliche Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hergestellt wird. Doch Transparenz ist nur der erste Schritt auf dem Weg zu tatsächlicher Entgeltgerechtigkeit. Deshalb wollen die IG Metall-Frauen die Initiative der IG Metall „Auf geht’s – Faires Entgelt für Frauen“ fortsetzen.

### Arbeitsbedingungen verbessern

Zu Beginn der Konferenz hatte Gastrednerin Zehra Kahn, Generalsekretärin der Gewerkschaft für Heimarbeiterinnen Pakistans, der Homebased Women Workers Federation (HBWWF), über die unmenschlichen Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie in Pakistan, in der überwiegend Frauen arbeiten, berichtet. „Die Löhne sind sehr niedrig, ein Arbeitstag hat 12 bis 14 Stunden, die Frauen sind nicht kranken- und rentenversichert und Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheitsvorschriften werden meist ignoriert.“ Zehra Kahn warb für internationale Hilfe und Solidarität. Dass die Situation nicht nur in Pakistan so verheerend ist, zeigen andere Beispiele, wie der Zusammensturz der Textilfabrik Rana Plaza in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch mit über 1.000 Todesopfern. Auch hier fordert die IG Metall zusammen mit den internationalen Gewerkschaftsbünden wie IndustriAll Global und der Kampagne für Saubere Kleidung eine faire Entschädigung der Unglücksopfer. Auf der Konferenz wurde nochmal deutlich: Weltweit brauchen Textilbeschäftigte höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und eine anerkannte gewerkschaftliche Vertretung. Nötig sind aber auch ein verschärftes Haftungsrecht, das deutsche Unternehmen im Ausland auf Arbeitssicherheit und bessere Arbeitsbedingungen verpflichtet.

### Qualifizierung von Frauen fördern

Das Modell der lebensphasenorientierten Arbeitszeit soll auch die Möglichkeiten verbessern, sich ehrenamtlich zu engagieren, selbst zu verwirklichen und zu qualifizieren. Detlef Wetzels, Erster Vorsitzende der IG Metall, versprach, das Thema auf die tarifpolitische Agenda zu setzen. „Wir werden alles daran setzen, das Thema Vereinbarkeit in unseren Tarifverhandlungen zu verankern.“ Gerade auch die Notwendigkeit der Weiterbildung werde in Zukunft immer wichtiger – angesichts von fortschreitender Digitalisierung in der Produktion und der Verwaltung. Daher sollen betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen zukünftig so angelegt werden, dass auch Beschäftigte in Teilzeit teilnehmen können, ebenso wie Arbeitnehmerinnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, so Wetzels. Qualifizierte Fachkräfte sind angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt notwendiger denn je. Vor diesem



Foto: Stephen Petrat



Kampagne für Saubere Kleidung:  
[www.saubere-kleidung.de](http://www.saubere-kleidung.de)

## Einladung zur Fachtagung

### „Weiblich, qualifiziert sucht: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

Am 9. Oktober lädt das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ gemeinsam mit Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Elke Hannack zu einer Fachtagung ein. Dabei sind auch die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung Prof. Jutta Allmendinger und weitere Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Gewerkschaften, Betrieben und Verwaltungen.

Im Mittelpunkt stehen die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und die Hindernisse und Chancen auf ihrem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Gemeinsam sollen Handlungsoptionen und Verbesserungspotenziale für politische Entscheidungsträger/innen, Gewerkschafter/innen und Interessenvertreter/innen in Betrieben und Verwaltungen erarbeitet werden. Anhand von Beispielen guter Praxis werden Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben und Verwaltungen fördern.

Die Veranstaltung findet am 9. Oktober 2015 von 9.30 Uhr bis 16.00 Uhr im Mendelsohn-Bau der IG Metall, Alte Jacobstraße 149, 10969 Berlin statt.  
Anmeldung: [mareike.richter@dgb.de](mailto:mareike.richter@dgb.de)

Informationen zum Projekt unter [www.was-verdient-die-frau.de](http://www.was-verdient-die-frau.de)



#### IMPRESSUM

**Herausgeber:** Deutscher Gewerkschaftsbund / Bundesvorstand  
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin · [www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)  
**verantwortlich:** Elke Hannack, Anja Weusthoff  
**Redaktion:** Britta Jagusch, Frankfurt  
**Titelbild:** contrastwerkstatt, [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)  
**Satz, Grafik und Druck:** PrintNetwork pn GmbH, Berlin

**Abonnement:** Die Publikation „frau geht vor“ erscheint vierteljährlich.  
Ein Abonnement kostet 13 Euro pro Jahr und kann über diese Internetadresse bestellt werden: [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de) oder via E-Mail an: [gfr@dgb.de](mailto:gfr@dgb.de)  
Oder einfach obenstehenden QR-Code einscannen und ein Abonnement bestellen.