

PFADFINDERINNEN FÜR GERECHTIGKEIT

GEMEINSAM AKTIV FÜR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN
AUSBILDUNG UND BERUF



Der Gründer der Pfadfinderinnen- und Pfadfinderbewegung, Lord Robert Baden-Powell (BiPi), hat einmal gesagt „verlasst diese Welt ein bisschen besser als ihr sie vorgefunden habt“. Dies ist unser Auftrag, mit dem wir als Pfadfinderinnen durch die Welt gehen: mit offenen Augen, einem mitfühlenden Herzen und tatkräftigen Händen. Allzeit bereit, um zu helfen, zu unterstützen und uns einzusetzen für eine bessere Welt. Mit unserem Jahresthema „Pfadfinderinnen für Gerechtigkeit“ wollen wir uns aktiv für Gerechtigkeit einsetzen und unserem Auftrag als Pfadfinderinnen die Welt zu verändern ein Stück näher kommen.

ARMUT, BILDUNG UND CHANCENGLEICHHEIT - diese drei Themenbereiche stehen für die zentralen Inhalte unserer Jahresaktion „Pfadfinderinnen für Gerechtigkeit“. Durch vielfältige Informationen und Aktionen wollen wir damit unseren Blick für Ungerechtigkeiten, ihre Ursachen und Zusammenhänge schärfen, gemeinsam Visionen für mehr Gerechtigkeit entwickeln und aktiv gegen Ungerechtigkeiten in unserem Lebensumfeld, unserer Kirche, der Gesellschaft und der Welt vorgehen. Als Mädchen- und Frauenverband liegt unser spezifischer Blickwinkel dabei auf der Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen, ihren Zukunftsperspektiven und ihren Möglichkeiten zur Partizipation und Teilhabe in allen wesentlichen Lebensbereichen.

Dieses Positionspapier greift die THEMENFELDER BILDUNG/AUSBILDUNG UND CHANCENGLEICHHEIT auf und richtet sich zum einen in unseren Verband hinein, an alle Pfadfinderinnen in der Pfadfinderinnenschaft St. Georg, um sie mit der Positionierung und den Forderungen zur aktiven Mitarbeit am Jahresthema zu ermutigen und sich mit und in der PSG für eine gerechtere Welt zu engagieren. Zum anderen fordern wir die Unterstützung von Fachleuten und EntscheidungsträgerInnen in Politik, Kirche und Gesellschaft, um Probleme beim Namen zu nennen, mit konkreten Gesetzen und Strukturveränderungen dagegen anzugehen und so gemeinsam gegen Ungerechtigkeitsysteme anzukämpfen.

Während Mädchen in der schulischen Laufbahn mittlerweile sehr gut abschneiden und auch unter den StudienanfängerInnen mehr Frauen als Männer sind, ist die nachfolgende Berufswelt noch durch gravierende Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern geprägt.

Die Unterschiede in Berufswahl, Ausbildung und Entlohnung zwischen den Geschlechtern sind vor allem Folgen eines überholten Rollenverständnisses, bei dem Männer immer noch hauptsächlich als „Familienernährer“ und Frauen als „Zuverdienerinnen“ gesehen werden.

Mädchen sehen sich hierbei bereits früh der Erwartungshaltung gegenüber, ihre Berufswahl mit einer Familienplanung zu vereinbaren.

WIR SEHEN,

Berufsorientierung/Berufswahl:

- Dass Mädchen und junge Frauen sehr gute schulische Leistungen erbringen und bessere Abschlüsse im Studium erreichen als Jungen und junge Männer¹.
- Dass traditionelle Rollenbilder und gelebte Vorbilder im Umfeld einen großen Einfluss auf die Berufswahl haben².
- Dass für Mädchen und junge Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Beginn an von großer Bedeutung ist.
- Dass für die Erfüllung der Wünsche wie familienfreundliche und flexiblere Arbeitszeiten, die an die Berufswelt gestellt werden, nur begrenzte Handlungsräume zur Verfügung stehen. Denn in der Marktwirtschaft stehen männliche Vorstellungen von Werten, Erwartungen und „alten“ Rollenbildern im Vordergrund.³
- Dass für Frauen die „Erfüllung im Beruf“ häufiger wichtiger ist als das Einkommen.⁴
- Dass Mädchen und junge Frauen vorwiegend „frauentypische“ Berufe wählen, wie Bürokauffrau, Arzthelferin, Verkäuferin und Friseurin. Männer hingegen ergreifen eher Berufe wie Kfz-Mechaniker, Koch, Industriemechaniker oder Installateur.⁵
- Dass Mädchen sich zu 85,5% für einen Dienstleistungsberuf und lediglich 9,5% für eine Ausbildung in einem Fertigungsberuf entscheiden.⁶
- Dass der Anteil von Frauen in Wirtschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften nur 25% beträgt⁷.

Ausbildungssituation:

- Dass Mädchen und junge Frauen, trotz besserer Schulabschlüsse, größere Schwierigkeiten haben einen Ausbildungsplatz zu finden.⁸
- Dass Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen häufig schulische Ausbildungen sind, für die ein Schulgeld bezahlt werden muss.
- Dass der Frauenanteil in Ausbildungsberufen mit niedriger Ausbildungsvergütung überdurchschnittlich hoch ist. Dies hat zur Folge, dass junge Frauen in der Ausbildung durchschnittlich weniger verdienen als junge Männer.⁹
- Dass Frauen nach einer betrieblichen Ausbildung seltener ein Übernahmeangebot erhalten als Männer.

¹ 57% der Abiturienten und 50% aller Absolventen sind weiblich. Equal Pay Day 2009, BPW Journal, Sondermagazin

² Bayerischer Jugendring, Mädchen wollen mehr! Berufsorientierung für Mädchen. Kriterien und Standards für die Praxis. November 2008.

³ Jugend 2000 – 14. Shell Jugendstudie, Frankfurt a. M.: 2002, bes. 86-90. zitiert aus: Bayerischer Jugendring, Mädchen wollen mehr! November 2008

⁴ Equal Pay Day 2009, BPW Journal, Sondermagazin.

⁵ Top BIBB Eurostat 2007, Hans-Böckler-Stiftung 207.

⁶ BMBF 2008.

⁷ <http://www.abendblatt.de/wirtschaft/article806176/Frauen-studieren-falsche-Faecher.html>

⁸ Bayerischer Jugendring, Mädchen wollen mehr! Berufsorientierung für Mädchen. Kriterien und Standards für die Praxis. November 2008.

⁹ http://db.gender.hu-berlin.de/deu/archive/events/gendlectkompetenz/2008_06_23_hu/

Im Beruf:

- Dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent weniger verdienen als Männer.¹⁰ Damit belegt Deutschland im europäischen Vergleich den siebtletzten Platz von 28 Ländern. Als Gründe für das geringere Einkommen der Frauen werden Erwerbsunterbrechungen, Branchen-/Berufswahl, Bildung/Berufserfahrung und Teilzeitbeschäftigung genannt. 80% des Lohnunterschiedes können mit diesen Faktoren begründet werden. Für die verbliebenen 20% gibt es bisher keine Erklärungen.
- Dass „typische“ Frauenberufe geringer entlohnt werden als „typische“ Männerberufe. Qualifikationen, die für mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten erforderlich sind, werden zu wenig wahrgenommen, wertgeschätzt und daher auch bezahlt.
- Dass Frauen aufgrund des meist geringeren Verdienstes eher die Familienarbeit und Kindererziehung übernehmen und hierfür in Elternzeit gehen bzw. auf Teilzeitstellen wechseln.
- Dass drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten Personen Frauen sind und nicht nur aufgrund der geringeren Stundenzahl weniger Lohn erhalten. Z.B. erhalten Bürokaufleute in Teilzeitarbeit umgerechnet auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis ein Monatseinkommen von 2.058 Euro, Beschäftigte in Vollzeit dagegen verdienen durchschnittlich 2.178 Euro. Dies macht rund 5 Prozent Lohnunterschied aus.¹¹
- Dass in den Führungspositionen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind: Nur 15% der Professuren und nur 5,5% der Topmanagerpositionen in größeren deutschen Unternehmen sind von Frauen besetzt.¹²
- Dass in der Arbeitswelt und in Unternehmen das Thema geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit tabuisiert und selten eingeklagt wird. Was Frauen und was Männer in einem Betrieb bei gleicher Qualifikation und Verantwortung verdienen, ist nur wenig transparent. Erschwerend kommt hinzu, dass die Beweislast bei der klagenden Person liegt und Sammelklagen (z.B. von Mitarbeitervertretungen, Interessensgemeinschaften oder Gewerkschaften) in Deutschland nicht zulässig sind. Und: welche Frau/welcher Mann klagt schon gerne gegen den eigenen Arbeitgeber?¹³
- Dass Frauen trotz hoher Qualifikation in der Regel im mittleren Management verbleiben, wohingegen ihre männlichen Kollegen bis in die oberste Führungsetage aufsteigen (sog. „Gläserne Decke“).
- Dass Frauen immer noch als „Hinzuverdienende“ betrachtet werden. Verheiratete Männer verdienen in Deutschland mehr als ledige und wenn sie Kinder haben, noch mehr. Bei den Frauen ist es umgekehrt: Die Mütter verdienen meistens schlechter als die Frauen ohne Kinder.¹⁴

10 Vgl.: www.frauenlohnspiegel.de; EU-Statistik Eurostat 2009

11 www.lohnspiegel.de

12 www.lohnspiegel.de

13 [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2009.](http://www.wirtschafts-und-sozialwissenschaftliches-institut-in-der-hans-boeckler-stiftung-duesseldorf.de)

14 „Die Hausfrau im Kopf“ in Die Zeit Nr. 11, 2008.

WIR HANDELN

als Pfadfinderinnen.

Mit unserer Gruppen- und Verbandsarbeit wollen wir Ungerechtigkeiten auch im Ausbildungs- und Berufsleben entgegenwirken.

- Wir fördern unsere Gruppenkinder und Leiterinnen. Wir ermöglichen ihnen ihre Stärken zu entdecken und ermutigen sie ihre individuellen Lebenswege zu verfolgen.
- Mädchen können sich bei uns in unterschiedlichen Bereichen ausprobieren, machen in Gruppenstunden, Fahrten und Lagern Erfahrungen, die sie sonst nicht haben.
- Wir geben Mädchen und Frauen die Möglichkeit Rollenzuschreibungen wahrzunehmen, sich damit auseinander zusetzen und diese kritisch zu hinterfragen.
- Wir setzen uns kritisch mit gesellschaftlichen Strukturen auseinander und sensibilisieren frühzeitig für direkte und indirekte Diskriminierungen.
- Wir ermöglichen die praktische Erfahrung in und mit frauen- und männertypischen Tätigkeiten und Berufen.

Wir nehmen unseren Auftrag als Interessensvertreterinnen von Mädchen und jungen Frauen wahr, indem wir verstärkt jugendpolitisch aktiv werden und immer wieder auf die Missstände hinweisen, durch

- regelmäßige Kontakte zu und Gespräche mit politischen und kirchlichen EntscheidungsträgerInnen auf Gemeinde-, Stadt-, Kreis-, Diözesan-, Landes- und Bundesebene sowie auf europäischer und internationaler Ebene und werden nicht müde zu fragen, was sie gegen diese Missstände unternehmen;
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit als Sprachrohr für Mädchen und junge Frauen, durch öffentliche Aktionen und Pressemitteilungen;
- die Vernetzung und Mitarbeit in verschiedensten jugend- und frauenpolitischen Vertretungsgremien, wie BKDJ, Jugendringen, Frauenräten und einzelnen Kampagnen, wie „Equal pay day“, „Girls day“ usw.

WIR FORDERN

von den EntscheidungsträgerInnen in Politik und Kirche:

- Von Beginn an eine Berufsberatung, die sensibel mit Rollenzuschreibungen und gesellschaftlich-strukturellen Ungleichheiten umgeht. Hierbei muss bedacht werden, dass Berufsorientierung bereits im frühkindlichen Alter beginnt.
- Berufsberatungen müssen Fragestellungen nach Einkommen, beruflicher Weiterentwicklung, Karrieremöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten.
- Es muss transparent gemacht werden, welche Ausbildung in welchen Bereichen für den gewünschten Beruf qualifiziert.
- Dauerhafte gendersensible Angebote zur Berufsorientierung, die die sozialen, kulturellen und religiösen Lebensräume und Hintergründe von Mädchen und jungen Frauen berücksichtigen.

- „Typische Frauenberufe“ und „typische Männerberufe“ müssen theoretisch und besonders praktisch erfahrbar werden.
- Die Zulassung der Beweislastumkehrung und die Zulassung von Sammelklagen bei Klagen zur Entgeltungleichheit.
- Die verbindliche Einführung von Testinstrumenten zur Lohngleichheit (z.B. „Logib“) und Veröffentlichung der Daten bei Unternehmen und Behörden.
- Ein verlässliches und größeres Angebot an Kindertagesstätten und Kinderkrippen.
- Ausweitung der Partnermonate in der Elternzeit auf 50% der Gesamtzeit.

von Seiten der Arbeitgeber und Gewerkschaften:

- Mädchen und junge Frauen in allen Berufszweigen auszubilden und dabei gezielte Maßnahmen zur Berufsorientierung in Bereichen, in denen Mädchen bisher unterrepräsentiert sind, zu ergreifen.
- Mehr Transparenz bei der Entlohnung.
- Die Einführung von Testinstrumenten zur Lohngleichheit und damit der Aufdeckung und Abschaffung von direkter Lohndiskriminierung, also Fällen, in denen Frau und Mann bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und beruflicher Stellung unterschiedliche Löhne erhalten.
- Eine geschlechtsneutrale Neudefinition der Bemessungsgrundlagen von Leistung, z.B. in Tarifverträgen, d.h. besonders eine höhere Entlohnung in Sozial-, Pflege- und pädagogischen Berufen.
- Existenzsichernde Löhne für Frauen und Männer.
- Eine Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen, denn so können traditionelle Strukturen aufgebrochen werden. Mädchen und Frauen brauchen weibliche Vorbilder in wichtigen Entscheidungspositionen.

DIE PFADFINDERINNENSCHAFT ST. GEORG FORDERT ALLE BETEILIGTEN AUF, SICH FÜR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN AUSBILDUNG UND BERUF EINZUSETZEN UND SICH AKTIV GEGEN ROLLENKLISCHEES UND DISKRIMINIERUNGEN ZU WENDEN. DAMIT SOLL ES MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN ERMÖGLICHT WERDEN, IHRE VORSTELLUNGEN EINES GELINGENDEN LEBENS IN DER BANDBREITE IHRER WAHLMÖGLICHKEITEN ZWISCHEN FAMILIE, EHRENAMT UND BERUF ZU VERWIRKLICHEN. WIR SIND BEREIT UNSEREN TEIL DAZU BEIZUTRAGEN.