

DGB

INFO-BRIEF N°2
APRIL 2006

FRAU GEHT VOR



**JUNGE FRAUEN
BERUFSWAHL
GEWERKSCHAFTEN**

EINSICHTEN IN EINE SCHWIERIGE DREIECKSBEZIEHUNG

**KURZ UND WICHTIG** 2**SCHWERPUNKT****JUNGE FRAUEN – BERUFSWAHL –
GEWERKSCHAFTEN
EINSICHTEN IN EINE SCHWIERIGE
DREIECKSBEZIEHUNG**

- Emanzen treffen Unpolitische.
Eine gewerkschaftliche Zielgruppe,
die keine sein will 5
- „Unterstützen die Arbeitnehmer“.
Junge Frauen wissen wenig über
Gewerkschaften 7
- „In meiner Generation ist alles gegendert“.
Gewerkschaftsarbeit: Warum tut das eine
junge Frau? 8
- Wenig Spaß bei den Erwachsenen.
Warum junge Frauen zur IG Metall
kommen – und wieder gehen 9
- Startschuss für neue Initiative.
DGB-Kongress soll Pilotprojekte für
junge Frauen beschließen 11
- Wirklichkeit schleift Wünsche.
Schon in der Kindheit Berufswahlkompetenz
vermitteln 12
- Schon am Start ausgebremst.
Fakten und (Vor-)Urteile zur Berufswahl
von Mädchen und Jungen 14
- Traum von der Selbstständigkeit.
Frauen ohne deutschen Pass brauchen
mehr Biss 15
- Allenfalls ein Randthema.
Wenige Betriebe bilden Frauen
mit Behinderung aus 17

NACHGEFASST

- Hausfrauenehe doppelt gefördert.
Steuerliche Absetzbarkeit von
Betreuungskosten 18

VORGEFÜHLT

- Nächstes Jahr wird EU-Jahr.
Chancengleichheit: Neue Impulse
kommen von der EU 19

**FREIWILLIGE VEREINBARUNG BLEIBT
WEITER WIRKUNGSLOS**

Auch die zweite Bilanz der freiwilligen Vereinbarung zwischen Regierung und Wirtschaftsverbänden zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in Unternehmen ist stark geschönt. Frauenministerin Ursula von der Leyen verkaufte bei der Veröffentlichung am 27. Februar sogar einen minimal höheren Frauenanteil in Führungspositionen als Erfolg. Die Quote war nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von 21 Prozent im Jahr 2000 auf nicht mehr als 23 Prozent vier Jahre später gestiegen.

Das Thema Familienfreundlichkeit nimmt in der Bilanz den breitesten Raum ein. Dabei wird nicht etwa die Verantwortung der Unternehmen unter die Lupe genommen, sondern die des Bundes für eine an betrieblichen Bedürfnissen orientierte Infrastruktur. Beim Thema Selbstständigkeit werden Probleme verschwiegen. Der DGB kritisiert, dass Ich-AG's und Notgründungen mangels anderer Erwerbsalternativen keine Indikatoren für eine bessere Kultur der Selbstständigkeit seien.

Der Entgeltdiskriminierung von Frauen widmet der 60-seitige Bericht gerade mal zwölf Zeilen. Die zweite Bilanz, so fasst DGB-Abteilungsleiterin Claudia Menne zusammen, zeichne kein realistisches Bild der Gleichstellungsaktivitäten und -probleme in den Unternehmen.

Zwar ist im Koalitionsvertrag angekündigt, die Regierung habe „über möglicherweise notwendige, verbindliche Instrumente zu befinden“, wenn die Vereinbarung wirkungslos bleibe. Doch dafür fehlt der politische Wille in der großen Koalition, auch wenn die stellvertretende SPD-Vorsitzende Elke Ferner resümiert, es werde ohne verbindliche Maßnahmen keine nennenswerten Fortschritte geben.

WWW.BMFSFJ.DE/POLITIKBEREICHE/GLEICHSTELLUNG.HTML
DGB-STELLUNGNAHME: WWW.DGB.DE



DGB-BERATUNGSPROJEKT ZUR VEREINBARKEIT ZIEHT BILANZ

„Zwischen Beruf und Familie ist kein Platz für ein »oder«“ – unter diesem Motto findet am 9. Mai in Berlin eine Konferenz statt. In den vergangenen Jahren hat der DGB kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bei der Entwicklung von Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten, finanziell unterstützt von der Walter-Hesselbach-Stiftung. Es entstanden viele Beispiele guter betrieblicher Praxis. Betriebsräte und Arbeitgeber entwickelten sich zu Fachleuten für Vereinbarkeit. Bei der Berliner Veranstaltung können ihre Erfahrungen austauschen und an Interessierte weitergeben. Außerdem wollen PolitikerInnen, VertreterInnen der Arbeitgeber, GewerkschafterInnen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte Bilanz ziehen. Geplant ist eine Fortsetzung des Projekts.

INFOS UND ANMELDUNG: [LILO.COLLM@DGB.DE](mailto:lilo.collm@dgb.de),
FAX: 030 24060-761.

NEUE ABTEILUNGSLEITERIN GLEICHSTELLUNG

Eva-Maria Welskop-Deffaa wird neue Abteilungsleiterin Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Diplom-Volkswirtin leitet derzeit das Referat Wirtschaft und Gesellschaft im Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) in Bonn und arbeitet dort eng mit dem parlamentarischen Staatssekretär im BMFSFJ Dr. Hermann Kues zusammen. Die 47-Jährige fungiert als stellvertretende Vorsitzende des Katholischen Deutschen Frauenbundes und des Hildegardis-Vereins, der die Studien katholischer Frauen fördert. Außerdem sitzt sie für die CDU im

Rat der Stadt Hürth und ist stellvertretende Vorsitzende der Frauen-Union im Rhein-Erft-Kreis. Welskop-Deffaa ist verheiratet und hat drei Kinder. Sie übernimmt die Abteilungsleitung von Brigitte Unger-Soyka, die nach dem Wechsel an der Spitze des Ministeriums in Ruhestand gegangen ist.

KAMPAGNE ABPIFF JETZT AUCH IM INTERNET

Für die Kampagne des Deutschen Frauenrats „Abpiff – Schluss mit Zwangsprostitution“ wird jetzt auch auf der Internetseite der Frauenlobby geworben. Mit Hintergrundinformationen, aktuellen Meldungen und einem Newsletter, Links zu den Verbänden, die sich dem Kampagnen-Netzwerk angeschlossen haben, Kontakt zu lokalen Bündnissen und Material zur Kampagne.

WWW.FRAUENRAT.DE

IG BCE: PERSONALPOLITIK FAMILIENBEWUSST GESTALTEN

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) startet eine Themen- und Imagekampagne zum Thema „Familienbewusste Personalpolitik – Beruf und Familie vereinbar machen“. Ziel ist es, in den kommenden beiden Jahren die Anzahl der Betriebsvereinbarungen und familienpolitischen Leitbilder deutlich zu erhöhen. Parallel dazu will die IG BCE Gespräche mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie Gespräche über eine Leitlinie oder Vereinbarung zum Thema „Balance zwischen Beruf und Familie“ aufnehmen. Nicht zuletzt sollen Unterstützungs- und Beteiligungsangebote für die Zielgruppe der 25- bis 40-Jährigen geschaffen werden. Vorstandsmitglied Edeltraud Glänzer betont, dass sich die

„MUSS SICH EINE FRAU IN DEUTSCHLAND ZWISCHEN KINDERN UND KARRIERE ENTSCHEIDEN?“, FRAGTE DAS MEINUNGSFORSCHUNGSINSTITUT FORSA ENDE FEBRUAR 1000 MÜTTER VON KINDERN UNTER NEUN JAHREN. 64 PROZENT MEINTEN JA, 32 PROZENT NEIN. VIER PROZENT HATTEN KEINE MEINUNG.



FRAUEN UND MÄNNER WÄHLTEN UNTERSCHIEDLICH

Partei	Frauen	Männer
SPD	35,5%	32,8%
CDU/CSU	35,5%	34,8%
Grüne	8,8%	7,4%
FDP	9,0%	10,7%
Linke	7,6%	9,9%
Sonstige	3,5%	4,4%

Quelle: Bundeswahlleiter

Die beiden großen Parteien standen bei der vergangenen Bundestagswahl gleich hoch in der Gunst der Frauen. Männer bevorzugten die Union. Betrachtet man die beiden großen politischen Lager, so haben Frauen etwas weiter links gewählt als Männer. Die Wahlbeteiligung unterschied sich mit 87,8 Prozent (Frauen) und 89,1 Prozent (Männer) um 1,3 Prozent.

Initiativen an Frauen und Männer gleichermaßen richten.

www.igbce.de (PfAD: GRUPPEN IN DER IG BCE, FRAUEN)

FRAUENMINISTERKONFERENZ: ZUKUNFT BLEIBT UNKLAR

Im Juni 2005 beschloss die Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) auf Antrag der unionsregierten Länder, sich selbst aufzulösen und mit der Jugendministerkonferenz zu fusionieren. Weitgehend unbeachtet blieb, dass sich die Jugendministerkonferenz (JMK) dazu nicht eindeutig geäußert hat. Laut Beschluss vom 12. und 13. Mai 2005 unterstreicht die JMK „die besondere Bedeutung einer eigenständigen Konferenz, die sich mit den Belangen von Kindern und Jugendlichen und ihren Familien befasst“. Diese Fragen sollten in einer Jugend- und Familienministerkonferenz gebündelt werden. Mit der GFMK will die JMK Tagungstermine und Tagungsort koordinieren. Unter dem Vorsitz der Hamburger Zweiten Bürgermeisterin Birgit Schnieber-Jastram tagen beide Konferenzen am 18. und 19. Mai parallel. Erst dann wird es wohl mehr Klarheit über die Zukunft der beiden Konferenzen geben.

NUR LANGSAM STEIGT ZAHL DER PARLAMENTARIERINNEN

Nur 16,4 Prozent der Abgeordneten weltweit sind Frauen. Damit ist der Frauenanteil von 2004 auf 2005 um lediglich 0,7 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Parlamentswahlen im vergangenen Jahr errangen Frauen 20 Prozent der Sitze. Den höchsten Frauenanteil haben Ruanda mit 48,8 Prozent, Schweden mit 45,3 Prozent und Norwegen mit 37,9 Prozent. Deutsch-

land liegt mit 31,8 Prozent auf Platz 16. Allerdings haben Frauen im Bundestag an Terrain verloren. Nach der Neuwahl im vergangenen September ging ihr Anteil um 0,4 Prozent zurück.

In 20 von 187 Parlamenten stellen Frauen mindestens 30 Prozent der Abgeordneten. In elf Ländern sitzt keine einzige Frau im Parlament. Beim derzeitigen Tempo würde es noch bis 2040 dauern, bis Parität erreicht ist, darauf weist Rachel Mayana hin, die Beraterin des UN-Generalsekretärs Kofi Annan in Gender-Fragen.

SPARPOLITIK BEDROHT INFRASTRUKTUR FÜR FRAUEN

Wie bereits in Hessen und in Niedersachsen 2004 bedrohen Haushaltssanierungen in Nordrhein-Westfalen und Thüringen die Infrastruktur für Frauen. Vorrangig wird bei Frauenhäusern, Gewaltschutz-Programmen, Einrichtungen für Lesben und für Prostituierte, Gesundheits- und Suchtberatungsstellen gespart. In NRW soll auch das Budget der Regionalstellen „Frau und Beruf“, die als Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen fungieren, um mehr als ein Fünftel gekürzt werden. Das Bündnis „Frauengipfel NRW“ resümiert: „Die Einsparungen führen zu erheblichen Folgekosten: Polizeieinsätze, Krankentransporte, Krankenhausaufenthalte, Arztbesuche, Fehlzeiten, Verlust des Arbeitsplatzes, Zivil- und Strafverfahren, Therapiekosten.“ In Thüringen wird das Geld in die umstrittene Familienoffensive der Landesregierung umgeleitet, mit der das Landeserziehungsgeld und eine Familienstiftung finanziert werden sollen.

www.frauenbueros-nrw.de; www.kita-volksbegehren-thueringen.de



Junge Frauen interessieren sich kaum für Gewerkschaften und ihre Themen – und umgekehrt. Wenn es nach den DGB-Frauen geht, soll sich das ändern. DGB-Projektmitarbeiterin Audrey Podann über ein schwieriges Verhältnis und seine mögliche Entwicklung.

„DIE JUNGEN FRAUEN SIND IRGENDWIE SO UNPOLITISCH.“ „ICH WEISS NICHT, WO ICH SIE FINDEN SOLL. WO SIND DENN DIE JUNGEN FRAUEN?“ „DIE JUNGEN FRAUEN HEUTE INTERESSIEREN SICH NICHT MEHR FÜR UNSERE THEMEN.“

So oder ähnlich äußern sich frauenpolitisch aktive Gewerkschafterinnen immer wieder. Enttäuschung über vermeintlich verfehltete Ziele des eigenen, oft jahrzehntelangen Engagements und Hilflosigkeit angesichts der selbstbewusst unemanzipiert daherkommenden jungen Frauen treffen zusammen. Lebensentwürfe und Lebenswege von jungen Frauen unterscheiden sich stark voneinander. Dies macht es schwierig, von ‚den‘ jungen Frauen zu sprechen. Dennoch ist es sinnvoll, junge Frauen als Zielgruppe in den Blick zu nehmen – wenn deren Heterogenität nicht vergessen wird.

Ähnliche Ausgangslage – anderes Lebensgefühl

Junge Frauen wünschen sich Ausbildung, Beruf und eigenes Einkommen. Sie sind so gut ausgebildet und beruflich engagiert wie keine Generation zuvor. Dabei sind sie mit einer ähnlichen Ausgangslage konfrontiert wie ihre Mütter. Die strukturelle Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt besteht fort. Immer noch leisten sie den Großteil der unbezahlten

Familienarbeit. Einzige Ausnahme: Karriere ist kein Tabu mehr. Doch wie passen diese Tatsachen zu dem Gefühl vieler junger Frauen, sie seien gleichgestellt und hätten nichts mit „Emanzen“ gemein?

Junge Frauen entwickeln häufig individuelle pragmatische Strategien im Umgang mit Ungleichheit und Misserfolgen. Diese werden eher als persönliches Versagen denn als Folge ungleicher Chancen interpretiert. Mit Verweis auf ein abstraktes Leistungsprinzip werden im vorherrschenden gesellschaftlichen Diskurs strukturelle Hindernisse unter den Teppich gekehrt. Der Lebenslauf entwickelt sich immer mehr zur Gestaltungsaufgabe der Einzelnen.

Hier können Gewerkschaften mit ihren frauenpolitischen Erfahrungen alternative Interpretationen von Wirklichkeit und Solidarität anbieten. Doch wie Frauen insgesamt sind auch junge Frauen unterdurchschnittlich gewerkschaftlich organisiert. Gründe finden sich in „typisch“ weiblichen Beschäftigungsformen, aber auch in den Gewerkschaften selbst.

Kritik an Platzhirschen und Vielrednern

Die politische Kultur in den Gewerkschaften wirkt auf viele junge Frauen wenig anziehend. Kritisiert werden besonders die Sitzungs- und Kommunikationsstile „Platzhirschverhalten“ und „Vielredner“, starre Hierarchien, Themenauswahl und die öffentliche Darstellung der Gewerkschaften. Obendrein signalisieren Gewerkschaften jungen (und vielen älteren) Frauen nicht ausreichend, dass sie ihre Lebensrealitäten und Probleme an zentraler Stelle aufgreifen.

EMANZEN TREFFEN UNPOLITISCHE

EINE GEWERKSCHAFTLICHE ZIELGRUPPE, DIE KEINE SEIN WILL



„Es ist schwierig von ‚den‘ jungen Frauen zu sprechen“, sagt DGB-Expertin Audrey Podann.



Wie andere politische Institutionen halten Gewerkschaften einen geschlechtsneutralen Schein aufrecht, hinter dem sich eine männlich geprägte Normalität versteckt. Probleme, die im herrschenden Geschlechterverhältnis begründet sind, werden zu oft als „Frauthemen“ behandelt, wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Entgeltgleichheit.

In der genderkritischen Wissenschaft gelten Gewerkschaften als traditionelle Männerorganisationen: Die Organisationskulturen sind männlich geprägt und zementieren männliche Machtansprüche. Geschlechtsspezifischer Benachteiligung gegenüber herrscht interessengeleitete Ignoranz. Gleichstellung gilt als Schönwetterthema und nebensächlich im Vergleich zu anderen, vermeintlich wichtigeren politischen Fragen und Konflikten. Wer eine hauptamtliche Funktion übernehmen will, muss sich allzeit bereit und einsatzfähig zeigen. Dies schließt viele Frauen aus und bestärkt den Typus des männlichen Normalarbeitnehmers ohne weitere Verpflichtungen.

Biografische Umbrüche im Blick

Die traditionellen Frauenstrukturen in Gewerkschaften sprechen junge Frauen wenig an. Die klassischen Themen wie Entgeltgleichheit, Quoten, betriebliche Gleichstellung, teilweise auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheinen junge Frauen zunächst wenig zu interessieren. Je mehr diese Fragen aber an die eigenen Erfahrungen anknüpfen, desto größer wird oft das Interesse. Viele Barrieren machen sich an biographischen Schnittstellen bemerkbar: Die Übergänge Schule – Ausbildung, Ausbildung/Studium – Berufseinstieg und

vor allem die Familiengründung. Gewerkschaftliche Frauenpolitik sollte diese konfliktträchtigen Umbrüche stärker in den Blick nehmen und begleiten. Das erleichtert es Frauen, in individuellen Erfahrungen strukturelle Ursachen zu erkennen. Sie erhalten Hilfestellung und können Zugang zu frauenpolitischen Themen finden.

Vorbilder gesucht

Wichtig ist ein positiv verlaufender Erstkontakt. Dies erfordert Sensibilität für die Situationen, mit denen junge Frauen in ihrer Ausbildung und im Berufsleben konfrontiert sind. Förderlich sind engagierte Hauptamtliche, die die Belange der weiblichen Mitglieder ernst nehmen. Auch positive Identifikationsfiguren und glaubwürdige Vorbilder sind wichtig. Angesichts der wenigen Frauen an den Gewerkschaftsspitzen besteht hier großer Nachholbedarf.

Organisationsformen, die sich in vielen Jahren verfestigt haben, müssen hinterfragt werden, um Raum für kreative neue Arbeitsformen zu schaffen. Dazu zählen Projektarbeit ebenso wie neue Sitzungs- und Aktionsformen.

Doch was ist eigentlich neu an all diesen Überlegungen, an der Kritik am Politikstil und dem Mangel an (weiblichen) Vorbildern. Frauen in Gewerkschaften formulieren das seit vielen Jahren, ebenso lange dauert der Streit um Gleichstellung in den Gewerkschaften. So gesehen sind junge Frauen gar nicht so weit weg von der Generation vor ihnen. Ein Dialog über Einstellungen und Lebensrealitäten kann gemeinsame Perspektiven eröffnen und den Gegensatz zwischen den „Unpolitischen“ und den „Emanzen“ verringern.



Fünf junge Frauen in fünf verschiedenen Ausbildungen an fünf Orten in Deutschland erzählen, was ihnen zu Gewerkschaften einfällt.

Eigentlich hält Asra Gewerkschaften für sehr sinnvoll, weil sie Arbeitnehmerinteressen vertreten. Die 21-Jährige absolviert ihr Anerkennungsjahr als Erzieherin in einer städtischen Kita in Maintal bei Frankfurt. Den aktuellen Streik im öffentlichen Dienst sieht sie jedoch kritisch. „Stellen Sie sich vor, Sie sind allein erziehende Mutter und der Kindergarten ist sechs Wochen lang geschlossen“, gibt sie zu bedenken. „Das kann Ihren Arbeitsplatz gefährden“. Andererseits kann sie die Streikenden verstehen, die sich gegen Stellenstreichungen wehren. „Auch im öffentlichen Dienst sind die Stellen nicht mehr sicher. Aber irgendwoher muss das Geld ja kommen.“

Annika aus Hofheim im Taunus hat schon gute Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht, konkret mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Bahn AG, wo die 21-Jährige zur Lokführerin ausgebildet wird. „Für mich gehören Gewerkschaften und Betriebsrat zusammen“, sagt sie. Ihr ist es wichtig, „im Berufsleben nicht allein da zu stehen.“


Auch Franziska weist auf „die Gemeinschaft“ hin. „Vielleicht habe ich ja ein idealistisches Bild von Gewerkschaften“, schränkt die 21-jährige Germanistik-Studentin in Leipzig ein. „Aber sie können den einzelnen unterstützen, weil er sich dort in einer Gemeinschaft befindet.“

Die angehende Hebamme Heidi (20) aus Stuttgart hält Gewerkschaften für eine

„ganz gute Sache“, weil sie Arbeitnehmer unterstützen, wenn sie Probleme haben, wenn Entlassungen drohen oder wenn es um mehr Lohn geht. „Aber eigentlich weiß ich darüber zu wenig“, schränkt sie ein, obwohl sie schon einmal Mitglied in der IG Metall war, als sie ein halbes Jahr in einem Metall-Betrieb jobbte. „Das hat mir wirklich Vorteile gebracht.“

Die Vorteile, vor allem die Gehaltserhöhung, genieße man auch, wenn man nicht in der Gewerkschaft sei, überlegt Olivia. Den Beitrag könne sie sich sparen. „Nee, eigentlich wäre das nicht in Ordnung“, gibt die 23-jährige Maschinenbau-Studentin aus Frankfurt/Main dann doch zu. Wenn sie Probleme im Job bekäme, würde sie erst einmal andere Leute fragen. An eine Gewerkschaft würde sie sich wenden, wenn ihr das jemand raten würde, dem sie vertraut.

Asra denkt hingegen schon, dass sie später in eine Gewerkschaft eintreten wird. In der Fachschule für Sozialpädagogik sei das jedoch noch kein Thema. Zuerst will sie ihre Erzieherinnen-Ausbildung erfolgreich beenden und einen Arbeitsplatz finden. Dann will sie sich informieren, welche Gewerkschaft für sie die richtige sein könnte. Ähnlich sieht das die Hebammen-Schülerin Heidi, die sich auch vorstellen kann, an ihre guten Erfahrungen mit der IG Metall anzuknüpfen. Und die angehende Lokführerin Annika hofft auf „Hilfe und Beistand bei einer Kündigung oder arbeitsrechtlichen Problemen“.

 Interviews: Lena Dreier, Beate Eberhardt, Dorothee Beck

„UNTERSTÜTZEN DIE ARBEITNEHMER“

JUNGE FRAUEN WISSEN WENIG ÜBER GEWERKSCHAFTEN

„ICH WILL DAS ALLES VERSTEHEN KÖNNEN, BEVOR ICH MICH ENTSCHEIDE.“ ASRA



„IN MEINER GENERATION IST ALLES GEGENDERT“

**GEWERKSCHAFTSARBEIT:
WARUM TUT DAS EINE
JUNGE FRAU?**



Simone Wellen: „Später könnte ich mir vorstellen, mich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu engagieren.“

Simone Wellen, 22 Jahre, ist Fachkraft für Süßwarentechnik und arbeitet bei der Firma Van Netten in Dortmund. Sie war die jüngste Teilnehmerin der DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2005.


Ich engagiere mich im Landesjugendausschuss der Gewerkschaft Nahrung Genuss-Gaststätten (NGG) in Nordrhein-Westfalen, weil es mir Spaß macht und mich politisch weiter bringt. Im Landesausschuss werden Themen aufgegriffen, die mich interessieren, bei denen ich mitreden und die ich vor allem mitgestalten möchte. Zur Zeit ist das zum Beispiel das Thema Mindestlohn. In meinem Bekanntenkreis arbeiten einige im Hotel. Ich kenne ihre Arbeitssituation und ihr Einkommen. Wer arbeitet, sollte sich von seinem Gehalt auch kulturell etwas leisten können, etwa ins Kino oder ins Museum gehen können. Das ist bislang leider nicht der Fall.

Bei der NGG bin ich seit sechs Jahren, seit ich meine Ausbildung angefangen habe. Der Betriebsrat kam damals auf mich zu. Mich hat das von Anfang an interessiert und ich war der Ansicht, dass es wichtig ist, sich zu engagieren. Ein Jahr später wurde ich zur Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Es war eine tolle Zeit, weil ich gesehen habe, dass man wirklich etwas bewegen kann. Im Betrieb hatten die Azubis aus dem gewerblichen Bereich und die aus dem Büro keinen Kontakt miteinander. Ich habe beide Gruppen an einen Tisch gebracht, Ausflüge und andere Aktivitäten organisiert. Natürlich habe ich auch versucht, die Azubis aus dem Angestelltenbereich für die Gewerkschaft zu interessieren.

Mit der gewerkschaftlichen Frauenarbeit habe ich dagegen nichts am Hut. Den ersten Kontakt hatte ich über unseren Bundesjugendausschuss. Wir haben den Bundesfrauenausschuss zu uns eingeladen, weil wir hören wollten, wie ihre Arbeit aussieht, um welche Themen sie sich kümmern und welche Aktionen sie machen. Ganz ehrlich, mich haben ihre Themen gar nicht angesprochen. Irgendwie ging es ständig um Gleichberechtigung. In meiner Generation haben wir sie. Beide Geschlechter gehen arbeiten und Frau am Herd ist passé. Vielleicht bin ich auch noch zu jung für diese Frauenthememen. Vom Typ her bin ich eher eine Person, die besser mit Jungs umgehen kann. Ich bin auch mehr mit ihnen aufgewachsen und habe bis heute eigentlich wenig mit Frauen zu tun.

Bei der DGB-Bundesfrauenkonferenz hat sich der Eindruck etwas geändert. Dort wurden Themen aufgegriffen, mit denen ich etwas anfangen kann. Zum Beispiel Karriere mit Kind, das Aufteilen der Elternzeit zwischen Frau und Mann. Andererseits fand ich die Konferenz sprachlich sehr anstrengend. Ständig wurde in der weiblichen Form gesprochen.

Zur Zeit fühle ich mich bei der Jugend besser aufgehoben, später könnte ich mir aber vorstellen, mich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu engagieren. Einerseits ist zwar in meiner Generation alles gegendert, andererseits überwiegen aber Männer in den Vorständen – auch in den Gewerkschaften“

 Das Statement wurde von Carmela Mudulu aufgezeichnet



Vorbilder spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, junge Frauen für ein gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen. Das fand die Sozialwissenschaftlerin Dr. Simone Odierna in einer Studie für die IG Metall heraus.

 **WARUM ENGAGIEREN SICH JUNGE FRAUEN IN DER IG METALL?**

Die Gründe sind in erster Linie politisches Interesse, Gerechtigkeitssinn und der Wunsch, etwas zu verändern. An zweiter Stelle werden Gemeinschaftsgefühl, soziale Kontakte und Engagement für Jugendliche und Frauen genannt. Ein wichtiger Grund ist auch eine entsprechende Tradition in der Familie oder im Betrieb.

 **WAS GIBT DEN KONKRETEN ANSTOSS ZUM ENGAGEMENT?**

Einen Zugang zur IG Metall schaffen soziale Kontakte, gemeinsame Aktionen und gute Öffentlichkeitsarbeit. Wichtige Orte sind die betriebliche Interessenvertretung, die Jugendarbeit allgemein, der Ortsjugendausschuss und die Gewerkschaftsseminare. Auch Partys mit politischem Hintergrund spielen bei jungen Frauen eine große Rolle. Entscheidend ist die Ansprache durch gewerkschaftlich engagierte Vorbilder.

 **SPIELT DAS GESCHLECHT BEI DEN VORBILDERN EINE ROLLE?**


Dort wo eine junge, fitte Gewerkschaftssekretärin arbeitet, gibt es auch besonders aktive Frauenausschüsse. Aber auch ein männlicher Jugendvertreter oder ein Gewerkschaftssekretär, der gute Jugendarbeit macht, kann als Vorbild fungieren. Oder auch der Vater oder die Mutter, die

ihre Tochter in den 80er Jahren zum 1. Mai oder zu Friedensdemos mitgenommen hat. Wichtig ist, dass diese Leute die jungen Frauen mit Power und Engagement an Politik heranführen: Sie zum Beispiel in Verhandlungen einbeziehen, ihnen etwas zutrauen und ihnen Verantwortung übertragen.

 **WELCHE THEMEN SPRECHEN JUNGE FRAUEN AN?**

Bei den jungen Frauen bis 27 Jahre stehen ganz oben die berufliche Bildung und Ausbildung, Jugendpolitik und Interessenvertretung im Betrieb. Dieses Thema ist übrigens für alle Altersgruppen interessant. In geringerem Ausmaß gilt das auch für Frieden und Ökologie. Tarifpolitik trifft ebenfalls auf großes Interesse, gilt aber als Bereich für besonders Engagierte, der eher mit Angst besetzt ist. Das ändert sich, wenn Frauen einen Streik miterleben.

Mit Frauen- und Gleichstellungspolitik haben Frauen unter 27 Jahren „nichts am Hut“. Die Älteren beginnen, sich Gedanken zu machen, weil sie mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert werden.

 **JUNGE FRAUEN NEHMEN SICH ALS GLEICHBERECHTIGT WAHR. DAS ENTSpricht JEDOCH NICHT DER REALITÄT. SIE HABEN AUCH IN DER METALLINDUSTRIE SCHLECHTERE CHANCEN ALS JUNGE MÄNNER. WAS TUN?**

Das ist ein verbreitetes Phänomen. Junge Frauen erleben ein offenes Klima in der Gesellschaft. Grenzen werden ihnen erst später bewusst. Aber sie interessieren sich für berufliche Bildung. Ein Anknüpfungs-

WENIG SPASS BEI DEN ERWACHSENEN

WARUM JUNGE FRAUEN ZUR IG METALL KOMMEN – UND WIEDER GEHEN



Dr. Simone Odierna: „Die Frauenarbeit sollte cooler, spritziger, selbstbewusster, aktionsbezogener und nicht mehr so traditionell sein.“



SCHWERPUNKT

„DORT WO EINE JUNGE,
FITTE GEWERKSCHAFTS-
SEKRETÄRIN ARBEITET, GIBT
ES AUCH BESONDERS AKTIVE
FRAUENAUSSCHÜSSE.“

punkt für Frauen- und Gleichstellungspolitik ist die Frage, wie sie später auch mit Kind qualifiziert arbeiten können.



IM ORGANISATIONSBEREICH DER IG METALL ZIEHEN SICH 80 PROZENT DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETERINNEN AM ENDE IHRER AMTSZEIT ZURÜCK. WIE KOMMT ES DAZU?

Familiäre und zeitliche Gründe, Weiterbildung oder konkurrierende, zeitintensive Hobbys werden vorrangig genannt. Rückzugsgedanken tauchen auch bei lang anhaltenden Misserfolgen auf. Ein Partner, der das gewerkschaftliche Engagement nicht mitträgt, spielt ebenfalls eine große Rolle. Tragisch ist es, wenn sie sich aktive junge Frauen durch ein Zuviel an gewerkschaftlichem Engagement überfordert fühlen, etwa weil sie als Vorzeigefrau überall hineingeschubst werden. Wenn ihnen dann nicht der Rücken gestärkt wird, besteht die Gefahr des Rückzugs. Zu wenig Lob, fehlendes Danke schön, ungute Kommunikation und schlechtes Klima, das sind ebenfalls zentrale Kritikpunkte.



UNGUTE KOMMUNIKATION, SCHLECHTES KLIMA – WAS HEISST DAS KONKRET?

Die Kritik bezieht sich auf die Gremienarbeit und die Sitzungskultur. Gemeint ist, wenn eine lange Liste von Tagesordnungspunkten abgerissen wird oder Männer, die sich produzieren wollen, bereits mehrfach Gesagtes noch mal wiederholen. Diese Erfahrung machen junge Frauen vor allem beim Übergang von der Jugend- zur Erwachsenenarbeit. In der Jugendarbeit haben sie Spaß, diskutieren, fetzen sich und machen hinterher gemeinsam Party.

Bei den Erwachsenen fehlt der Spaßfaktor. Die Arbeit ist weniger auf Aktionen gerichtet. Die Kontroversen werden ernster. Und die Gremienarbeit ist langweiliger. All diese Befunde gelten übrigens für junge Frauen wie für junge Männer.



GIBT ES IM BEREICH DER ERWACHSENEN KEIN ANDERES ANGEBOT ALS DIE GREMIEARBEIT?

Für diejenigen, die nicht in ein Gremium gewählt werden, zum Beispiel in den Ortsfrauenausschuss, gibt es kein neues Betätigungsfeld. Wo es keine funktionierenden Gremien gibt, wie etwa in einigen Regionen Ostdeutschlands, stellt sich das Problem verschärft. Dort müsste man andere, eher aktionsbezogene Formen des Engagements entwickeln.



WAS EMPFEHLEN SIE, UM MEHR JUNGE FRAUEN ANZUSPRECHEN?

Ich habe in meiner Studie die Frage gestellt, was aus der Jugend- in die Erwachsenenarbeit mitgenommen werden sollte. Das war eindeutig: Die Aktionen, das spontanere Arbeiten, die sozialen Kontakte und Gruppenerlebnisse, eine akzeptierendere Kommunikation, mehr Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungsstellen und Gewerkschaften, vor allem in der Fläche. Und: Die Frauenarbeit sollte cooler, spritziger, selbstbewusster, aktionsbezogener und nicht mehr so traditionell sein.

Insbesondere muss die IG Metall die aktiven jungen Frauen unterstützen und in den Erwachsenenbereich integrieren. Denn sie sind wieder Vorbild für andere. Und Vorbilder spielen nun mal eine zentrale Rolle.

 Interview: Dorothee Beck

DIE STUDIE „POLITISCHE AKTIVITÄT JUNGER FRAUEN IN DER BUNDESREPUBLIK. EXPLORATIVE STUDIE ZUM ENGAGEMENT JUNGER FRAUEN IN NON-PROFIT-ORGANISATIONEN AM BEISPIEL JUNGER FRAUEN IN DER IG METALL“ KANN BEIM FUNKTIONSBEREICH FRAUENPOLITIK IM IG METALL-VORSTANDSVERWALTUNG ANGEFORDERT WERDEN.

FRAUEN@IGMETALL.DE



Frauenpolitik in den Regionen stärken, neue Zielgruppen erschließen, junge Frauen in die Gewerkschaften einbinden und ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung stärken. Das sind die Ziele einer neuen Initiative der DGB-Frauen.

Beim DGB-Bundeskongress vom 22. bis 26. Mai soll der Startschuss fallen. Dafür wollen der DGB-Bundesfrauenausschuss als Antragstellerin und die Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB mit einem entsprechenden Antrag sorgen. Er sieht vor, dass der Bundesfrauenausschuss des DGB ein Konzept für Pilotprojekte entwickelt und dem DGB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung vorlegt. Ziel ist es, jungen Frauen die Gewerkschaften als ihre Interessenvertretung nahe zu bringen und sie für ein gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen.

Pilotprojekte

Die angedachten Pilotprojekte sollen regionale Aktivitäten initiieren und unterstützen, exemplarisch neue Zielgruppen erschließen und neue Informationskanäle, zum Beispiel im Internet für junge Frauen eröffnen. Außerdem sollen die Angebote der Mitgliedsgewerkschaften für junge Frauen vernetzt werden.

Auf die Übergangsphase von der Jugend in die Erwachsenenarbeit der Gewerkschaften wird ein besonderes Augenmerk gerichtet.

Die Zielgruppe junge Frauen ist heterogen, umfasst eine breite Altersspanne, unterschiedliche Lebensphasen und -entwürfe.

Inhalte und Formen der Werbung und der Arbeit mit jungen Frauen müssen dem gerecht werden. Ein Schwerpunkt liegt bei jenen jungen Frauen, die bisher noch keinen Zugang zu Gewerkschaften gefunden haben, und bei weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern über 27 Jahren.

Eine Arbeitsgruppe des DGB-Bundesfrauenausschuss hat bereits einige Projektideen entwickelt.

Internetportal

So könnte ein gemeinsames Internetportal der Gewerkschaftsfrauen aufgebaut werden. Es soll interessierte Frauen zu ihrer Gewerkschaft lotsen und die Möglichkeit bieten, Kontakt aufzunehmen und online Mitglied zu werden. Inhaltlich und professionell aufbereitete Schwerpunkte, wie zum Beispiel das Thema Lebenswegplanung für junge Frauen, sollen die Möglichkeit eröffnen, sich zu informieren und nachzufragen. „Richtige“ Beratung soll hingegen den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten bleiben.

Werkzeugkoffer

Auch die lokalen und regionalen Angebote für junge Frauen sollen verbessert werden. Dazu soll ein „Werkzeugkoffer“ mit folgenden Modulen entwickelt werden: Generationendialog, Lebenswegplanung, beruflicher Aufstieg und Gewerkschaftsarbeit attraktiv gestalten. Damit werden Akteurinnen der gewerkschaftlichen Frauenpolitik Ideen und Umsetzungsvorschläge an die Hand gegeben und junge Frauen können gezielt mit Themen angesprochen werden, die sie interessieren und weiterbringen.

STARTSCHUSS FÜR NEUE INITIATIVE

DGB-KONGRESS SOLL PILOTPROJEKTE FÜR JUNGE FRAUEN BESCHLIESSEN



WIRKLICHKEIT SCHLEIFT WÜNSCHE

SCHON IN DER KINDHEIT
BERUFSWAHLKOMPETENZ
VERMITTELN

Wie junge Frauen die Berufsorientierung bewältigen, hängt stark von ihrer Herkunft ab. Abgrenzung vom eigenen Milieu, Selbstbewusstsein und strategische Kompetenz können den Horizont erweitern.

Ausbildung und Beruf haben im Leben junger Frauen einen hohen Stellenwert. Heutzutage verfügen 90 Prozent der 25- bis 30-jährigen Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Ziele eigenes Einkommen und berufliche Ausbildung rangieren bei Schulabgängerinnen sogar höher als bei Vergleichsgruppen junger Männer. Das belegen empirische Studien wie die Untersuchung von Mona Granato und Karin Schittenhelm (siehe Kasten „Literatur“). Doch die schwierige Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage in Deutschland schränkt den Spielraum ein.

Wird die Ausbildungsplatzsuche konkret, setzt ein folgenschwerer Abgleich zwischen Berufswunsch und Wirklichkeit ein. Erfahrungen und der Umgang damit hängen von der Persönlichkeit und dem sozialen Umfeld der Schulabgängerinnen ab. Doch es gibt allgemeine Tendenzen: Für 80 Prozent der weiblichen Auszubildenden in Ostdeutschland ist es wichtig, erstens überhaupt eine Arbeit zu finden, die zweitens möglichst sicher sein soll. Der dritte Aspekt sind gute Verdienstmöglichkeiten. Perspektiven und Zufriedenheit, Spaß und Interesse treten in den Hintergrund. Fast zwei Drittel der jungen Frauen streben einen angesehenen Beruf an, doch auch dieses Ziel büßt an Wert ein. Der Einfluss der Arbeitsmarktbedingungen ist groß.

Selbstbeschränkung junger Frauen verengt die Berufswahl auf wenige Optionen und kommt in allen sozialen Milieus zum Tragen, wenn auch unterschiedlich stark: Es fehlt sowohl an Ausbildungsangeboten in männlich geprägten Berufsfeldern als auch an der Motivation der Schulabgängerinnen. Allerdings ist in einem Umfeld mit vielen Arbeitslosen im Freundes- oder Verwandtenkreis die Tendenz höher, im System staatlicher Maßnahmen zu verharren. Junge Frauen in einem prekären sozialen Umfeld, in bildungsfernen Milieus oder mit Migrationshintergrund beschränken sich auf wenige frauenspezifische Berufe. Es fehlt ihnen an neuen Perspektiven. Sie handeln häufiger nach der Maxime: Hauptsache ein Ausbildungsplatz. Das höhere Risiko, später arbeitslos zu sein, nehmen sie in Kauf.

Familiäre Arbeitsteilung

Die Zukunftsorientierungen junger Leute aus Ost und West sind nicht deckungsgleich; gerade die Vorstellungen westdeutscher Frauen und Männer unterscheiden sich erheblich. Junge Frauen stehen vor dem Problem, mit ihren Wünschen zur Arbeitsteilung und Familiengründung ins Leere zu laufen (siehe Tabelle). Die schlechte Arbeitsmarktlage kann traditionelle Orientierungen stabilisieren. Ständige Misserfolge beim Übergang in den Beruf fördern die frühe Familiengründung als typische „second best“-Strategie mit negativen Folgen: Der Berufswunsch wird zwar selten ganz aufgegeben, aber aufgeschoben.

Während die einen rasch entmutigt sind, setzen sich andere bewusst ab von ihrem sozialen Umfeld: Sie entwickeln Abgrenzungsverhalten gegenüber Vorbildern und

LITERATUR

MONA GRANATO, KARIN SCHITTENHELM:
*WEGE IN EINE BERUFLICHE AUSBILDUNG
– BERUFSORIENTIERUNG, STRATEGIEN
UND CHANCEN JUNGER FRAUEN AN DER
ERSTEN SCHWELLE. BIELEFELD 2003.*

[WWW.SOWI-ONLINE.DE/READER/
BERUFSORIENTIERUNG/GRANATO-
SCHITTENHELM.HTM](http://WWW.SOWI-ONLINE.DE/READER/
BERUFSORIENTIERUNG/GRANATO-
SCHITTENHELM.HTM)



PERSPEKTIVEN FÜR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	MÄNNLICH		WEIBLICH	
	OST	WEST	OST	WEST
Beide arbeiten Vollzeit, teilen die Familienarbeit	80%	41%	78%	53%
Beide arbeiten Teilzeit, teilen die Familienarbeit	15%	41%	23%	55%
Mann arbeitet, die Frau erledigt die meiste Familienarbeit	27%	53%	24%	36%
Frau arbeitet, der Mann erledigt die meiste Familienarbeit	3%	9%	3%	12%
Mann arbeitet im Beruf mehr, zu Hause weniger	32%	46%	28%	34%
Frau arbeitet im Beruf mehr, zu Hause weniger	3%	8%	3%	14%

Quelle: Granato/Schittenhelm 2003, Mehrfachnennungen möglich

vorgelebten Mustern. Gesellt sich Selbstbewusstsein zu persönlicher Stärke und kommt ein aktivierendes Umfeld dazu, ergeben sich günstigere Aussichten für den Berufsstart. Doch bisher kommen Schülerinnen zu kurz, wenn es darum geht, sie früh für eine aktive Lebensplanung zu gewinnen, sie zu ermutigen und zu stärken. Denn wenn der direkte Weg zur Wunschausbildung versperrt ist, führen nicht selten Umwege oder Stufenpläne zum Erfolg: Sich selbst Qualifizierungsziele setzen, sie schrittweise verwirklichen – das geht nur mit praktischer Unterstützung.

MENTORING: Mut, Motivation und konkrete Hilfestellungen sind nötig, um realistische Etappenziele zu erreichen. Jemand muss helfen, eine tragfähige Einschätzung der persönlichen Chancen und Handlungsoptionen zu entwickeln. Egal ob Eltern, Großeltern, die Freundin oder der Freund, LehrerInnen, Mentorin oder ein Mentor, am besten greifen mehrere Ebenen ineinander.

PERSÖNLICHE STÄRKE: Junge Frauen brauchen das Rüstzeug, mit Rückschlägen, Problemen und schwierigen Erfahrungen umzugehen. Motivation, Durchhaltevermögen und Selbstbewusstsein sind wichti-

ge Elemente. Alle beteiligten Instanzen sind gefragt, die Mädchenerziehung und -bildung kritisch zu überprüfen.

ERFOLGE – „STEP BY STEP“: Wenn der Umweg über Praktika, Kurse, eine Zusatzausbildung oder ein qualifizierendes Schuljahr zum Wunschberuf führt, gerät auch ein holpriger Berufsstart zur Erfolgsgeschichte. Ziele nicht über Bord werfen, sondern Strategien entwickeln, lautet das Rezept.

Berufsorientierung beginnt bereits in der Kindheit. Berufswahl ist eine ebenso schwierige und wichtige wie langwierige Angelegenheit. Frühzeitig Berufswahlkompetenzen zu vermitteln ist deshalb sinnvoll: Entscheidungen für Bildungswege, Ausbildung und Beruf prägen die Zukunft; das Lern-, Konflikt- und Problemlösungsverhalten entscheidet über Chancen. Junge Frauen brauchen diese Kompetenzen erst recht. Sie haben es im dualen Ausbildungssystem mehrheitlich mit männlich geprägten Berufen zu tun. Trotz schlechterer Schulabschlüsse haben junge Männer bei der Ausbildungsplatzvergabe die Nase vorn.

 Beate Eberhardt

WAS ERWARTEN JUNGE FRAUEN VOM BERUF		
sehr wichtig	WEST	OST
Hauptsache Arbeit	60%	77%
Sicherer Arbeitsplatz	50%	83%
Spaß	67%	79%
Zufriedenheit auf Dauer	62%	75%
Gute Bezahlung	46%	74%
Gute Arbeit leisten	55%	71%
Anerkannte Arbeit	40%	72%
Angesehene Arbeit	27%	50%
Möglichst viel Freizeit	31%	26%
Gerechte Beurteilung	50%	69%

Quelle: Bundesinstitut für berufliche Bildung, Mehrfachnennungen möglich



SCHON AM START AUSGEBREMST

FAKTEN UND (VOR-)URTEILE ZUR BERUFSWAHL VON MÄDCHEN UND JUNGEN

Fakt: Mädchen erreichen bessere Schulabschlüsse als Jungen, haben aber am Arbeitsmarkt weniger Chancen.

(Vor-)Urteil: Junge Frauen nutzen ihre guten Bildungsabschlüsse nicht, sondern konzentrieren sich auf Berufe mit wenig Zukunftschancen. Und die „faulen Jungs“ ziehen an ihnen vorbei.

Nach wie vor ist der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch segmentiert. Es gibt männerdominierte Branchen, zu denen auch das gute Zeugnis einer Abgängerin die Tür nicht öffnet. Der Meister stellt trotz schlechterer Noten den jungen Mann ein. Die geschlechtsspezifische Berufswahl junger Männer ist noch stärker ausgeprägt, allerdings fällt das nicht so auf, weil Männerberufe Sicherheit, Aufstiegschancen und guten Verdienst bieten. Frauen, die einen Männerberuf anstreben, im Handwerk, der Technik oder bei der Polizei, müssen nach wie vor mit massiven Widerständen rechnen.

dungen, wie soziale und Gesundheitsberufe.

(Vor-)Urteil: In den neuen IT- und Medienberufen, die in der Wissens- und Informationsgesellschaft hoch bewertet werden, bleiben Frauen unterrepräsentiert. Der viel beschworene Fachkräftemangel verbessert derzeit allenfalls die Arbeitsmarktlage von wenigen hoch qualifizierten Frauen.

Fakt: Die Branchen mit dem größten Zuwachs an Arbeitsplätzen sind personenbezogene Dienstleistungen.

(Vor-)Urteil: Frauen in diesen Branchen wählen zukunftsorientiert. Das Problem besteht darin, dass diese frauendominierten Branchen ausgesprochene Niedriglohnbereiche und wenig verberuflicht sind und gern unbezahlten weiblichen Angehörigen zugewiesen werden.

Fakt: Die Möglichkeit einer Schwangerschaft und die fehlende Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigt die Position der jungen Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

(Vor-)Urteil: Die Situation am Arbeitsmarkt stärkt das Zuverdienermodell. Zwar ist die Erwerbsquote der Frauen gestiegen, doch gemessen am Arbeitsvolumen stagniert die weibliche Teilhabe am Arbeitsmarkt. Elternzeit ist nach wie vor weiblich. Es fehlt ein neues Leitbild zur gerechten Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit.

Beate Eberhardt

DIE HÄLFTE DER WEIBLICHEN AZUBIS KONZENTRIERT SICH AUF ZEHN BERUFE

	WEST	OST
Arzthelferin	8,3%	3,3%
Bürokauffrau	7,1%	7,9%
Zahnmedizinische Fachangestellte	6,9%	3,5%
Friseurin	5,9%	6,3%
West: Industriekauffrau Ost: Verkäuferin	5,7%	4,8%
Kauffrau im Einzelhandel	5,7%	8,1%
Fachverkäuferin Nahrungsmittelhandwerk	4,3%	4,0%
West: Bankkauffrau Ost: Restaurantfachfrau	4,1%	4,1%
Kauffrau für Bürokommunikation	3,8%	5,5%
Hotelfachfrau	3,4%	3,9%

Quelle: WSI-FrauenDatenReport 2005;
Angaben für 2003

SCHULABSCHLÜSSE

	Frauen	Männer
Hauptschule	22,0%	28,2%
Mittlere Reife	34,1%	30,9%
(Fach-) Hochschulreife	39,6%	36,7%

Quelle: WSI-FrauenDatenReport 2005;
Angaben für 2004

Fakt: Junge Frauen wählen seltener einen Beruf im dualen System und häufiger vollzeitschulische Ausbil-



Junge Frauen aus Migrantenfamilien machen seltener eine betriebliche Ausbildung als junge deutsche Frauen und beschränken sich auf weniger Berufe. Das liegt nicht an mangelndem Engagement oder Unwissen, sondern an Diskriminierung und Ausgrenzung.

„Ich wollt' als Kind immer schon Tierärztin werden“, erinnert sich Funda*. Daraus ist nichts geworden, sie macht heute eine Ausbildung bei Aldi: „Es ist nicht mein Traumberuf“, gibt sie zu. Auch Aiche hatte schon früh konkrete Vorstellungen: „Es war immer mein Traum, ich mach' 'ne Ausbildung und werde irgendwann selbstständig.“ Nachdem sie keine betriebliche Ausbildung fand, entschied sie sich für eine schulische.

Weniger Frauen im Betrieb

Die beiden jungen Frauen türkischer Herkunft aus Offenbach sind keine Ausnahmen. Nach Angaben von Dr. Mona Granato vom Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) hatten 2003 nur 25 Prozent der jungen Frauen mit ausländischem Pass eine betriebliche Ausbildungsstelle. Obwohl sie bessere Schulabschlüsse als junge nichtdeutsche Männer aufwiesen, lernten von diesen immerhin 30 Prozent im Betrieb. Die betriebliche Ausbildungsquote bei jungen deutschen Frauen lag bei 50 Prozent. In einer repräsentativen Befragung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des bibb wurden 2004 alle Bewerberinnen mit Migrationshintergrund** einbezogen. Demnach mündeten 31 Prozent in eine duale Ausbildung, von den Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund sind es 42 Prozent.

Die Ausbildungsquote von jungen Frauen ausländischer Nationalität ist in den vergangenen Jahren trotz höherer Schulabschlüsse gesunken. 2003 machten sie nur sieben Prozent aller weiblichen Azubis aus. 1995 waren es noch neun Prozent. Ihr Anteil an den Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren betrug im gleichen Jahr rund zwölf Prozent (West). Noch negativer fällt der Trend bei folgendem Vergleich aus: Die Anzahl aller weiblicher Azubis erhöhte sich von 1995 bis 2003 um rund fünf Prozent, die Zahl derjenigen mit ausländischem Pass sank dagegen um knapp 20 Prozent.

HauptschülerInnen aus Migrantenfamilien finden gemäß der BA/bibb-Befragung mit 29 Prozent seltener als deutsche HauptschülerInnen (41 Prozent) einen Ausbildungsplatz. Je besser der Schulabschluss, desto größer die Differenz: 35 Prozent der RealschülerInnen aus Migrantenfamilien bekommen einen Ausbildungsplatz, jedoch 51 Prozent der deutschen Vergleichsgruppe.

Ältere haben wenig Chancen

In der Regel lassen sich die Jugendlichen nicht von Absagen entmutigen, sondern bewerben sich im nächsten Jahr erneut. Doch je älter, desto geringer die Chancen. Nur neun Prozent der über 20-Jährigen mit ausländischem Pass finden eine betriebliche Ausbildung. Bei den Deutschen sind es immerhin 41 Prozent.

Finden junge Frauen aus Migrantenfamilien eine betriebliche Ausbildungsstelle, dann meist eine, die deutsche Schulabgängerinnen nicht haben wollen. Sie konzentrieren sich auf wenige Berufe.

TRAUM VON DER SELBSTSTÄNDIGKEIT

FRAUEN OHNE DEUTSCHEN PASS BRAUCHEN MEHR BISS

2002 HATTEN 41 PROZENT DER JUNGEN FRAUEN MIT AUSLÄNDISCHEM PASS KEINEN BERUFSABSCHLUSS, ÖFTER ALS IHRE MÄNNLICHE VERGLEICHSGRUPPE MIT 36 PROZENT UND MEHR ALS DREIMAL SO OFT WIE JUNGE DEUTSCHE FRAUEN MIT ZWÖLF PROZENT. BEI SPÄTEINGEREISTEN ODER NACHZIEHENDEN JUNGEN ERWACHSENEN SIEHT DIE SITUATION NOCH PREKÄRER AUS.



LITERATUR

MONA GRANATO: JUNGE FRAUEN UND MÄNNER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND: AUSBILDUNG ADÉ. IN: INBAS (HRSG.): WERKSTATTBERICHT 2005. FRANKFURT, BERLIN. WWW.BIBB.DE/DE/22093.HTM

MONA GRANATO: FEMINISIERUNG DER MIGRATION – CHANCENGLEICHHEIT FÜR (JUNGE) FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN AUSBILDUNG UND BERUF. KURZEXPERTISE FÜR DEN SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR ZUWANDERUNG UND INTEGRATION. APRIL 2004. WWW.BIBB.DE/DE/17435.HTM

MONA GRANATO, JUNGE FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND – WENIG AUSSICHT AUF EINE BERUFLICHE AUSBILDUNG? IN: GRANATO, MONA; DEGEN, ULRICH (HRSG.): BERUFLICHE AUSBILDUNG VON FRAUEN. ERGEBNISSE AUS DEM BIBB. BERTELSMANN, BIELEFELD 2006 (IM ERSCHEINEN).

MARTINA JÖST, PETRA LIPPEGAUS: „LEBENSENTWÜRFE JUNGER MIGRANTINNEN IM BERUFORIENTIERUNGSPROZESS“ (IM ERSCHEINEN). DIE STUDIE WURDE VOM FRAUENBÜRO DER STADT OFFENBACH UND DEM INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG, ARBEITSMARKT UND SOZIALPOLITIK IN OFFENBACH REALISIERT. WWW.OFFENBACH.DE/THEMEN/RATHAUS/VERWALTUNG/ORGANISATIONEN/FRAUENBUERO/PROJEKTE

51 Prozent der weiblichen Azubis mit ausländischem Pass sind in nur vier Ausbildungen vertreten, bei jungen westdeutschen Frauen sind es 30 Prozent. Sie werden vor allem Frisörin, Arzt- oder Zahnarzthelferin, Verkäuferin oder Einzelhandelskauffrau. Diese Beschränkung ist nach Angaben von Mona Granato die Folge von Ausgrenzung und Diskriminierung. Die Jugendlichen interessieren sich durchaus für verschiedene Berufe, beschränken sich aber nach Rückschlägen auf solche, in denen sie Chancen haben.

Umwege in Kauf genommen

An Engagement fehle es ihnen nicht, so die bibb-Expertin. Sie wollen sich qualifizieren und nutzen die gleichen Bewerbungsstrategien wie Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund. Dennoch werden sie seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen: Bei der BA/bibb-Befragung waren es 48 Prozent, im Vergleich zu 61 Prozent der deutschen Bewerberinnen. Junge Frauen mit Migrationshintergrund verfolgen ihre Ausbildungs- und Berufsziele konsequent, meint Mona Granato, und nehmen dabei auch Umorientierungen und Umwege in Kauf. Einur* aus Offenbach hat Durchhaltevermögen bewiesen. Nach ihrem Realabschluss wollte sie eine Ausbildung in einer Tankstelle anfangen. Doch der Pächter meldete Konkurs an. Der neue Inhaber versprach zwar eine Ausbildungsstelle, nutzte sie jedoch als billige Aushilfskraft aus. Als sie weder Lohn noch Urlaub erhält, verklagt sie ihn und gewinnt. Sie lässt sich nicht entmutigen und fährt alle Tankstellen der Region ab. Bei einer fängt sie zunächst als Aushilfe an und unterschreibt bald einen Ausbildungsvertrag.

Tests nicht kulturneutral

Die Ursachen der geringen Ausbildungschancen sind vielfältig. Neben mangelnder schulischer Förderung und dem rückläufigen betrieblichen Ausbildungsangebot nennt die bibb-Expertin Vorbehalte von Betrieben und Verwaltungen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Betroffen sind vor allem jene mit türkischen und arabischen Eltern.

Die Expertin kritisiert zudem die Einstellungstests als nicht kulturneutral und wenig aussagekräftig in Bezug auf die Ausbildungseignung. Sie vernachlässigten die Stärken der Jugendlichen aus Migrantenfamilien, etwa interkulturelle und sprachliche Kompetenzen. Hinzu komme das Fehlen informeller Netzwerke. Wegen der eigenen schlechten beruflichen Position hätten ihre Eltern seltener als Deutsche wichtige Kontakte im Betrieb.

Viele Jugendliche aus Migrantenfamilien wenden sich zudem bei der Ausbildungsplatzsuche an die Agentur für Arbeit. Die Beratung sei jedoch einseitig angebotsorientiert, kritisierten die SchulabgängerInnen bei einer bibb-Befragung. Die BeraterInnen gingen nicht auf sie ein und vernachlässigten ihre Neigungen.

 Carmela Mudulu

* Namen von der Redaktion geändert. Alle Zitate und Fallbeispiele stammen aus der Studie „Lebensentwürfe junger Migrantinnen im Berufsorientierungsprozess“.

** Amtliche Statistiken unterscheiden zwischen Jugendlichen mit ausländischem und deutschem Pass. Die BA/bibb-Befragung erfasst auch Jugendliche mit deutschem Pass und einem im Ausland geborenen Elternteil und Kinder von Aussiedlern.



Behinderte junge Frauen „verschwinden“ zwischen Schulabschluss und Berufswahl. Jene, die eine Ausbildung machen wollen, stoßen auf besonders große Schwierigkeiten.

Wer körper- oder lernbehindert ist, tut sich auf dem Ausbildungsmarkt besonders schwer. Für Menschen mit Förderbedarf oder Lernbehinderungen wurden theorie-reduzierte Berufsausbildungen geschaffen. Weil die wirtschaftlichen Rahmendaten schlecht sind und es den meisten Betrieben an der Bereitschaft mangelt, Menschen mit Behinderungen einzustellen, gibt es geeignete Ausbildungen fast nur bei freien Trägern oder in Berufsbildungswerken. Hochbaufachwerker, Schweißwerker, Holz- und Metallfachwerker, Maler und Lackierer sind die dort gängigen Berufe in männlich dominierten Arbeitsbereichen. Mädchen und junge Frauen werden in einem anderen Segment ausgebildet, zur Hauswirtschaftshelferin, Helferin im Gastgewerbe, Beiköchin oder Änderungsschneiderin. Dazu kommen einige Büro- und kaufmännische Tätigkeiten. Allenfalls stehen ihnen Wege zum Gartenbau oder in die Landwirtschaft offen.

Karin Hammermann kennt das Dilemma junger behinderter Frauen. „Die Ausbildung der Berufsbildungswerke bedarf dringend einer Reform. Doch für die beteiligten Akteure ist das allenfalls ein Randthema“, bedauert sie. Hammermann arbeitet beim DGB-Bildungswerk Berlin-Brandenburg in der Koordinierungsstelle für die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher. Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Sie berät im Einzelfall und hilft bei der Ausbildungsplatzsuche.

Vor allem die große Gruppe der lernbehinderten Jugendlichen benötigt eine Chance, so Hammermann, denn sie mache zwei Drittel der jungen Behinderten aus. Auf einstellungswillige Arbeitgeber trifft Karin Hammermann dort, wo es engagierte betriebliche Vertrauensleute der Schwerbehinderten gibt. „Die sind für mich eine Eintrittskarte in die Unternehmen“, erläutert sie. Der Kontakt zu kleinen Betrieben ohne Lobby für Schwerbehinderte gestaltet sich vergleichsweise schwierig.

„Knapp 50 Prozent der behinderten Jugendlichen sind weiblich. Aber in der Praxis sind sie in dieser Größenordnung nicht an Ausbildung beteiligt. An der Schwelle zwischen Schule und Beruf verschwinden junge Frauen aus der Statistik“, stellt die Beraterin fest. Bei den Mädchen klaffe eine größere Lücke als bei den Jungs. Hammermann fahndet bisher erfolglos nach den Ursachen dieses Missverhältnisses und hält mehrere Erklärungen für denkbar. „Meine Beratung nutzen viel mehr Jungs, sie nehmen ihre beruflichen Chancen stärker ins Visier oder Angehörige stützen sie intensiver dabei, stärken die traditionelle Verdienerrolle. Die Berufsorientierung der Mädchen ist entweder schwächer oder ihre Familien bestärken sie nicht genug.“ Ob sie letztendlich zu Hause im Haushalt helfen, Angehörige pflegen, Hartz IV beantragen oder Ein-Euro-Jobs annehmen: Wo die Mädchen sich verlieren ist ungewiss, doch der Befund ist beunruhigend.

 Beate Eberhardt

ALLENFALLS EIN RANDTHEMA

WENIGE BETRIEBE BILDEN FRAUEN MIT BEHINDERUNG AUS





HAUSFRAUENEHE DOPPELT GEFÖRDERT

STEUERLICHE ABSETZBARKEIT VON BETREUUNGSKOSTEN

Zwar besser als der Status Quo, aber wenig transparent, mit sozialer Schieflage und „mit typischen Anzeichen eines Kompromisses“, so bewertet der DGB die Art und Weise, wie die große Koalition die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten geregelt hat.

Am 8. März hatten die Verbände im Finanzausschuss des Bundestags Gelegenheit, ihre Positionen zum „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung“ zu erläutern. Am 31. März wurde es im Bundestag verabschiedet. In dem Gesetz wird auch der schwarz-rote Kompromiss zur steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuung umgesetzt.

Bisher können Betreuungskosten nicht als Betriebsausgaben oder Werbungskosten geltend gemacht werden, sondern sind nur im Rahmen der Steuerfreibeträge für Kinder nach § 32 Abs. 6 Einkommensteuergesetz und als außergewöhnliche Belastungen nach § 33 c EStG begünstigt. Künftig können allein erziehende Steuerpflichtige und berufstätige Elternpaare zwei Drittel der Betreuungskosten für Kinder bis 14 Jahre als Werbungskosten ansetzen, höchstens jedoch 4000 Euro je Kind und Jahr. Einverdiener-Familien bekommen die Möglichkeit, Betreuungskosten als Sonderausgaben geltend zu machen, allerdings nur für Kinder zwischen vier und sechs Jahren.

In diesen Regelungen sieht der DGB „typische Anzeichen eines Kompromisses“, der das Steuerrecht weder vereinfacht noch transparenter mache. Immerhin werde mit der Neuregelung dem Umstand Rechnung

getragen, dass die gesicherte Betreuung der Kinder eine wesentliche Voraussetzung für die Berufstätigkeit der Eltern ist.

Aus diesem Grund halte es der DGB für gerechtfertigt, die Regelung auf erwerbstätige Eltern zu beschränken. Die Begünstigung der Hausfrauenehe ist der Intervention der CSU geschuldet. Solche Familien kommen nun in den Genuss einer Doppel- und Dreifachförderung. Sie können nicht nur die Kinderbetreuungskosten absetzen, sondern anders als berufstätige Paare außerdem noch Aufwendungen für eine im Haushalt tätige Kinderfrau geltend machen, und zwar zwölf Prozent der Kosten bis höchstens 2400 Euro pro Jahr. Obendrein profitieren Einverdienerpaare am meisten vom Ehegattensplitting. Das sei nicht vertretbar, meint der DGB.

Eine Eigenheit des Steuersystems ist es, dass einkommensschwächere Familien geringer steuerlich entlastet werden als Besserverdienende. Das wiegt umso schwerer, als auch sie ein Drittel der Kosten selbst tragen müssen, was sich in ihrem Haushaltsbudget erheblich stärker bemerkbar macht, als in Familien mit höherem Einkommen (siehe Tabelle). Ein Drittel der Eltern, so sagen Schätzungen, profitieren von der Neuregelung ohnehin nicht, weil ihre Einkünfte zu gering sind.

Weitgehend unbemerkt ist bisher geblieben, dass auch Kosten der häuslichen Pflege künftig steuerbegünstigt werden, und zwar 20 Prozent der Arbeitskosten bis zur Höhe von 1200 Euro. In diesem Zusammenhang schlägt der DGB vor, auch Wohngemeinschaften und besondere Wohnformen zu berücksichtigen.

STEUERN SPAREN MIT KINDERN	
Allein Erziehende mit zwei Kindern	
Bruttolohn*	1500 Euro
Betreuungskosten** absetzbar*	6000 Euro
bisher	125 Euro
neu	333 Euro
Steuerersparnis*	
bisher	30 Euro
neu	72,50 Euro
Berufstätiges Paar mit zwei Kindern	
Bruttolohn*	5000 Euro
Betreuungskosten** absetzbar*	9600 Euro
bisher	250 Euro
neu	533 Euro
Steuerersparnis*	
bisher	85 Euro
neu	178 Euro
Einverdienerfamilie mit zwei Kindern	
Bruttolohn*	4000 Euro
Betreuungskosten** absetzbar*	1800 Euro
bisher	–
neu	100 Euro
Steuerersparnis*	
bisher	–
neu	28 Euro

* pro Monat; ** pro Jahr

Quelle: Bund der Steuerzahler

Die Modellrechnungen des Steuerzahlerbundes zeigen: Je höher das Einkommen, desto höher die Steuerersparnis für die Betreuungskosten. Dabei ist die Modellrechnung der allein erziehenden Mutter geschönt. Sie kann es sich in der Realität kaum erlauben, bei einem Bruttolohn von 1500 Euro im Monat 500 Euro für die Kinderbetreuung auszugeben.



Deutschland übernimmt Anfang 2007 für sechs Monate die Präsidentschaft des EU-Rats. Gleichzeitig beginnt das Europäische Jahr der Chancengleichheit. Die DGB-Frauen wollen beides miteinander verzahnen.

Das Europäische Jahr für Chancengleichheit solle einen neuen Impuls zur uneingeschränkten Anwendung der Antidiskriminierungsvorschriften bringen, erläuterte EU-Kommissar Vladimir Spidla vergangenen Sommer, als er das Vorhaben vorstellte. Vier Themen sind vorgesehen:

- Rechte: Für das Recht auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung soll sensibilisiert werden;
- Vertretung: Eine Debatte über Beteiligungsmöglichkeiten in der Gesellschaft soll stattfinden;
- Anerkennung: Vielfalt soll gewürdigt und berücksichtigt werden;
- Respekt und Toleranz: Der Zusammenhalt in der Gesellschaft soll gefördert werden.

Der Europäische Gerichtshof hat Finnland, Luxemburg, Österreich und Deutschland verurteilt, weil sie die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU nur unzureichend umgesetzt haben. Sollte sich daran bis zur Rats-Präsidentschaft Deutschlands im ersten Halbjahr 2007 nichts ändern, wäre das peinlich. Wohl auch deswegen soll noch vor der Sommerpause der Entwurf für das „allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, so der neue Name des Antidiskriminierungsgesetzes, veröffentlicht werden. Die DGB-Frauen wollen das Jahr der Chancengleichheit nutzen, um ihre Themen im

Rahmen der deutschen Rats-Präsidentschaft zu platzieren. Arbeitgeberverbände und Politik sollen mit ins Boot. Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, den die europäischen Sozialpartner 2005 verabschiedet haben, bietet den Anknüpfungspunkt. Bis 2009 wollen die Sozialpartner Initiativen zur Gleichstellung mit folgenden Schwerpunkten weiterentwickeln:

- Das Rollenverständnis von Männern und Frauen,
- Frauen in Führungspositionen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern.

Es besteht Einigkeit mit der BDA, für alle vier Themen mögliche Fortschritte auf nationaler Ebene zu definieren und Ansätze für Verbesserungen zu verfolgen. Die europäischen Arbeitgeberverbände UNICE und CEEP sowie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) berufen sich in ihren Erklärungen auf die Ziele der so genannten Lissabon-Strategie, mit der die EU zum weltweit dynamischsten Wirtschaftsraum werden soll. Dazu gehört auch, die Erwerbsquoten vor allem der Frauen zu erhöhen, das Betreuungsangebot für Kinder zu verbessern und Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verringern.

Dass das bitter nötig ist, zeigen aktuelle Zahlen: Laut Gleichstellungsbericht der EU-Kommission verdienen Frauen durchschnittlich 15 Prozent weniger als Männer. In Deutschland hat sich der Verdienstabstand in den vergangenen fünf Jahren entgegen dem EU-Trend sogar von 20 auf 23 Prozent vergrößert.

NÄCHSTES JAHR WIRD EU-JAHR

CHANGENGLEICHHEIT: NEUE IMPULSE KOMMEN VON DER EU



Gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik ist keine Hexerei. Oder doch???

Eine Werbekampagne der ver.di Nordrhein-Westfalen.
http://nrw.verdi.de/frauen-_und_gleichstellungspolitik

ABONNEMENT-BESTELLUNG

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFES „FRAU GEHT VOR“ ZUM PREIS VON 13 EURO. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT ZWEIMONATLICH.

NAME	
VORNAME	
FUNKTION	
ORGANISATION	
POSTFACH / STRASSE	
PLZ + ORT	

PRINTNETWORK PN GMBH
Z.HD. JAN GATTNAR
ROSENSTRASSE 18
10178 BERLIN

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

URSULA ENGELEN-KEFER
DGB BUNDESVORSTAND
V.I.S.D.P.: CLAUDIA MENNE
ABTEILUNG GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUENPOLITIK
HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2
10178 BERLIN
FAX 030-24060-761

REDAKTION

MEDIENBÜRO
DOROTHEE BECK · FRANKFURT

GRAFIK

NORA GUMMERT-HAUSER
DÜSSELDORF

DRUCK + VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
BERLIN

**DIE NÄCHSTE AUSGABE
ERSCHEINT AM 23. JUNI 2006**