

Guideline

/ Gender: Neu oder alles noch beim Alten?

2017



Verantwortlicher
im Sinne des Gesetzes:
Toni Serafini

Wissenschaftliche Leitung:
Stefan Perini

Projektkoordination:
Werner Pramstrahler

Autorin:
Marlene Pernstich

Nachdruck, Verwendung von Tabellen
und Grafiken, fotomechanische
Wiedergabe - auch auszugsweise - nur
unter Angabe der Quelle
(Herausgeber und Titel)
gestattet.

© AFI 2017

AFI | Arbeitsförderungsinstitut
Landhaus 12
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße, 1
I - 39100 Bozen
T. +39 0471 418 830
office@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org



IMPULS 1	Gender, Geschlecht und Geschlechterrollen	5
	„sex“ und „gender“	6
IMPULS 2	Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse	9
	Geschlechterrollen	10
	Geschlechterverhältnisse	10
	Frauen in der Arbeitswelt im 19. und 20. Jahrhundert – Ein Überblick	11
	Geschlechterrollen im Wandel	13
IMPULS 3	Gender gelebt in Südtirol – Ausbildung und Arbeitsmarkt	19
	Welchen Bildungsweg schlagen Südtirols Mädchen und Burschen ein?	20
	Geschlechterverhältnisse am Südtiroler Arbeitsmarkt	22
	Frauen sind besser, Männer gewinnen	27
	Stereotypen? – Benjamin und Francesca schwimmen gegen den Strom	30
IMPULS 4	Vertikale und horizontale Segregation	33
IMPULS 5	Gender Pay Gap	39
IMPULS 6	Frauenfußball: Die Regeln sind dieselben – der Fußball ist anders	43
	Bibliografie	46

Neu oder alles noch beim Alten?

In dieser Ausgabe der Schriftenreihe „Guidelines“ dreht sich alles um das Thema Gender¹⁾: Frauen und Männer in der Arbeitswelt. Es ist ein Thema, das sich viel medialer Aufmerksamkeit erfreut und sehr kontrovers diskutiert wird. Begriffe, die die Diskussionskultur um Gender letzthin geprägt haben, sind Gender Pay Gap, die gläserne Decke, gläserne Wand und die berufliche Segregation. So in den Raum geworfen, wirken diese Bezeichnungen und Metaphern wie Fremdwörter. Diese Guideline bringt Licht ins Dunkel. In verschiedenen thematisch zusammengestellten Impulsen werden die wichtigsten Inhalte erarbeitet. Die Impulse sind so strukturiert, dass sie aus der Guideline heraus-trennbar sind und in sich ein abgeschlossenes Kapitel darstellen. Jeder Impuls beinhaltet inhaltliche Anregungen mit vorgeschlagenen Aufgabenstellungen für Schülerinnen und Schüler.

Der erste Impuls „Gender, Geschlecht und Geschlechterrollen“ führt mit nachdenklich stimmenden und provokanten Zitaten in das Thema ein. Die Begriffe Sex und Gender werden definiert. Der zweite Impuls „Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse“ widmet sich dem Thema des Verhältnisses der Geschlechter zueinander. Ein sehr kurzer historischer Umriss über die soziale Stellung der Frau in der Arbeitswelt in den vorangegangenen Jahrhunderten schildert den Weg ihrer erkämpften Rechte. Abschließend zeichnen drei Interviews mit Koryphäen aus der deutschen Fernsehgeschichte die Klischees der Geschlechterrollen und ihren gelebten Wandel. Der dritte Impuls „Gender gelebt in Südtirol – Ausbildung und Arbeitsmarkt“ spiegelt die Situation in Südtirol wider. Dazu werden die Geschlechterverhältnisse an Südtirols Ober- und Berufsschulen und den Südtiroler Studierenden an österreichischen und italienischen Hochschulen beleuchtet. Weiter geht's mit dem Arbeitsmarkt. Unter die Lupe genommen werden Erwerbstätigkeit und Teilzeitarbeitsverhältnisse beider Geschlechter. Ein E-Mail-Chat zwischen Inge Kutter und Justus Bender versucht, auf lockere Art die Ursachen des unterschiedlichen Verhaltens der Geschlechter in der Arbeitswelt zu erklären. Den dritten Impuls schließen zwei Gespräche mit SüdtirolerInnen ab, die ihre Ausbildung und die Arbeitsstelle entgegen des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens gewählt haben. Der vierte Impuls erklärt die Begriffe der horizontalen und vertikalen Segregation. Im fünften Impuls beschreibt Silvia Vogliotti, Forscherin am AFI | Arbeitsförderungsinstitut, das Schlagwort „Gender Pay Gap“ und die Ursachen des geschlechterspezifischen Lohngefälles. Die Sozialwissenschaftlerin Ulrike Ley bedient sich der Metapher des unterschiedlich-gespielten Fußballs bei den selben Regeln für Frauen- und Männerfußball. Im Impuls 6 erklärt sie, warum diese Unterschiede bei gleichen Regeln (?) in der Arbeitswelt bestehen und wie Frauen dagegen etwas ausrichten können.

Am Ende eines jeden Impulses und der Guideline finden sich die Bibliografie und weiterführende Links zur Vertiefung des Themas.

**Einen aufschlussreichen Einstieg in das Thema
„Gender: Neu oder alles noch beim Alten?“
wünscht Ihnen das Team
Jugend & Arbeitswelt
im AFI | Arbeitsförderungsinstitut**

1) Der Begriff Gender umfasst nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit. Er geht wesentlich weiter. Gender beschreibt das soziale Geschlecht, das nicht nur durch die biologischen Eigenschaften von Mann und Frau definiert wird, sondern je nach Definition der Eigenschaften verschiedene soziale Gruppen benennt. Diversity-Studies, die auch den Gender-Studies zugeordnet werden, geben den Trend in den wissenschaftlichen Studien vor. Ihre Dimensionen beleuchten Merkmale wie Ethnie, Klasse, Rasse oder Alter und andere. Diese Guideline setzt den Fokus auf die biologische Trennung von Mann und Frau.

Zum Einstieg in das Thema Gender in der Arbeitswelt ein Quiz!

1. Was bedeutet der Begriff ‚gender‘?

- a) Das genetische Geschlecht von Personen
- b) Das soziale Geschlecht von Personen
- c) Ein Synonym für Feminismus

2. Wann wurde der Passus ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ rechtlich festgehalten?

- a) 1957 im EWG-Vertrag
- b) 1948 in Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte
- c) 1789 in der (französischen) Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte

3. Welche der drei Aussagen ist falsch?

- a) In Südtirol sind mehr Männer als Frauen berufstätig.
- b) Frauen und Männer pflegen ein unterschiedliches Berufswahlverhalten.
- c) In Südtirol sind mehr Männer als Frauen arbeitslos.

4. Was wird mit der Metapher ‚Gläserne Decke‘ umschrieben?

- a) Einmal an der Karriereleiter oben angekommen, geht's nicht mehr bergab.
- b) Die berufliche Laufbahn von Frauen wird dadurch abgebremst.
- c) Die gläserne Decke umschreibt die Trennung der Berufe mit niedrigen Qualifikationen von den Berufen mit höheren Qualifikationen.

5. Gender Pay Gap: Frauen verdienen in Italien durchschnittlich ... weniger als Männer.

- a) 3,7%
- b) 23,4%
- c) 16,4%

Na, neugierig geworden? Die Lösungen finden sich in den nachfolgenden Seiten!

**/ GENDER, GESCHLECHT
UND GESCHLECHTERROLLEN**

/5

IMPULS 1



Du bist immer <in>

Mädchen,
wenn überall Leute fehlen,
bist du <in>:
Du wirst
Lehrerin,
Pilotin,
Managerin.
Wenn überall Arbeit fehlt,
bist du als Erste wieder <in>:
Du wirst Kurzarbeiterin,
Stellensucherin,
Stemplerin.

*Manz, Hans (1986).
Die Kunst zwischen
den Zeilen zu lesen, Weinheim
und Basel: Beltz & Gelberg.*

**„Man wird nicht als Frau geboren,
man wird dazu gemacht.“**

Französische Philosophin Simone de Beauvoir

**„Hausarbeit ist Menschenarbeit,
nicht Frauenarbeit.“**

Alice Schwarzer (1942), dt. Journalisten, Autorin*

„Entsprechend dem mehr universellen Charakter im Weibe, ist die Empfindung in ihm vorherrschend, - das Weib ist mehr fühlendes Wesen; beim Manne herrscht hingegen wegen seiner größeren Individualität, die Reaktion vor, - er ist mehr denkendes Wesen

[Der Mann] ist fest und beständig, sein Muth kühn und sein Entschluss bestimmt; ... Und letzteres bezieht sich hauptsächlich auf sein Handeln und Schaffen; Der Charakter des Weibes ist mehr wankend, der Entschluss jedoch oft rascher, in Leiden ist es in der Regel gefasster, Hiernach wäre denn auch die allgemeine Bestimmung der Geschlechter für das äußere Leben überhaupt zu beurtheilen Fortpflanzung ist nur durch Kooperation beider möglich, jedoch hat an dieser Operation das weibliche Geschlecht unverkennbar mehr Antheil als das männliche Während so das Weib hauptsächlich das innere Familienverhältniß begründet, der Mann mehr das äußere, ist er zugleich das Verbindungsglied zwischen Familie und Familie, er hauptsächlich begründet den Staat.“

*(J. Meyer, Conversationslexikon (1848)
aus dem Artikel Geschlechtseigenthümlichkeiten“)*

Hausbackenes Märchen

„Ich bin doch nicht dämlich und spiele länger den Hausherrn“, sagte der Hausherr und wurde Hausmann, der seiner Frau Hausmannskost kochte.
„Gut“, sprach die Hausfrau, „dann will ich auch nicht länger Hausfrau bleiben und schon gar keine Hausdame. Nein, ich will mein eigener Herr werden und im Beruf meine Begabungen an den Mann bringen.“
So hausten sie hinfort zusammen.

*Manz, Hans (1985). Worte kann man drehen,
Weinheim und Basel: Beltz & Gelberg.*

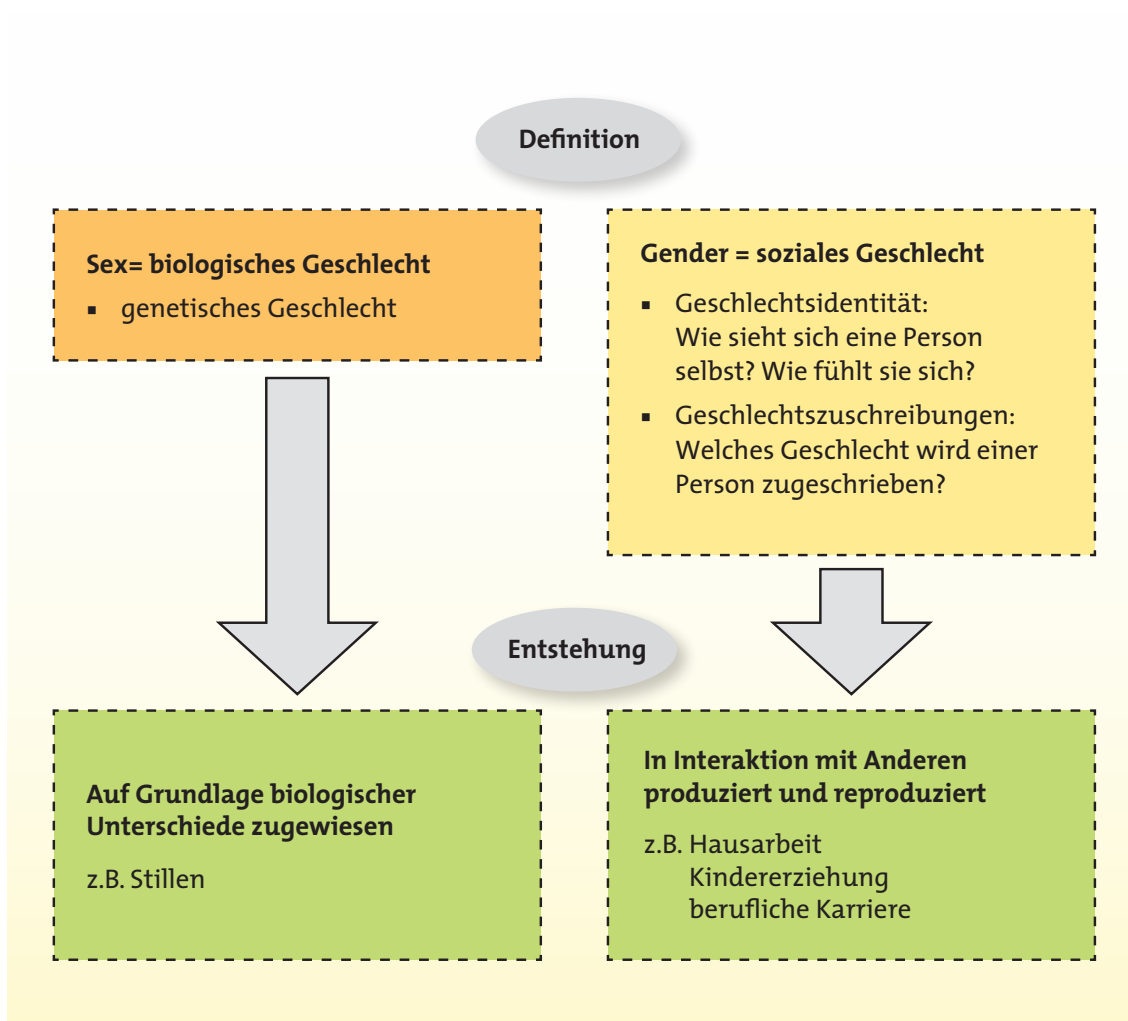
/ AUFGABE [1]

Bilden Sie Kleingruppen und suchen Sie sich ein Zitat zum Analysieren aus. Diskutieren Sie untereinander, welche Botschaft diese Aussagen tragen und was von den Autoren Ihrer Meinung nach beabsichtigt wurde.

„sex“ und „gender“

Die englische Sprache kennt Unterscheidungen, die in der deutschen Sprache nicht in gleicher Weise erfasst werden können. Sie unterscheidet das biologische Geschlecht „sex“ von dem sozialen Geschlecht „gender“. Eine genaue Übertragung des Begriffs gender ins Deutsche ist in einem einzigen Wort nicht möglich.

Quelle: Simon et al. 2007



Quelle: Franzke 2010

Gender bedeutet soziale und kulturelle Geschlechterrolle. Diese Geschlechterrollen sind historisch gewachsene gesellschaftliche Konstrukte. Sie sind durch Sozialisation erlernt und somit auch, anders als das biologische Geschlecht, politisch gestalt- und veränderbar.

Quelle: Simon et al. 2007

Gender bezeichnet alles, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird (z.B. Kleidung, Beruf, Aussehen, Auftreten usw). Es verweist nicht unmittelbar auf die körperlichen Geschlechts-

merkmale, denn das biologische Geschlecht (engl. „sex“) legt das Verhalten und Empfinden als Frau oder Mann nicht zwingend fest. Die französische Philosophin Simone de Beauvoir hat die Unterscheidung in soziales und biologische Geschlecht treffend beschrieben: **„Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht.“** Es gibt aber auch Menschen, die nicht in das klassische Schema von Frau-Mann hineinpassen (wollen). Hierfür wird der Begriff Transgender verwendet.

Quelle: Arbeitsblatt 1 (2010)

Verwendete Literatur

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag.
<https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3> (02.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf (02.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.

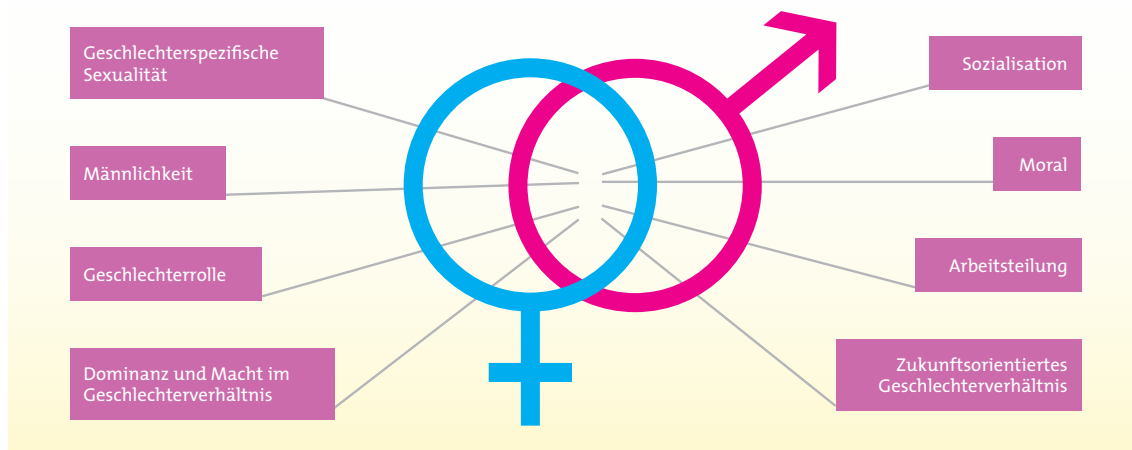
/ GESCHLECHTERROLLEN UND
GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE

/9

IMPULS 2



Geschlechterrollen



[Geschlechterrollen] beschreiben geschlechtsspezifische Verhaltensmuster, die gesellschaftlich erwartet werden, z. B. für Frauen die Rolle als Erwerbstätige, Mutter, Ehefrau, Tochter, Kollegin, Partnerin etc. Traditionelle Vorstellungen besagen, dass Männer rational, stark, durchsetzungsfähig, technikbegabt sind, Frauen dagegen emotional, fürsorglich, kommunikativ und einfühlbar. Die Geschlechterrollen sind dennoch nach Zeitalter, Kultur und Gesellschaft unterschiedlich, sind variabel und veränderbar, und die Spanne der Interpretation ist groß. Zum Beispiel hat sich die gesellschaftliche Rolle »Vater«

in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Früher waren Männer typischerweise für das Geldverdienen zuständig. Erziehung und Haushalt war Frauensache. Heute beinhaltet die Vaterrolle, sich auch um die gemeinsamen Kinder zu kümmern. Gefördert wird ein solches Rollenbild durch gesellschaftliche Veränderungen, z. B. die Erwerbstätigkeit von Frauen oder der Elternurlaub des Vaters. Dennoch verändern sich Geschlechterrollen sehr langsam. Nur 15,5% der Väter mit Kleinkindern in Südtirol nehmen Elternurlaub.

Siehe: Arbeitsblatt 1 (2010)

Geschlechterverhältnisse



Die Beziehung, in der Männer und Frauen als soziale Gruppen zueinander stehen, heißt Geschlechterverhältnis. Es ist eine vorgegebene Struktur, in die Menschen als Mädchen oder Junge hineingeboren werden. Das Geschlechterverhältnis bestimmt alle Bereiche des Lebens, prägt Denken, Fühlen und Handeln. Geschlechterverhältnisse ändern sich je nach Zeit und Raum. Auch heute noch sind es hierarchische Systeme bzw. Rangordnungen, die vorgeben, wer welche gesellschaftliche Position einzunehmen hat.

Quelle: Arbeitsblatt 1 (2010)

Frauen in der Arbeitswelt im 19. und 20. Jahrhundert – Ein Überblick

Das **19. Jahrhundert** ist die Zeit der großen Umwälzungen im Zeichen des sozialen, technischen und wirtschaftlichen Fortschrittes. Das Leben der Menschen verändert sich radikal. Frau zu sein bedeutet aber immer noch, eine untergeordnete Stellung einzunehmen: kein Wahlrecht, deutlich schlechtere Arbeitslöhne als die von Männern, ein Arbeitstag von 12 bis 16 Stunden, kein Mutterschutz, kein Kündigungsschutz, keine Sozialleistungen, kein Gesundheitsschutz.

Haushalt und Kinderpflege ist in jener Zeit Aufgabe der Frau. Zudem steuern Arbeiterinnen und Bäuerinnen durch ihre Erwerbsarbeit dem Familieneinkommen finanziell bei. Die Frauen aus dem bürgerlichen Familienmodell kümmern sich ausschließlich um die Hausarbeit und die Erziehung der Kinder. Die bürgerliche Ehe ist das gesellschaftlich erstrebenswerte Familienmodell. So ist es in vielen Kreisen bis heute geblieben.

Das 20. Jahrhundert

Schon gegen Ende des 19. Jahrhunderts kämpfen Frauenrechtsbewegungen vor allem um das Wahlrecht, das den Frauen fast überall verwehrt ist. Der Erste Weltkrieg beschleunigt die Emanzipation der Frauen. Weil die Männer im Krieg sind, werden Frauen Eisenbahnerinnen, Fabrikarbeiterinnen, Feuerwehrfrauen, Straßenhändlerinnen. Eigenständig und auf sich gestellt, führen sie Geschäft, Betrieb, Bauernhof und Haushalt. Die Kriegsverwundeten verlangen den professionellen Einsatz von Frauen in der Krankenpflege. Alles das führte zu einer größeren Eigenständigkeit der Frau. Bis in die Zwischenkriegszeit ersetzen die Frauen vollständig die Rollen der Männer. Nun sollen sie wieder ihre herkömmliche Rolle einnehmen. Nach dem Krieg ist die erworbene Eigenständigkeit der Frauen nicht wieder rückgängig zu machen. Die

neue Freiheit setzt sich vor allem in den Großstädten durch. Das zeigt sich auch in der Mode. Haare und Röcke werden in den 1920er Jahren kurz getragen. In Italien stoppt der Faschismus die Emanzipation abrupt. Frauen sollen wieder an den Herd zurückgebracht werden. Die Löhne der Arbeiterinnen werden per Dekret um die Hälfte gekürzt. In privaten Betrieben dürfen Frauen nur 10 % der Beschäftigten ausmachen. Verheiratete Frauen werden entlassen. In der Schule dürfen Frauen nicht mehr an Wettbewerben für leitende Stellen teilnehmen. Das Schulgeld wird angehoben.

In Deutschlands Weimarer Republik arbeiten Frauen für Löhne, die weit geringer sind als die der Männer. Beamtinnen müssen verheiratet sein, sonst wird ihnen gekündigt. Kinderlose Paare sind zu extra Steuerabgaben verpflichtet.

Im Zweiten Weltkrieg übernehmen Frauen in allen Ländern wiederum den Krankendienst. In Italien organisieren Frauen zudem den Transport von Waffen an die Partisanen, halten Vorbereitungs- und Spezialisierungskurse für Gesundheitsfürsorge usw., sind Informantinnen und das Bindeglied zwischen Zivilbevölkerung und Kämpfenden. Ein großer Schritt für die Frauenrechte im Allgemeinen macht Italien im Jahr 1946 mit der Errichtung der Demokratie. Die Frauen erhalten das aktive und passive Wahlrecht.

Dazu kommt das „Wirtschaftswunder“ der 60er und 70er Jahre. Moderne Haushaltsgeräte erleichtern die Hausarbeit – und die Werbung zeigt, wie Frauen im Haushalt damit fröhlich arbeiten. Frauen steigen auch in die Erwerbsarbeit ein. Den Betrieben kosten sie weit weniger als die Männer. Vielfach arbeiten Frauen in Heim- oder Schwarzarbeit ohne Sozialabgaben. Die wichtigsten gesetzlichen Errungenschaften für die Frauen in dieser Zeit sind folgende:

- 1950 wird das Gesetz zum Mutterschutz erlassen;
- 1956 erhalten Frauen den Zugang zu Geschworenen- und Jugendgerichten;
- 1956 sagt das Verfassungsgericht: kein Ehemann hat das Recht, seine Ehefrau zu züchtigen;
- 1957 schreibt der EWG-Vertrag fest: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
- 1963 bekommen Frauen den Zugang zu allen Berufen;
- 1963 wird eine Kündigung wegen Heirat verboten;
- 1977 wird jede Art von Diskriminierung bei Einstellung, Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten sowie jede Diskriminierung in allen anderen Bereichen der Erwerbsarbeit von nun an gesetzlich verboten.



Die junge und bekannte Schauspielerin Emma Watson beschreibt sich selbst als Feministin. Sie setzt sich für die Gleichheit der Geschlechter ein. Folgendes Video zeigt ihre berührende Rede (in englischer Sprache) vor der Versammlung der Vereinten Nationen: <https://www.youtube.com/watch?v=p-iFl4qhBsE>

/ AUFGABE [1]

Welche Aufgaben sieht Emma Watson als noch zu erledigen an bezüglich der Gleichstellung beider Geschlechter?

/ AUFGABE [2]

Werden nur Frauen diskriminiert?

Geschlechterrollen im Wandel

„Ich Tarzan, du Jane“



Die Lehrredaktion 46B der Deutschen Journalistenschule München veröffentlichte 2008 das Abschlussmagazin ‚Silber‘. Darin finden sich vier Interviews zu dem Thema veränderte Rollenbilder. Auszüge aus drei der vier geführten Interviews werden in dieser Guideline abgedruckt. Die drei Persönlichkeiten des Deutschen Fernsehens berichten über ihre gelebten Rollenbilder. Zu den ausführlichen Interviews und dem vollständigen Artikel führt dieser Link: <http://www.klartext-magazin.de/46B/?p=817> (14.04.2015).

/ AUFGABE [3]

In diesen vier Interviews werden verschiedenste Rollenbilder von Männern und Frauen beschrieben. Suchen Sie die Stereotypen und versuchen Sie die Veränderung dieser Rollenbilder, die diese vier Persönlichkeiten leben zu beschreiben.



Dagmar Berghoff über Rollenbilder

Der letzte Auftritt der „Miss Tagesschau“ Silvester 1999 bedeutete das Ende einer Ära: Sie war die erste Nachrichten-Moderatorin im deutschen Fernsehen. Die 65-jährige Karrierefrau mit der rauchig-erotischen Stimme über gezähmte Hirsche und streitbare Damen.

Interview: Bettina Stuhlweissenburg und Boris Breyer

Sie sind 1976 als erste Frau in das von Männern dominierte Team der Tagesschau aufgenommen worden. Haben Sie mit Vorurteilen und Widerständen kämpfen müssen?

Den Stress habe ich mir selber gemacht. Ich dachte, ich muss auf Anhieb so gut sein wie die männlichen Kollegen, damit dieser Beruf nicht wieder verloren geht für die Frauen. Nur von Karl-Heinz Köpcke – er hatte den Auftrag, eine Frau in die Tagesschau zu holen – habe ich Vorurteile zu spüren bekommen. Er war der Meinung: Frauen verstehen nichts von Politik und Wirtschaft, bei traurigen Meldungen brechen sie in Tränen aus, von Sport verstehen sie überhaupt nichts. Etwas widerwillig hat er dann akzeptiert, dass ich es konnte.

1995 wurden Sie sogar Chefsprecherin. Hatten die männlichen Kollegen Probleme damit, sich vom schwachen Geschlecht etwas sagen zu lassen?

Chef sein heißt, prima inter pares zu sein. Nur: Einer muss das Bindeglied sein zur Chefredaktion, zum Fernsehdirektor. Einer muss die Verhandlungen führen, wenn es um Verbesserungen geht, etwa um höhere Honorare. Genau da war ich erfolgreich und hatte deshalb ein ganz gutes Standing.

Gab es da eine Strategie, die Männer auf Ihre Seite zu ziehen?

Nein, das hatte ich nicht nötig. Ich war damals 50. In diesem Alter bringt man eine natürliche Autorität mit.

Füllen Frauen Führungspositionen anders aus als Männer?

Frauen sind teamorientierter. Sie möchten in einer guten Arbeitsatmosphäre Chef sein und das ganze Team in ihre Entscheidungen miteinbeziehen.

Worin unterscheiden sich Männer und Frauen?

Männer haben dieses Hirschgehabe. Sie wollen die Stärksten sein im Wald. Männer sind von der

Erziehung her stärker auf Karriere getrimmt. Frauen dagegen wollen sensibel und klug sein, ihren Job am besten machen.

Haben Sie jemals gedacht, ein bestimmtes Rollenbild erfüllen zu müssen?

Mein Vater wollte, dass ich Chefsekretärin werde oder Lehrerin. Für mich kam das nicht in Frage. Ich wollte raus, wollte Schauspielerin werden. Für mich zählen keine Rollenbilder, sondern Qualität.

Wie haben Sie es geschafft, Ihren eigenen Weg zu gehen?

Ich musste mich durchkämpfen. Ich habe in einer Käsefabrik gearbeitet, geputzt, Briefe ausgetragen und Nachhilfeunterricht gegeben. Auf diese Weise habe ich den nötigen Biss für das Leben entwickelt. Ich habe nie aufgegeben, Herausforderungen angenommen – auch auf die Gefahr hin, Niederlagen einzustecken.

Junge, unabhängige Frauen sollen...

...sich nicht verbiegen lassen. Nicht abheben, wenn sie erfolgreich sind und sich stetig weiterbilden.

Sind Kinder und Karriere vereinbar?

Sehr schwer. Ich hätte gerne Kinder gehabt, aber ich habe nicht den richtigen Mann zur richtigen Zeit gefunden. Darüber bin ich nicht unglücklich. Ich bin nie eine Frau gewesen, die sich über Kinder definiert. So konnte ich mich in den Beruf stürzen, ihn hundertprozentig erfüllen.

...



Dominic Raacke über Rollenbilder

Im Berliner „Tatort“ gibt er den coolen Macker mit der schwarzen Lederjacke. Im echten Leben räumt er gern die Küche auf: Dominic Raacke (50) über seine mütterliche Seite und schlagkräftige Feen.

Interview: Bettina Stuhlweissenburg und Boris Breyer

Sie verkörpern die Rolle des klassischen Frauenhelden. Sind Sie einer?

Mein Vater war ein Womanizer. Der hatte eine nach anderen, mehrere parallel. Sieben Kinder mit fünf Frauen. Meine Mutter hat mein Männerbild geprägt. Sie hat uns Kindern gesagt: Das ist der Mann, der uns verlassen hat. Der ist der Böse. Ich habe mich zwangsläufig auf ihre Seite geschlagen.

...sind Sie nun einer?

Ich bin eine Mischung. Ich hatte den Wunsch nach Stetigkeit in meinen Beziehungen. Mit dem Effekt, dass ich daran gescheitert bin. Bei der Mutter meiner Tochter hat es nicht funktioniert und mit meiner Ehefrau bin ich auch nicht mehr zusammen. Aber der Wunsch ist geblieben.

Haben Sie eine weibliche Seite?

Ich bin genauso mütterlich wie die Mutter meiner Tochter. Ich habe für meine Tochter gekocht, habe sie ins Bett gebracht und in den Arm genommen. Meine männlichen Anteile überwiegen trotzdem.
...

Nach einem gemeinsamen Essen, wer räumt die Küche auf?

Meine Devise ist: Wer kocht, putzt. Und meistens bin ich das. Rollenverteilung in der Küche finde ich unmöglich. Beides gehört zusammen und macht mir Spaß. Meine Küche ist tiptop.

Was können Sie am besten kochen?

Ich koche Ihnen alles. Ich muss auf den Markt gehen und schnuppern und das nehmen, was am besten riecht. Heute hatte ich allerdings ein enttäuschendes Erlebnis. Ich hab einen schwarzen Trüffel gekauft, der arschteuer war, und dann schmeckt der einfach nicht.

Ist der Kochlöffel ein neues männliches Statussymbol?

Nein. Ein rein männliches Statussymbol kann nur eine Frau sein.

Wie weiblich ist unsere Gesellschaft?

Wenn man voraussetzt, dass der Mann der aggressive, kriegerische Typus ist und die Frau einen behütenden Charakter hat, dann gibt es in unserer Gesellschaft eine Menge weiblicher Themen, wie die Friedens- und Ökobewegung.

...



Mike Krüger über Rollenbilder

Im Fernsehen spielt er den ganzen Kerl, im Leben ist er umzingelt von starken Frauen. Mike Krüger (57) über den Sex-Appeal von Humor, Vorzüge eines Dampfgarers und den Unterschied zwischen ihm und Robbie Williams.

Interview: Gordon Repinski

Herr Krüger, in einer Baumarkt-Werbung spielen sie den klassischen Macho. Sie sind der Handwerker, die Frau wird belächelt. Zieht dieses Rollenbild noch?

Nein. Die Spots sind auch nicht diskriminierend. Im Gegenteil: Frau zeigt, wie man ein Gartenhaus baut – obwohl es ihr der Mann nicht zutraut. Heute sind viele Frauen handwerklich besser, als männliche Möchtegern-Profis. Die wollen sich lieber ihr eigenes Regal bauen, als dass der Mann irgendwas Schiefes bastelt.

Wie ist die Rollenverteilung bei Ihnen?

Modern. Ich bin seit 33 Jahren mit einer sehr selbständigen Frau verheiratet. Dazu kommt meine Tochter, die ebenfalls ihr Ding durchzieht. Meine Frau ist übrigens schon lange meine Managerin. Alles, was mit Geld zu tun hat, macht sie. Ich habe davon gar keine Ahnung! Die Geschichte vom Jäger und Sammler mit der Frau, die brav kocht, gab es bei uns nie.

Wer kocht denn bei Ihnen?

Meine Frau kocht schon hervorragend. Ich konnte immer gut Spiegeleier zum Frühstück, bis ich das Rezept verlegt habe. In unserer neuen Küche gibt es allerdings einen Dampfgarer – ein tolles Ding. Da muss nur alles reingeworfen werden und man schaltet es an. Nach zehn Minuten kommt eine fertige Mahlzeit raus. Meine Frau ist seitdem begeistert von meinen Gerichten. Und das Teil reinigt sich sogar von selber. Ja, seit es Dampfgarer gibt, kocht auch Mike Krüger wieder mehr.

Gibt es denn Bereiche in der Gesellschaft, wo „Mann“ noch alleine unter seinesgleichen ist?

Eigentlich nicht. Vielleicht bei Formel Eins Rennen. Männer denken doch, dass sie schnelle Autos immer noch am besten fahren können. Aber selbst da ist die Dominanz auf dem Rückmarsch. In

Fernsehredaktionen sitzen mittlerweile fast nur noch Frauen. Das war früher auch anders.

...

Solange wie sie verheiratet sind, stehen sie auch schon als Komiker auf der Bühne. Ist Humor eigentlich sexy?

Ich glaube schon. Aber es ist ja nicht das einzige, was bei Frauen zählt. Sonst wären Karl Dall und ich ja die absoluten Weiberhelden. Es ist den Frauen ja auch nicht egal, ob Männer schön oder hässlich sind. Wenn Männer total scheiße aussehen, stehen Frauen da nicht drauf. Meine Tochter achtet bei Männern schon auf Aussehen. Aber Humor ist ihr auch sehr wichtig.

Ist das eine klassische Rollenverteilung beim Humor? Männer reißen die Witze, Frauen lachen drüber?

Scheinbar ist es so. Es gibt kaum weibliche Komiker. Cindy aus Marzahn ist eine der wenigen erfolgreichen Frauen in der Comedy. Und sie spielt vor allem mit eigenen Macken. Sie hat am besten Alzheimer und Bulimie gleichzeitig und trägt einen alten Trainingsanzug. Es ist schade, dass es keine Comedy-Frau gibt, die gut aussehend, intellektuell und trotzdem witzig ist. Anke Engelke ist vielleicht eine Ausnahme, aber sie steht nicht auf der Bühne. Vielleicht ist es in den Leuten noch verankert, dass Männer die Gesellschaft zum Lachen bringen.

...

Quelle: Stuhlweißenburg et. al 2008

Verwendete Literatur

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3> (02.01.2017).
- / Spada, Alessandra (Hg.) / Cossetto, Milena / Huber, Marlene / Lösch, Verena / Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. Frauengeschichte von der Antike bis zur Gegenwart, Katalog zur Ausstellung. Italien: Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro.
- / Stuhlweißburg, Bettina / Breyer, Boris / Repinski, Gordon / Baumstieger Moritz (2008). „Ich Tarzan, du Jane“ – vier Fernsehgrößen über Rollenbilder, in: silber, Abschlussmagazin der Lehrredaktion 46 B an der Deutschen Journalistenschule München. <http://www.klartext-magazin.de/46B/?p=817> (02.01.2017).

**/ GENDER GELEBT IN SÜDTIROL – AUSBILDUNG
UND ARBEITSMARKT**

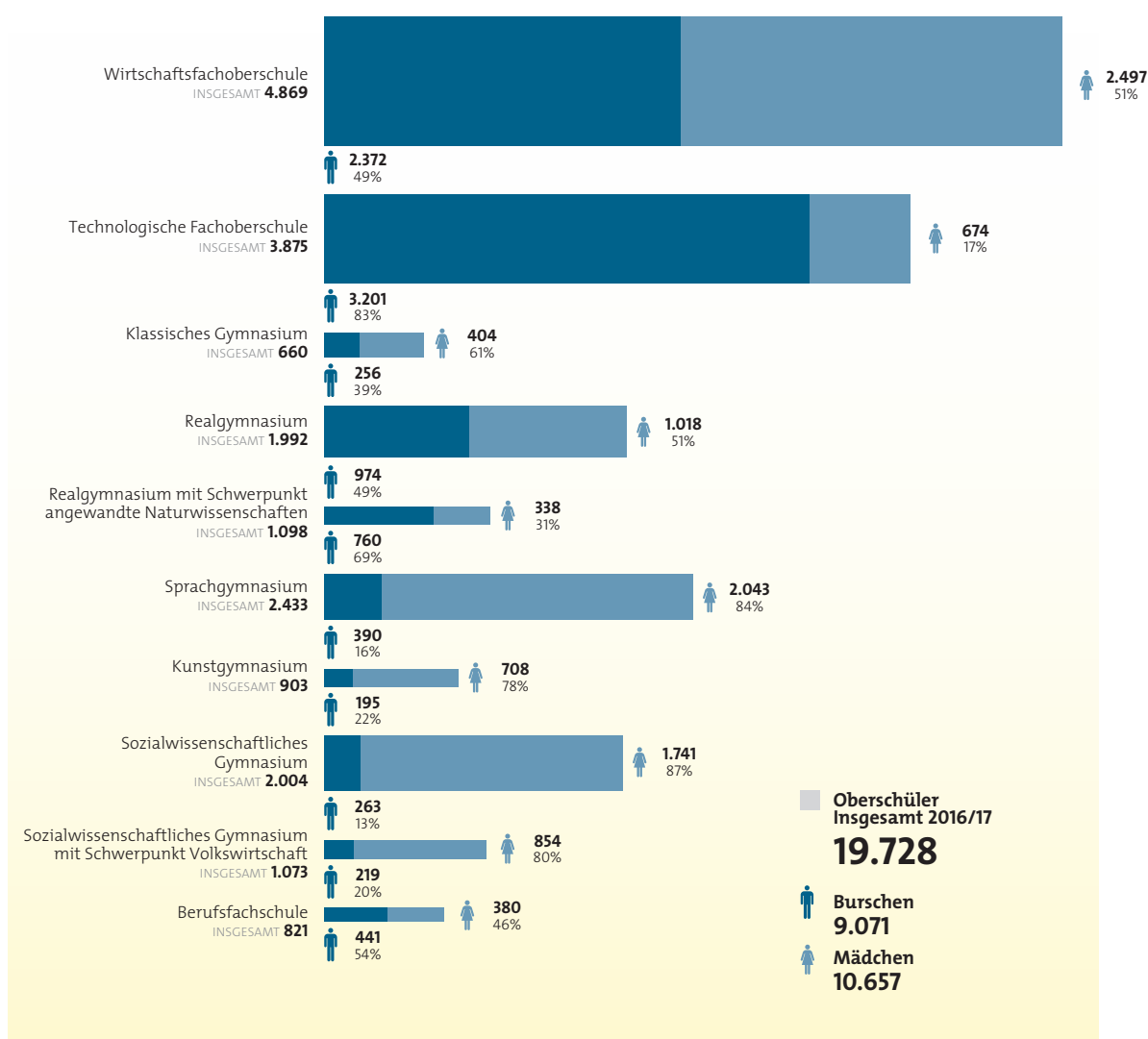
IMPULS 3



Welchen Bildungsweg schlagen Südtirols Mädchen und Burschen ein?

In den letzten Jahrzehnten stieg die Bildungsbeteiligung der Mädchen kontinuierlich an. Mittlerweile haben Südtirols Mädchen nicht nur aufgeholt, sondern bilden auch die Mehrheit an den Oberschulen, unter den MaturantInnen und unter den Studierenden und AbsolventInnen an Österreichs und Italiens Universitäten. In der berufsbildenden Ausbildung (Lehrlingswesen und Vollzeitkurse) hingegen finden sich mehr Burschen als Mädchen. Das Vorherrschen eines Geschlechts zieht sich nicht linear durch alle Studienrichtungen. Je nach Materie sind geschlechtsspezifische Wahlunterschiede erkennbar.

Oberschule



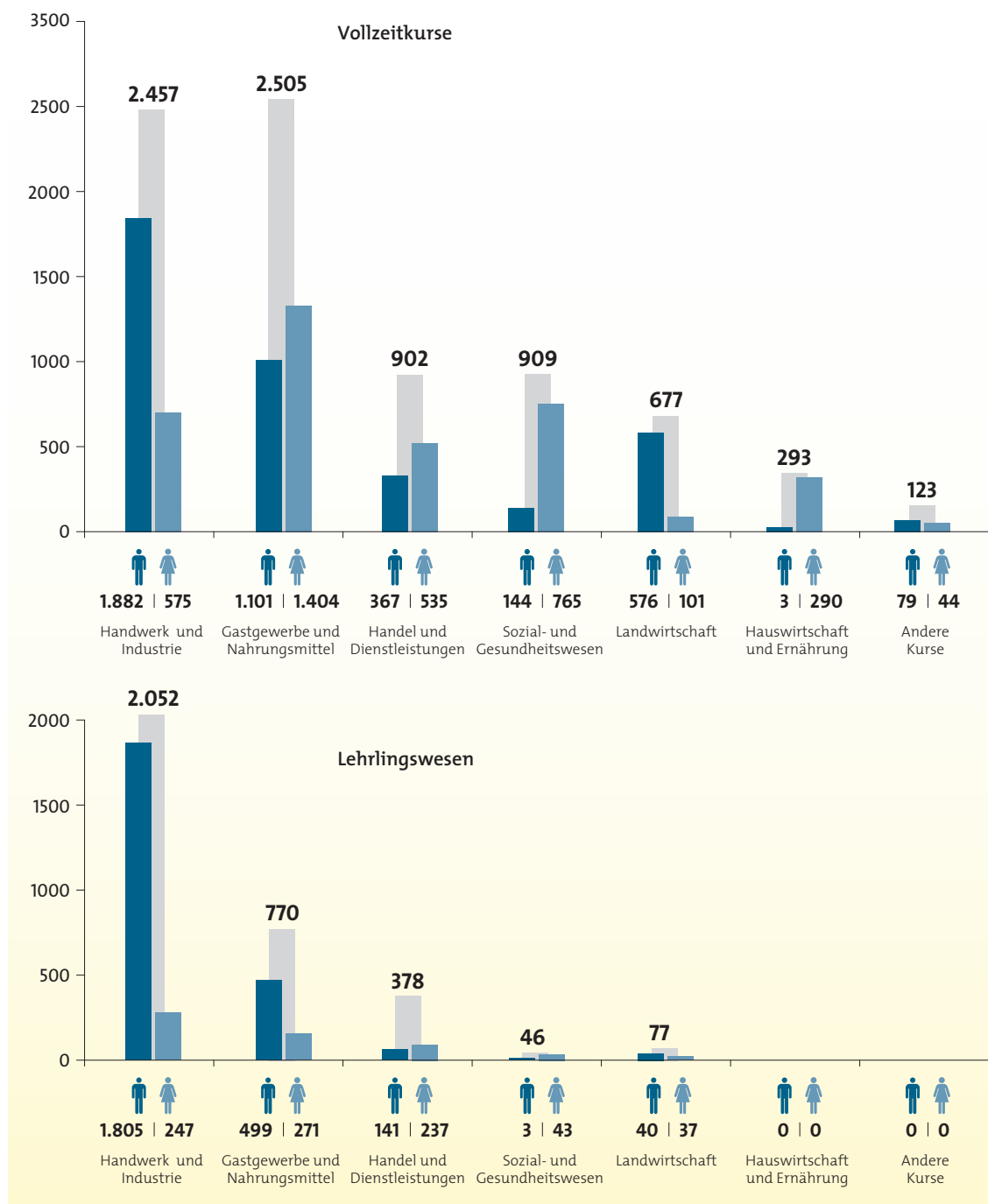
Quelle: Astat Info 84 12/2016

© AFI 2017

Interessant sind die eklatanten Unterschiede der Mädchen und Burschen in der Wahl in den technischen, sozialwissenschaftlichen und sprachlichen Fächern. An den technischen Fachoberschulen sind nur 17% der SchülerInnen weiblich. Dieses Verhältnis dreht sich um in den Sprachgymnasien. Die sozialwissenschaftlichen Gymnasien besuchen etwa 87% Schülerinnen und 13% Schüler.

Auch bei den Jugendlichen, die eine Vollzeitausbildung oder eine Lehre wählen finden sich Berufe, die überwie-

gend von einem Geschlecht ausgeübt werden. Mädchen fallen ihre Entscheidung zugunsten einer Ausbildung für soziale Berufe und für Berufe aus dem Gewerbe Handel und Dienstleistungen. In den Berufen für Handwerk und Industrie und in der Landwirtschaft hingegen ist ein hoher Anteil an männlichen Auszubildenden zu finden.



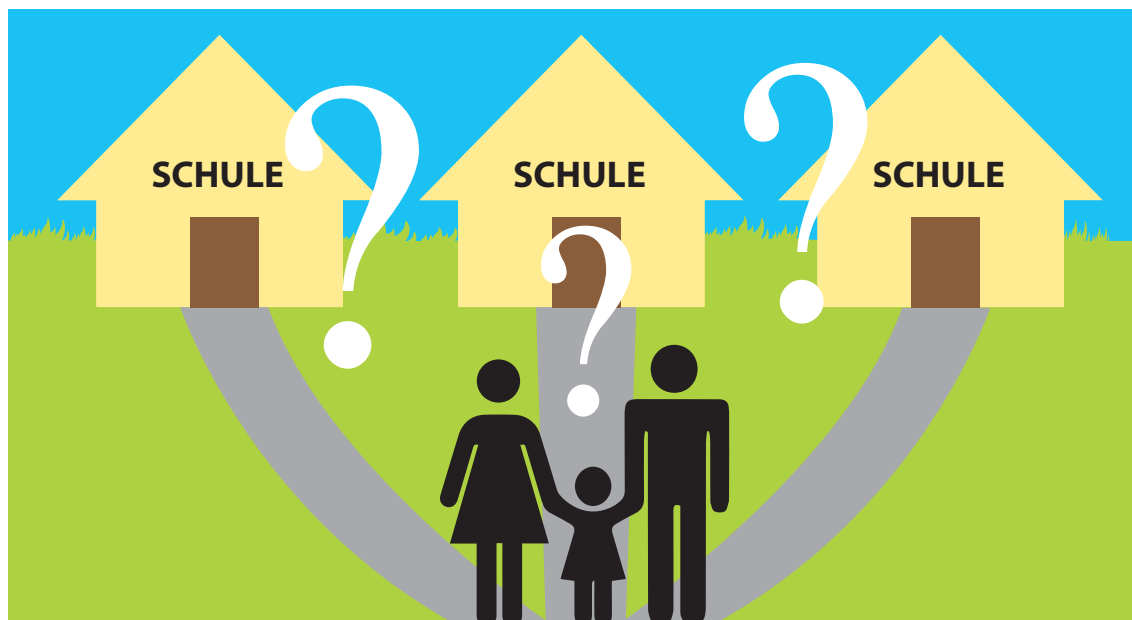
Quelle: Astat Info 41 06/2016

© AFI 2017

Die Wahl der Oberschule bedingt zumeist auch die Wahl der weiterführenden Hochschule. Südtirols Mädchen sind stärker in den Studienrichtungen aus den Geistes-, Politik- und Sozialwissenschaften und der Medizin vertreten, Burschen hingegen in den Studienrichtungen aus Technik und Landwirtschaft. Fächer aus Wirtschafts-, Rechtswissenschaften und Naturwissenschaften werden zu ungefähr gleichen Teilen gewählt.

Quelle: Astat Info 57 09/2016

Welches sind beeinflussende Faktoren für die Schulwahl und die anschließende Berufswahl?



Die Berufs- und Studienwahl hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Jugendliche suchen Orientierungspunkte, um ihre Entscheidung für die Zukunft zu treffen. Dabei sind folgende Faktoren teils maßgeblich für die Entscheidung von Bedeutung:

- Beratung und Vorbildfunktion von Eltern, Bekannten und Verwandten (dies sind die wichtigsten Orientierungspunkte für die Berufs- und Studienwahlentscheidung),
- Beratung in den Schulen durch Lehrpersonal und Berufsorientierung, die jedoch mit steigendem Alter und Bildung abnimmt,
- Kenntnisse und Kontakte mit dem Beruf und der Branche über (etwaige) Praktika oder sonstige Arbeitserfahrung,
- Interessen und Neigungen,
- Image des Berufes,
- Werbung und der
- gute Name des Berufes.

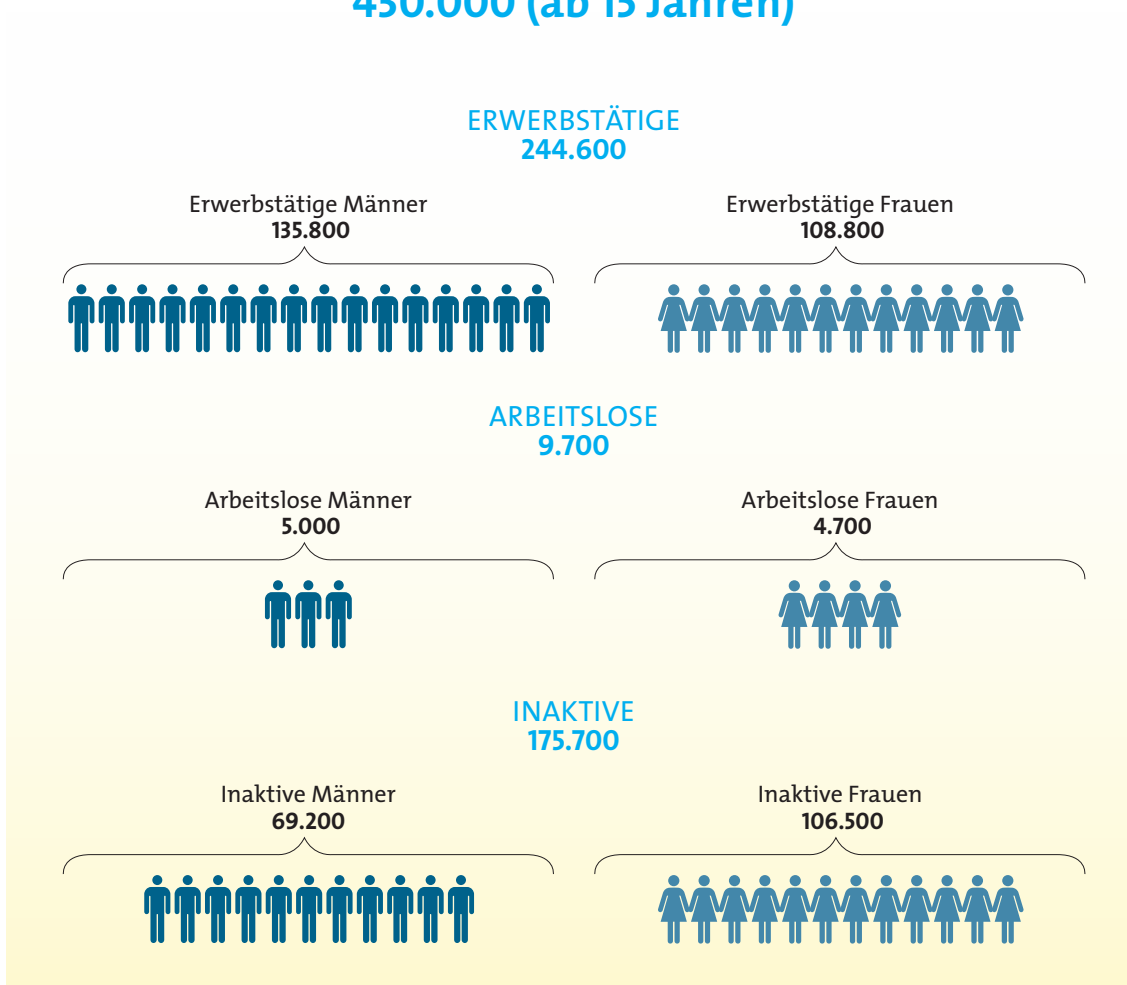
Geschlechterverhältnisse am Südtiroler Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt war lange Zeit eine Domäne der Männer. Das änderte sich ab dem Jahr 1984, als der italienische Gesetzgeber die in der Praxis schon bestehende Teilzeitarbeit institutionalisierte. Davon profitierten am meisten die Frauen, denn die Teilzeitarbeit ermöglichte es, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Erwerbstätigenquote der Frauen stieg an. Allein in den Jahren 2002 bis 2012 gab es bei den erwerbstätigen Frauen einen Zuwachs von 18%. Im Vergleich dazu betrug der Zuwachs bei den Männern 6%. Heute ist es eine Selbstverständlichkeit, beide Geschlechter am Arbeitsmarkt vertreten zu sehen.

Nimmt man den (Südtiroler) Arbeitsmarkt genauer unter die Lupe, fallen auf Anhieb zwei geschlechtsspezifische Unterschiede auf:

- Es sind mehr Männer als Frauen berufstätig.
- Teilzeitarbeitsverhältnisse gehen hauptsächlich Frauen ein.

Erwerbsfähige Personen 2013: 430.000 (ab 15 Jahren)



Quelle: Astat Info 37 05/2016

Es fällt auf, dass mehr Männer als Frauen erwerbstätig sind. Frauen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Unter den „Inaktiven“, d.h. der erwerbsfähigen, aber nicht erwerbstätigen und nicht arbeitssuchenden Bevölkerung ab 15 Jahren sind viele Jugendliche in Ausbildung, Hausfrauen und Hausmänner, arbeitsunfähige Personen und RentnerInnen. Von diesen insgesamt 175.700 inaktiven Personen sind 46% im Ruhestand. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Hausfrauen (22%) und die SchülerInnen und StudentInnen (22%). Darauf folgen die Arbeitsunfähigen und Personen in einer anderen Nichterwerbsstellung (9%).

Quelle: Astat Info 37 05/2016

Beleuchtet man den Südtiroler Arbeitsmarkt nach Berufsfeldern, so ist unschwer zu erkennen, dass Männer und Frauen im Jahr 2015 ein unterschiedliches Berufswahlverhalten pflegten und noch immer pflegen:

Überdurchschnittlich viele Frauen arbeiteten im Jahr 2015 im Schul-, Sozial- und Gesundheitswesen: 30% gegenüber 8% der Männer. Im Gastgewerbe gab es im Jahr 2015 16% erwerbstätige Frauen, gegen 10% Männer. Das Bauwesen sowie auch das übrige produzierende Gewerbe waren und sind männlich dominierte Wirtschaftszweige. Im Bauwesen gab es im Jahr 2015 12% erwerbstätige Männer, im Vergleich dazu nur 1% Frauen. Im restlichen produzierenden Gewerbe waren 20% Männer und 5% Frauen beschäftigt.

Quelle: Astat Info 04 05/2016

In sämtlichen Branchen sind Frauen hauptsächlich in den Dienstleistungsberufen konzentriert. Trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung und den sektoralen Veränderungen in Richtung Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft ist am Arbeitsmarkt nach wie vor eine deutliche Spaltung in „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ gegeben. Das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen (horizontale Segregation) sowie auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind, wird mit dem Begriff der Segregation (siehe: IMPULS 4) umschrieben. Diese Teilung oder Segregation des Arbeitsmarktes scheint mit den Fähigkeiten und Wünschen der Geschlechter überein zu stimmen und kann als eine Form der Arbeitsteilung die Effizienz des Wirtschaftsgeschehens steigern ... Frauen sind in einzelnen Berufen, Industrien, Unternehmenstypen und bestimmten Beschäftigungsformen wie Teilzeit und Heimarbeit im Verhältnis zu ihrer Arbeitsmarktbeteiligung überrepräsentiert.

Quelle: Leitner 2001

Teilzeitbeschäftigung in Südtirol: Ein Überblick

23,8% Teilzeitbeschäftigte

Von den 244.600 Erwerbstätigen des Jahres 2015 sind 76,2% vollzeit- und 23,8% teilzeitbeschäftigt. Von den 58.200 Teilzeitbeschäftigten liegt der Anteil der Frauen dabei bei 83%, der von den Männern bei 17%.

Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Erwerbstätige nach Grund der Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht (a) - 2015

Grund	2015		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Familiäre Gründe	600	27.100	27.600
Vollzeitbeschäftigung nicht gefunden	4.300	15.000	19.200
Andere Gründe/ Keine Angabe	4.900	6.400	11.300
Insgesamt	9.800	48.500	58.200

Quelle: Astat Info 37 05/2016

Hauptgrund für die Entscheidung ein Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen, stellen die familiären Gründe dar. Es ist der Familiennachwuchs, der vor allem die Mütter (abgesehen von raren Ausnahmen) veranlasst, nach dem verpflichtenden Mutterschutz die Elternzeit in Anspruch zu nehmen und anschließend die Arbeitszeiten zu verringern. Aber auch die Pflege der Eltern wird später vorwiegend von den Frauen übernommen. Teilzeitarbeitsverhältnisse gewinnen vor allem für Frauen an immer größerer Bedeutung, denn durch diese lassen sich eben die familiären Pflichten und die Fürsorge mit der Arbeit vereinbaren.

Teilzeitarbeitsverhältnisse haben im heutigen System weitreichende Folgen. Das derzeitige Vorsorgesystem ist beitragsbezogen und straft somit jene ab, die weniger einzahlen. Ein Arbeitsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit bedeutet auch weniger Einkommen und weniger einbezahle Beiträge für die Vorsorge. Vielfach bekommt die eigene berufliche Karriere einen Knick, da in Führungspositionen lieber Mitarbeiter in Vollzeitstellen gesehen werden. Der Weg zurück in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ist nicht immer möglich oder

"Südtiroler Väter in Elternzeit erzählen"
"I padri altoatesini in congedo si raccontano"
.... Matthias, Gabriele, Michi

gestaltet sich nur schwer. Mehr dazu erklärt Silvia Vogliotti, Forscherin am Arbeitsförderungsinstitut, zum Thema Gender Pay Gap im Impuls 5.

Vereinzelt brechen auch Männer mit dem klassischen System der Arbeitsteilung und nehmen mehr und mehr familiäre Verpflichtungen auf sich. Drei von diesen Männern, die versuchen mittels Elternurlaub oder einer Teilzeitarbeitsstelle Familie und Beruf in Einklang zu bringen, schildern dem AFI | Arbeitsförderungsinstitut ihre Beweggründe und Erfahrungen.

/ AUFGABE [1]



Sehen Sie sich das Video https://www.youtube.com/watch?v=fQrsm_yHFwo an und versuchen Sie die positiven Aspekte, die die Väter in Elternzeit bzw. in einer Teilzeitstelle sehen, wiederzugeben. Die drei Väter erwähnen auch negative Aspekte. Welche sind dies?

/ AUFGABE [2]

Was glauben Sie überwiegt für die drei Interviewten? Die positiven Erfahrungen oder die negativen Folgen?

Folgen geschlechtertypischen Berufswahlverhaltens

Geschlechtstypisches Berufswahlverhalten hat für beiderlei Geschlecht unterschiedliche Folgen.



Für Männer:

- Erwartung eines hohen beruflichen Engagements und eines hohen Einkommens
- Bei der Partnersuche Begutachtung nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten
- Weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der eigenen Kinder
- Druck der Versorgerrolle
- Zurechtfinden in männlichen Organisationskulturen

Für Frauen:

- Geringeres Einkommen
- Weniger Führungspositionen
- Häufiger Teilzeitarbeit
- Geringere Erwerbsquote von Müttern
- Schlechte Vermittlungschancen
- Weniger Rente

Quelle: Franzke 2010

/ AUFGABE [3]

Begeben Sie sich mit einer Klassenkameradin oder einem Klassenkameraden auf einen Spaziergang durch die Stadt und beobachten Sie die verschiedenen Personen, die Ihren Weg kreuzen. Notieren Sie sich was Ihnen auf Anhieb auffällt: welchem Beruf diese Person nachgeht, was diese Person gerade ausführt. In welches geschlechtstypische Berufsmuster (eher weiblicher oder eher männlicher Beruf) ist diese Person einzuordnen? Begründen Sie ihre Zuordnung.

Frauen sind besser, Männer gewinnen

Die Beiträge in { } wurden von der Autorin mit Daten aus Südtirol ersetzt.

...

Von: Inge. Betreff:

Grüße an den Chauvi!

Justus, was war das denn?! Hast du gerade in der Konferenz wirklich gesagt, dass Männer und Frauen niemals gleich sein werden? Das kann nicht dein Ernst sein.

Von: Justus. Re:

Grüße an den Chauvi!

Doch. Weil es nämlich so ist.

Von: Inge. Re: Re:

Grüße an den Chauvi!

Wir sind doch schon weit gekommen. Sieh dir nur mal die Unis an: {Von den Südtiroler StudentInnen an den Universitäten Italiens und Österreichs sind mehr Frauen als Männer eingeschrieben}.

Von: Justus. Re: Re: Re:

Grüße an den Chauvi!

Ja, das ist aber auch alles. Die Gleichberechtigung endet, wenn alle anfangen zu arbeiten. Jeder glaubt doch, dass man alles erreichen kann, egal, ob Mann oder Frau. Aber das stimmt einfach nicht.

Von: Inge. Re: Re: Re: Re:

Grüße an den Chauvi!

Wieso nicht? Was {Schul- und Studienabschlüsse angeht, haben Frauen die Männer schon überholt: so waren 2010/11 unter 100 25-Jährigen 41,6% der jungen Frauen und nur 26,1% der jungen Männer Uniabsolventen.} Warum sollten sie die Männer nicht auch im Beruf einholen? ...

Von: Justus. Betreff:

Grüße an die Träumerin!

Was ist dann damit: 83 Prozent der deutschen Frauen putzen zu Hause immer noch die Toilette. Das habe ich gerade in einer Studie des Statistischen Bundesamtes gelesen. Nur zwei Prozent der Männer bügeln zu Hause ihre Hemden selbst. Irgendwann landen Männer und Frauen doch wieder in den alten Rollen, das sehe ich traurigerweise gerade bei einer Freundin von mir. Sie hat Physik studiert, ein Topexamen hingelegt und drei Jahre lang in einer Unternehmensberatung gearbeitet.

Jetzt hat sie ein Kind bekommen, steht jeden Tag in der Küche und rührt Babybrei. Ihr Mann schafft das Geld ran und sieht das Kind nur schlafend oder am Wochenende. Im Studium wollten die beiden alles anders machen als ihre Eltern. Heute sind sie genauso wie sie. Seit den fünfziger Jahren hat sich nicht viel geändert.

Von: Inge. Re:

Grüße an die Träumerin!

Und ob sich seitdem was geändert hat! Bis Mitte der siebziger Jahre durften Frauen in Deutschland nur arbeiten, wenn sie dazu die Erlaubnis ihres Ehemanns hatten – stell dir das einmal vor! Mittlerweile können auch Männer Elternzeit nehmen, und es ist selbstverständlich, dass wir von einer Kanzlerin regiert werden. Ich gebe allerdings zu, dass das alles noch nicht genug ist. ...

Von: Justus. Betreff:

Frauen wählen falsche Fächer

... Frauen studieren die falschen Fächer. Sie machen zwar öfter Abitur als Männer, studieren öfter, haben bessere Noten und behaupten auch, sie wollten in die Chefetagen und dort ordentlich Geld verdienen. Aber dann studieren sie nicht die Fächer, mit denen man das schafft. [Die Studienfächer, für die sich die meisten Südtirolerinnen entscheiden, sind Geistes- und Wirtschaftswissenschaften und Theologie. Die Fächer in denen hauptsächlich männliche Südtiroler eingeschrieben sind, sind technische und naturwissenschaftliche Fächer.] Frauen bevorzugen die Kuschelfächer, Sozialwissenschaften, Sprachen, Lehramt. Warum studieren Frauen statt Larifari nicht öfter mal ein Karrierefach?

Von: Inge. Re:

Frauen wählen falsche Fächer

Weil Frauen von Anfang an nicht nur an die Karriere denken, sondern eben auch daran, dass sie einmal Familie haben wollen. Ich habe gerade mit der Psychologin Christine Bieri von der Pädagogischen Hochschule Zürich telefoniert, sie forscht seit über einem Jahr zu dem Thema „Warum entscheiden sich Frauen nicht für den Ingenieurberuf, und warum werden Männer nicht Grundschullehrer?“. Sie

sagte: „Frauen schrecken oft vor Berufen zurück, bei denen sie Angst haben, sich eine Babypause nicht erlauben zu können.“ Vom Informatikerdasein etwa nähmen viele Frauen an, man müsse stets auf dem neuesten Stand sein und könne keine Babypause nehmen. Deswegen studieren so wenige Frauen Informatik.

Von: Justus. Re: Re:

Frauen wählen falsche Fächer

Sorry, dann können wir Männer euch auch nicht helfen... Unter den Vorstandsvorsitzenden der 30 größten Unternehmen Deutschlands ... sitzen elf Wirtschaftswissenschaftler, zehn Ingenieure, sechs Juristen und drei Naturwissenschaftler. Nur ein Drittel der Akademikerinnen studiert solche Fächer. Und: Ich habe gerade eine Studie der Wirtschaftswissenschaftlerin Sonja Bischoff gelesen, laut der ein Drittel der deutschen Führungskräfte im mittleren Management Frauen sind. Gemessen an ihren Studienfächern, sind Frauen in den Chefetagen nicht einmal unterrepräsentiert.

...

Von: Inge. Betreff:

Frauen haben es schwerer im Beruf

...

Ich war bei Marion Knaths, sie betreibt in Hamburg die Coaching-Agentur Sheboss, mit der sie „Unternehmen unterstützt, Frauen in Führung zu bringen“. Sie hat mir Folgendes erklärt: „Männer und Frauen kommunizieren sehr unterschiedlich. Männer stellen durch ihre Kommunikation Hierarchien her, sie grenzen sich nach unten ab und sichern nach oben ihre Unterstützung zu. Frauen dagegen ebnet Hierarchien ein und schaffen Verbindlichkeit.“ Im Beruf aber gelten immer noch männliche Regeln, Frauen finden sich plötzlich in einer fremden Welt wieder. Ein klassisches Beispiel: Wenn sie eine neue Aufgabe übernehmen sollen, sagt der Mann zum Chef: „Das schaff ich locker!“ Die Frau sagt: „Ich versuchs mal.“ Beide sind eigentlich gleich gut, aber der Mann wirkt kompetenter.

Von: Justus. Re: Re: Re:

Frauen haben es schwerer im Beruf

Dann müssen Frauen eben lernen, in der Männerwelt klarzukommen.

Von: Inge. Re: Re: Re: Re:

Frauen haben es schwerer im Beruf

Das versuchen sie ja (siehst du: weibliches Under-

statement!). Aber laut Knaths ändern Männer erst ab einem Frauenanteil von 30 Prozent ihren Kommunikationsstil. Bis dahin kostet es viel Kraft. „Frauen können nicht auf bewährte Methoden zurückgreifen“, sagt sie. „Jungs lernen im Sandkasten, sich durchzusetzen, Mädchen wird beigebracht, beliebt zu werden. Damit kommen sie aber nicht weit“ ...

Von: Justus. Re: Re: Re: Re: Re:

Frauen haben es schwerer im Beruf

Du sagst, Jungs werden öfter Chef, weil sie es schon im Sandkasten lernen. Aber wie willst du das ändern?

Von: Inge. Betreff:

Wir brauchen eine Quote

Durch eine Quote. Neben jedem Mann im Vorstand muss eine Frau sitzen. Das sollte so lange verpflichtend sein, bis es selbstverständlich wird.

Von: Justus. Re:

Wir brauchen eine Quote

Inge, Quoten sind ungerecht. Dann wird nicht mehr befördert, wer besser ist, sondern wer das richtige Geschlecht hat.

Von: Inge. Re: Re:

Wir brauchen eine Quote

Und wer wird im Moment befördert? Doch auch nur, wer das richtige Geschlecht hat. „Homosoziale Reproduktion“ nennt sich das, wenn Chefs erst einmal ihre männlichen Buddys unterstützen. Das sagt übrigens keine Frau, sondern der Soziologe Michael Hartmann. In Norwegen haben Quoten funktioniert: Die Gesellschaft hat sich daran gewöhnt, dass es männliche und weibliche Führungsstile gibt. Und McKinsey hat mit der Women Matter- Studie 2008 sogar herausgefunden, dass Unternehmen, die gemischtgeschlechtlich geführt werden, mehr Umsatz machen.

...

Von: Justus. Re: Re: Re: Re:

Frauen wollen nicht Chef sein

Ich glaube, Konkurrenz motiviert Männer, mich ja auch. Vielleicht ist das Teil des Problems. Ein Mann, der Karriere macht, ist unter seinen Kumpeln der Größte. Eine Frau, die Karriere macht, kriegt von ihren Freundinnen gesagt: Du hast nie Zeit für uns! Wir Männer leiden auch unter dem Druck, aber wir haben uns damit abgefunden. Es gibt eben keine Karriere light. Es braucht Hunderte Männer, die es

versuchen, bis einer von ihnen Chef wird, alle anderen scheitern auf dem Weg.

Von: Inge. Betreff:

Männer machen sich selbst unglücklich

Mit eurem Erfolgswahn macht ihr Männer euch doch selbst unglücklich. Frauen wollen ihre Freizeit, ihre Partnerschaft und ihre Familie nicht völlig der Karriere opfern, das belegt die aktuelle Brigitte-Studie.

...

Von: Inge. Re: Re:

Mit dem ersten Kind ändert sich alles

Dann müsst ihr dafür [Akzeptanz Vaterschaftsurlaub] kämpfen! Wenn es ums Gehalt geht, seid ihr auch keine Feiglinge. Was denkst du, was sich Frauen alles anhören müssen. Ich habe darüber mit Gabriele Hantschel gesprochen, die Services-Managerin bei IBM und außerdem Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung zur Förderung von Frauen für Führungspositionen ist. „In vielen Unternehmen rechnet man gar nicht mit dem Wiedereinstieg junger Mütter“, sagte sie. „Leider lassen sich auch viele Mütter aus dem Arbeitsleben verdrängen, weil sie keinen Sinn darin sehen, um ihren Platz zu kämpfen.“ Sie selbst hat gerade Zwillinge bekommen und war drei Monate nach der Geburt zurück im Büro.

Denn: „Frauen, die erst nach einem Jahr oder später wieder einsteigen, haben gerade in innovativen Branchen oft den Anschluss verloren.“

Von: Justus. Re: Re: Re:

Mit dem ersten Kind ändert sich alles

Warum machen Frauen nicht einfach nach der Babypause Karriere?

Von: Inge. Re: Re: Re: Re:

Mit dem ersten Kind ändert sich alles

Lieber Justus, weil die Kinder nach der Babypause immer noch da sind – und dann sind sie meistens Frauensache. Die meisten Männer arbeiten Vollzeit. Die Frauen arbeiten etwas weniger und kümmern sich außerdem um Kinder und Haushalt. Ich kenne einige junge Mütter, die den kompletten Haushalt zusätzlich zu ihrem Job machen. Unter dieser Doppelbelastung leiden Frauen so sehr, dass sie stärker Burn-out-gefährdet sind als die Männer. Gleichzeitig können sie im Beruf kaum aufsteigen: Unternehmen dulden keine Chefs, die um Punkt 18 Uhr das Kind aus der Kita abholen müssen, in Teilzeit arbeiten oder sich freinehmen, weil das Kind Schnupfen hat. ...

...

Quelle: Bender 2010

/ AUFGABE [4]

Welche Aussagen treffen Inge und Justus über die verschiedenen Geschlechterrollen?

/ AUFGABE [5]

Was meinen die beiden damit, wenn sie sagen Frauen studieren die falschen Fächer? Welche Gedanken fließen bei der Schul- bzw. Studienwahl mit ein?

/ AUFGABE [6]

Die beiden Autoren sprechen von einer Frauenwelt und einer Männerwelt. Beschreiben Sie diese beiden Welten kurz. Gibt es Unterschiede im Führungsstil?

/ AUFGABE [7]

Treffen diese generellen Aussagen auch auf Südtirol zu? Beziehen Sie in ihrer Argumentation auch die vorangegangenen Schaubilder mit ein.

Stereotypen? – Benjamin und Francesca schwimmen gegen den Strom

Benjamin Mayr und Francesca Monti sind zwei SüdtirolerInnen, die sich entgegen dem üblichen Studien- und Berufswahlverhalten entschieden haben. Sie beantworten jeweils 5 Fragen zu ihrer Entscheidung.

Benjamin Mayr

früher Geometer, später Architekturstudent und jetzt Pädagoge

Warum haben Sie sich für diese berufliche Laufbahn entschieden?

Der Lehrerberuf begeistert mich aus vielerlei Gründen: Es interessiert mich, warum Kinder und Jugendliche sich so verhalten wie sie sich verhalten, warum ein Kind für bestimmte Bereiche Interesse zeigt, während andere dafür nicht zu motivieren



sind. Jeder Mensch bzw. jedes Kind ist ein Individuum und auch als solches zu behandeln. Dabei ist es sehr interessant ihre individuelle Entwicklung, sei es psychisch oder physisch, zu beobachten. Faszinierend finde ich auch wie sich Familienkonstellationen (positive oder negative Umstände) auf die Entwicklung eines Kindes auswirken können und wie man Einfluss darauf nehmen kann.

In ihrer vorherigen Ausbildung haben Sie einen gänzlich anderen (technischen) Weg eingeschlagen. Woher kam dieser Umschwung?

Dieser Umschwung kam, als ich merkte, dass mich mein Architekturstudium nicht mehr glücklich machte. Ich konnte mir einfach nicht vorstellen, später in einem Büro zu sitzen und auf dem Computer Gebäude zu entwerfen. Nachdem ich dann für ein paar Wochen an einem Projekt mit Kindern aus der Grundschule

teilnahm, entschied ich mich an die Universität für Bildungswissenschaften nach Brixen zu wechseln.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf besonders?

An meinem Beruf gefällt mir besonders, dass er sehr abwechslungsreich ist, dass ich immer wieder etwas dazulernen kann und, dass ich dabei zufrieden bin. Außerdem gibt mir die Arbeit mit Kindern sehr viel.

Wie finden Sie sich in einem mit dem weiblichen Attribut assoziierten Beruf zurecht?

Ehrlich gesagt, habe ich anfangs nicht wirklich darüber nachgedacht. Erst später machte ich mir einige Gedanken darüber. Jedoch muss ich sagen, dass es mich überhaupt nicht stört, wenn mein Beruf zum Großteil von Frauen ausgeführt wird. Ich finde, jeder Mensch sollte das machen, was ihn glücklich macht. Außerdem komme ich mit weiblichen Kolleginnen sehr gut zurecht.

Sollten mehrere Männer als Pädagogen tätig werden? Warum?

Ja, ich finde es braucht mehrere Männer in diesem Beruf. Für viele Kinder, die ihren Vater nicht bzw. nicht so oft sehen, ist es wichtig eine männliche Bezugsperson zumindest in der Schule wiederzufinden.

Dott.-ing. Francesca Monti

passionierte Feuerwehrfrau

Warum haben Sie sich für diese berufliche Laufbahn entschieden?

Ich habe mir immer einen abwechslungsreichen Beruf gewünscht, bei dem ich den Kontakt mit den Menschen pflegen kann, der aber gleichzeitig auch technisch-wissenschaftlich ausgerichtet ist. Als ich erfahren habe, dass eine Stelle für einen Ingenieur ausgeschrieben wurde, habe ich beschlossen, mich zu bewerben.

Wollten Sie schon immer diesen Weg einschlagen, oder haben Sie vorher einen anderen Beruf erlernt? Wenn ja, warum dieser Umschwung?

Nach dem Realgymnasium habe ich einen Hochschulabschluss als Umweltingenieur erzielt und eine Zusammenarbeit mit einem Fachstudio begonnen. Anfangs wollte ich eigentlich Parks und Gärten planen. Aus irgendeinem Grund habe ich dann der reinen Gartenluft den Rauch der Brände vorgezogen. Das habe ich aber nie bereut.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf besonders?

Was mir besonders an meinem Beruf gefällt, ist,

dass er nie langweilig ist. Es gibt zahlreiche Tätigkeitsbereiche und man stößt immer wieder auf ein neues oder unerwartetes Thema. In meinem Beruf sind die Weiterbildung und das lebenslange Lernen besonders wichtig.

Wie finden Sie sich in einem mit dem männlichen Attribut assoziierten Beruf zurecht?

Meiner Meinung nach ist eine Person nur dann glücklich, wenn sie sein darf, wie sie nun mal ist. Dies gilt auch am Arbeitsplatz. Wenn Frauen (oder Männer) einen Beruf wählen, den die Gesellschaft traditionsgemäß dem anderen Geschlecht zuschreibt, sind sie glaubwürdiger und bewahren ihre eigene „Identität“, indem sie die Stärken beider Geschlechter ausschöpfen.

Sollten mehrere Frauen als Feuerwehrfrauen im aktiven Dienst tätig werden?

Das sollte meiner Meinung nach auf natürliche Art und ohne jeglichen Zwang geschehen.

Verwendete Literatur

- / Bender, Justus (2010). Geschlechterdebatte. Frauen sind besser, Männer gewinnen, in: ZEIT Campus 02/2010. <http://www.zeit.de/campus/2010/02/studium-maenner-frauen/komplettansicht> (02.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf (02.01.2017).
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Erwerbstätigkeit 2015. Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 84 12/2016. Oberschulen. Schuljahr 2016/17, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 41 06/2016. Vollzeit- und Lehrlingskurse an den Berufsschulen 2015/16, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 37 05/2016. Erwerbstätige und Arbeitssuchende 2015, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Südtiroler Studierende an italienischen und österreichischen Universitäten 2013/14, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.

/ VERTIKALE UND
HORIZONTALE SEGREGATION

IMPULS 4



/ AUFGABE [1]

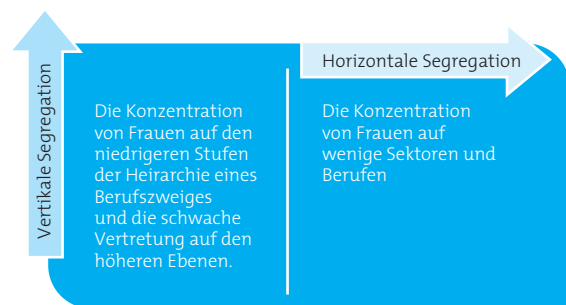
Recherchieren Sie die Definition von Segregation.

„Die Frauen, die beschließen zu arbeiten, hätten Zugang zu jeglichem Beruf, zumindest theoretisch; praktisch gesehen ist dies jedoch nicht der Fall: Die Berufswahl der Frauen beschränkt sich tatsächlich auf einen sehr kleinen Bereich. Die Frauen verteilen sich nämlich nicht auf einheitliche Weise über die Tätigkeitsbereiche und Berufe, sondern konzentrieren sich hauptsächlich auf wenige Beschäftigungen, die meist mit sozialen Stereotypen und den herkömmlichen Rollen der Haushaltspflege und der Betreuung übereinstimmen (Lehrberuf, Sekretariatsarbeit, Angestellte, Friseurinnen, Krankenpflegerinnen, Verkäuferinnen, Sozialbetreuerinnen, Diätistinnen, etc.). Diese Berufe sind gekennzeichnet durch verhältnismäßig niedrige Löhne, niedrige Qualifikationen sowie geringe Karrieremöglichkeiten. Jedoch sind sie stets mit den Familienpflichten leichter vereinbar (Nähe zum Wohnort, flexible Arbeitszeiten, Routinearbeiten ohne Überstunden und Außendienste, etc.).“²⁾

Die Wirtschaftsfachliteratur unterscheidet zwischen zwei Formen der Beschäftigungssegregation; die horizontale und die vertikale Segregation

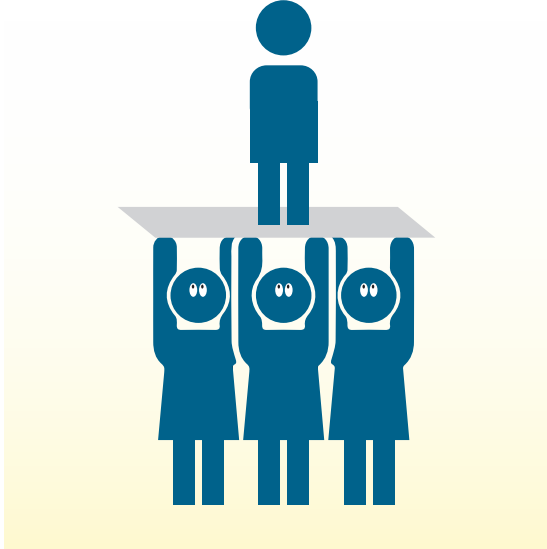
(siehe Abbildung). Die horizontale Segregation zeigt - ausgehend von der schwachen Vertretung der Frauen in bestimmten Sektoren, Berufsbildern usw. - soziale Stereotypen auf, welche die Flexibilität (d.h. die rasche Anpassung) am Arbeitsmarkt unterbinden. Die vertikale Segregation kennzeichnet hingegen die „Gläserne Decke“ (Glass Ceiling), welche die Laufbahn der Frauen einbremst und sie von den Spitzenpositionen ausschließt.

Quelle: © AFI 2014



Hintergrund sind hauptsächlich tradierte Rollenerwartungen. Die formalen Aufstiegsriterien begünstigen das männliche Geschlecht. Zu diesen Kriterien gehören Dienstalter, Betriebszugehörigkeit und andere formale Regelungen, wie Bildungsabschlüsse.

2) Auszug aus: Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia, in: A Simonazzi (a cura di). Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Milano: Carocci.



Als eine der Hauptursachen der Ungleichheit gilt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Sie hat mehrere Dimensionen: - Einmal ist sie dadurch geprägt, dass es traditionell (scheinbar) unterschiedliche Zuständigkei-

ten für Erwerbsarbeit und für Familienarbeit bzw. für unbezahlte Arbeit gibt. Zum anderen ist Arbeit auch innerhalb des Erwerbslebens geschlechtsspezifisch segmentiert. Hier reden wir von „beruflicher Segregation“, vergessen manchmal aber, dass Segregation mehr ist als nur die Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufsfelder. Das heißt, Arbeit ist eben auch jenseits des Berufs, etwa zuhause, sehr unterschiedlich verteilt. Nun kommt zwar neuerdings eine Studie anhand von Zeitbudget-Messungen zu dem Ergebnis, dass sich das Arbeitsvolumen von Vätern im Haushalt seit Anfang der 90er Jahre um ein paar Minuten erhöht hat. Aber dies ändert so gut wie nichts an dem nach wie vor bestehenden Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in punkto Familienarbeit ... Die Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist jedoch nicht nur schlicht das Ergebnis von Ungleichheit in der Berufswahl. Das will heißen, die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufen kann auch weitere Ungleichheit verursachen bzw. nach sich ziehen.

Quelle: Leicht, Lauxen-Ulbrich 2006

Ursachen und fortwährendes Bestehen der beruflichen Segregation

Andrea Leitner beschreibt in einer von ihr durchgeführten Studie³⁾ das fortwährende Bestehen der geschlechtshierarchischen Segregation und ihre Ursachen wie folgt:

Die Beschreibung der Segregation, ihre Stabilität bzw. Veränderung ist sowohl als Ursache als auch als Folge der Diskriminierung von Frauen von zentraler Bedeutung. Bei der Analyse dieses Phänomens darf allerdings die Arbeitsteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nicht unabhängig von der persistenten gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Erwerbsarbeit und Haus- bzw. Familienarbeit betrachtet werden. Denn die Spaltung des Arbeitsmarktes spiegelt normative Vorstellungen über die Geschlechterrollen wieder.



Segregation stellt ein äußerst beharrliches Arbeitsmarkt-Phänomen dar mit der Tendenz, sich immer wieder in neuen Formen und auf neuen Ebenen zu zeigen. So verlieren Berufe, die früher eindeutig einem Geschlecht zugeordnet wurden, ihre Geschlechtsbindung bzw. werden später vom anderen Geschlecht dominiert. Beispielsweise war der Informatikbereich anfänglich von Frauen dominiert, doch seit den 70er Jahren findet ein starker Rückgang der Informatikerinnen statt. Auch in anderen Bereichen sind neue Ausdifferenzie-

rungen der Arbeitsteilung zwischen Männer- und Frauentätigkeiten zu beobachten, die meistens mit Prestigeveränderungen verbunden sind. Die Flexibilisierungstendenzen, von denen Männer- und Frauenbereiche unterschiedlich betroffen sind, dürften aber auch zu einer neuen Form der Polarisierung nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen beitragen.

Quelle: Leitner 2001

3) Andrea Leitner (2001). Frauenberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Wien: Institut für Höhere Studien.

Das folgende Video zeigt die besonderen Schwierigkeiten von Frauen, in Führungspositionen zu gelangen, und ihre Herausforderungen, darin zu bestehen. Ebenso werden Best-Practice-Beispiele von Unternehmen vorgestellt, die aktiv versuchen Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen.



/ AUFGABE [2]



Sehen Sie sich das Video (Frauen kämpfen gegen die „gläserne Wand“) von euronews right auf Youtube (<https://www.youtube.com/watch?v=TE7Wnp0I5eE>) an (Video in deutscher Sprache) und lösen Sie folgende Aufgaben:

- 1) Mit welchen Schwierigkeiten haben die interviewten Frauen zu kämpfen?
- 2) Gibt es neben Quoten-Regelungen noch andere Initiativen die Gleichstellung der Geschlechter in Führungsetagen zu forcieren?
- 3) Recherchiere das Für und Wider von Quotenregelungen.
- 4) Finde Argumente dafür oder dagegen, warum Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter fördern sollten?

Verwendete Literatur

- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia (2014). Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetrieben. Zweijahresbericht 2012/2013 über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in Südtiroler Betrieben des Privatsektors mit mehr als 100 Beschäftigten, Bozen: Arbeitsförderungsinstitut.

/ GENDER PAY GAP

IMPULS 5



/ AUFGABE [1] 

Sehen Sie sich das Video „Close the gender pay gap“ auf Youtube an.
Beschreiben Sie Ihre Eindrücke. <https://www.youtube.com/watch?v=nKyIYlqgSbl>

Silvia Vogliotti ist Forscherin am AFI | Arbeitsförderungsinstitut in Bozen. Der Fokus ihrer Tätigkeit ist auf die Themen Sozialstaat, Familienpolitik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das geschlechterspezifische Lohngefälle gerichtet. So analysiert sie regelmäßig die Stellung der Frau am Südtiroler Arbeitsmarkt mit besonderem Fokus auf die Großbetriebe mit über 100 MitarbeiterInnen.

Guten Tag Frau Vogliotti. Jedes Jahr im Frühling findet ein Aktionstag, bekannt unter dem Namen Equal Pay Day, statt. Auf welche Thematik soll an diesem Tag aufmerksam gemacht werden?

Seit 2010 findet dieser Aktionstag statt. Organisiert wird er vom Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro. 2016 beteiligten sich 63 Organisationen am Aktionstag. Es soll auf die Lohnunterschiede der Männer und Frauen aufmerksam gemacht werden, die in jedem Land Europas bestehen. Der europäische Durchschnitt des geschlechterspezifischen Lohngefälles liegt bei etwa 16,7%.

Ist dieses Phänomen auch in Südtirol ausgeprägt?

Die erhobenen Daten vom AFI bestätigen das Bestehen dieser Lohnunterschiede - also den geringeren

Verdienst der Frauen gegenüber jenem der Männer – auch für Südtirol. Ursachen dafür gibt es viele verschiedene. Der Hauptgrund fußt auf der Ausübung der unterschiedlichen Tätigkeiten zu den unterschiedlichen Arbeitszeiten. Eben weil Frauen sehr viel häufiger in Teilzeitverhältnissen arbeiten, verdienen sie weniger. Allerdings ist auch zu beobachten – und dies ist weit mehr besorgniserregend – dass auch jene Frauen weniger verdienen, die die gleiche Anzahl an Arbeitsstunden leisten wie Männer. Wenn wir also von Arbeitnehmenden in Vollzeitverhältnissen sprechen, werden Frauen um 17,2% geringer entlohnt als Männer. In Teilzeitarbeitsverhältnissen liegt dieser Prozentsatz bei 12,9%. Diese Zahlen gehen aus einer Astat-Studie aus dem Jahr 2016 hervor. Mit den Jahren steigt die Lohndifferenz. Bei den 30- bis 40-jährigen verstärkt

sich dieses Lohngefälle besonders. Die größten Unterschiede finden sich im Sektor der Finanzdienstleistungen, weil die Spitzengehälter dort hoch sind. Die Lohn Differenz beträgt dort 31,4%, bei den mittleren Führungsebenen liegt sie bei 23,7% mit einem zusätzlichen Verweis auf die vertikale Segregation.

Im Vergleich zu den Europäischen Staaten zeigt sich Italien in einer vorbildlichen Situation. Was macht Italien besser als andere Staaten?

Nur Zypern und Belgien liegen vor Italien mit 3,7%. Den größten ‚Gap‘ weisen die deutschsprachigen Länder Deutschland mit 13,8% und Österreich mit 20,1% auf. Man könnte meinen, Italien spiele hier wirklich eine Vorreiterrolle. Die Zahlen müssen aber mit Vorsicht betrachtet werden. In Italien, besonders im Süden, haben viele Frauen einen niederen Bildungsabschluss und verbleiben in Berufsbildern mit niedrigerem Einkommen. Diese niedrigeren Entlohnungen veranlassen viele Frauen lieber, ganz zu Hause zu bleiben, als für sehr wenig Gegenleistung beruflich tätig zu werden. Männer verteilen sich auf allen Lohnstufen (niederen, mittleren und höheren), Frauen hingegen finden sich in mittleren und höher entlohnten Berufen wieder. Frauen mit niederen Bildungsabschlüssen sind in Italien entweder arbeitslos oder nicht auf dem Arbeitsmarkt. Italien hat daher eine niedrige Frauenerwerbsquote und zeigt ein schwaches Lohngefälle auf, weil viele Frauen nicht im entgeltlichen Erwerbsleben tätig sind. Sie verdienen nichts und deshalb werden sie auch bei der Berechnung des Gender Pay Gaps nicht berücksichtigt.

Die Gründe, unterschiedliche Tätigkeiten und unterschiedliche Anzahl von Arbeitsstunden, als Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle wurden bereits genannt. Gibt es noch weitere?

Tatsächlich gibt es hierfür vielerlei Gründe, die alle ineinander greifen. Unbestritten ist: Wer mehr und länger arbeitet, verdient auch mehr. Männer sind häufig disponibler in der Leistung der Überstunden. Dies erhöht auch ihre Präsenz an der Arbeitsstelle. Sie erhalten dadurch häufiger mehr Aufgaben übertragen und es steigen die Leistungsprämien. Männer sind auch häufiger dort vertreten, wo es um Gehaltsneuverhandlungen geht. Daneben spielen die Ausbildungs- und Berufswahl und die

Einstufung eine wichtige Rolle. Letzteres bedingt das Lohngefälle vermehrt im privaten Sektor, weniger im öffentlichen. Dabei werden häufig Arbeitnehmer bei gleichem Studienabschluss höher eingestuft als Arbeitnehmerinnen. Dies öffnet den Lohnunterschied bereits zu Beginn der beruflichen Karriere. Verstärkt wird dieser im Laufe des Lebens dann, wenn Frauen zugunsten der Familie die eigene berufliche Karriere für einige Zeit zurück stellen. Männer haben in diesen Zeiträumen keine Unterbrechung, die sich auf ihren Lohn bzw. auf die Gehaltsvorrückungen auswirken könnte.

Sie nannten die Ausbildungs- und Berufswahl als mögliche Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Könnten Sie dazu ein Beispiel geben?

Ein Beispiel: Ein Mann und eine Frau haben beide denselben Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften. Der Mann entscheidet sich bei der beruflichen Spezialisierung zugunsten des Gesellschaftsrechtes, die Frau zugunsten des Familienrechtes. Seine Karriere erfährt höheres Ansehen und wird dementsprechend auch besser entlohnt.

Häufig spricht man auch von direkter Diskriminierung im Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle. Ist dies tatsächlich der Fall?

Ungleicher Lohn bei gleicher Arbeit kommt einer direkten Diskriminierung gleich. Frauen sind in den ausgeübten Berufen durchschnittlich höher qualifiziert als Männer. Daher sollten sie eigentlich mehr verdienen, nicht weniger. Ein weiterer Faktor ist auch die Segregation des Arbeitsmarktes, da Frauen und Männer in unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen arbeiten. In der Privatwirtschaft gibt es eine horizontale und vertikale Segregation. Frauen sind in den unteren Stufen konzentriert. Das Lohngefälle ist aber nicht ausschließlich auf die Diskriminierung zurückzuführen, sondern ist teilweise in der Unterbewertung der weiblichen Kompetenzen und in der nicht homogenen Verteilung in den Berufen verwurzelt.

Welche Auswirkungen haben diese Lohnunterschiede für das Leben und die Pensionsansprüche der Frau?

Die angereiften Rentenansprüche am Ende der

beruflichen Laufbahn können auch als exakter Spiegel dieser gesehen werden, denn sie werden auf Basis der eingezahlten Beträge berechnet. Wer weniger verdient, zahlt auch dementsprechend weniger Pensionsbeiträge ein. Jedes Teilzeitarbeitsverhältnis und jede Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses senkt die Pensionsansprüche und führt zu einem Gefälle der ausbezahlten Renten für Frau und Mann. In Südtirol beträgt dieses geschlechtsspezifische Pensionsgefälle 46,1%. Zu nennen sind neben der geringeren Pensionsleistung aber auch die Auswirkungen des Lohngefälles auf die finanzielle Lage der Frau im Laufe des gesamten Lebens. Jener Partner, der finanziell unabhängiger ist, kann klarerweise auch gänzlich andere (finanzielle) Entscheidungen treffen.

Was raten Sie Frauen, damit sie nicht in diese Falle tappen bzw. damit für sie diese Unterschiede nicht zu groß ausfallen?

Viele Frauen tendieren dazu, sich selbst zu unterschätzen, gerade weil sie noch nicht in einem

sozialen Kontext bewertet wurden. Frauen sind es (historisch) nicht gewohnt, nach mehr Geld zu fragen und sich zu behaupten, wenn es um Gehaltserhöhungen und Beförderungen geht. Für Frauen war bis jetzt nicht das Gehalt der entscheidende Faktor für die Entscheidung eines Arbeitsplatzes. AFI-Studien untersuchten diese Faktoren. Bei Männern stand an erster Stelle der sichere Arbeitsplatz, dicht gefolgt von der Entlohnung. Frauen setzen hingegen andere Prioritäten, nämlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einen Beruf, der erfüllt, und der in der Nähe des Wohnortes liegt. Die Entlohnung als entscheidender Faktor findet sich hingegen bei Frauen immer auf den hinteren Rängen. Frauen fehlt es aber auch an Modellen, auf die sie zurückgreifen können, um das einzufordern, was ihnen zusteht. Die Selbsteinschätzung und die Kenntnis über den eigenen Wert festigen sich nicht von alleine. Dazu bedarf es Mentoring-Programme mit Personen, die einen wichtigen Karriereschritt tätigten.

Das Interview führte Marlene Pernstich.

**/ FRAUENFUSSBALL: DIE REGELN SIND
DIESELBEN – DER FUSSBALL IST ANDERS**

IMPULS 6



Dr. Ulrike Ley ist Sozialwissenschaftlerin und ehemalige Personalleiterin eines Wirtschaftsunternehmens. Welche Hindernisse sieht sie, die es Frauen erschweren, Karriere zu machen?

Frau Ley, warum brauchen Frauen ein Coaching, um Karriere zu machen?

Es gibt in den Institutionen und Unternehmen immer noch tief verwurzelte Strukturen. Männer besetzen die Spitzenpositionen und suchen wieder Männer aus. Das macht es Frauen unglaublich schwer, Spitzenpositionen zu erreichen. Alle Bemühungen, die auf Freiwilligkeit setzen, sind gescheitert. Deshalb ist jetzt die Zeit, eine Quote einzusetzen, bis Frauen adäquat vertreten sind.

Als Coach arbeiten Sie aber weniger an den Strukturen, sondern mit den Frauen, damit sie ihr Verhalten ändern.

Zuerst einmal sind es die Verhaltensweisen der Männer, die Frauen ausbremsen. Frauen kommen auf ein Spielfeld, auf dem männliche Regeln gelten. Männer spielen Fußball, und Frauen kommen mit ihren Tennisregeln und denken, sie können mitspielen. Das funktioniert nicht. Im ersten Schritt müssen Frauen die Spielregeln kennenlernen, die im Moment gelten, und sie dann für sich einsetzen.

Frauen sollen also auch Fußball spielen?

Frauen spielen ja mittlerweile sehr erfolgreich Fußball. Die Regeln sind dieselben. Aber der Frauenfußball ist anders. Sie spielen nicht so schnell, weniger

rabiat und gewinnen. Frauen müssen die Regeln kennen, aber sie können sie anders ausführen.

Was müssen sie vor allem lernen?

Ganz wesentlich ist, dass sie ihre Leistungen „verkaufen“. Frauen denken in der Regel, wenn ich nur gut bin, wird die Leistung anerkannt, und ich werde gefördert. Das ist ein Trugschluss. Sie müssen ihre Leistung öffentlich machen. Das stille Abwarten ist die falsche Strategie: Frauen müssen den Arm heben und sagen: Ich. Ich will.

Warum machen Frauen das nicht?

Weil sie sozialisiert sind, sich zurückzunehmen und auf ihre Leistungen zu vertrauen. Sie werden dafür ja auch belohnt. In der Schule haben Frauen die besseren Noten, sie machen die besseren Schulabschlüsse, aber Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.

Sie arbeiten auch an der Körpersprache – warum ist das wichtig?

Männer machen sich breit. Sie nehmen viel Raum ein. Sie setzen sich hin und belegen den ganzen Tisch vor sich mit Ordnern und Handys und Laptops, stellen die Beine auseinander. Weil sie glauben, der Raum gehört ihnen. Eine Machtdemonstration. Frauen machen sich schmal und klein. Es hilft, sich das bewusst zu machen.

Ganz offenbar können Frauen ihre Macht häufig gar nicht genießen – warum?

Wenn Männer Spitzenpositionen erreichen, werden sie anerkannt und hofiert. Frauen werden sehr kritisch beäugt, von Männern und von Frauen. Im Grunde können sie nur alles falsch machen. Das Schlimmste ist, dass häufig ihre Weiblichkeit infrage gestellt wird. Es wird sehr nach Defiziten geschaut. Frauen wird permanent ein schlechtes Gewissen gemacht.

Schlechtes Gewissen wofür?

Dass sie sich beispielsweise zu wenig um ihre



Kinder kümmern. Dabei zeigen Studien, dass es völlig unproblematisch für die Kinder ist, wenn es eine gute Betreuung gibt. In Deutschland wird der Begriff « Rabenmutter » immer noch gerne angewandt. Da hilft es sehr, mit anderen Frauen zu sprechen und sich auszutauschen. Manchmal muss man sich auch von Müttern, Schwiegermüttern und Freundinnen gut abgrenzen.

Wie könnte das gesellschaftliche Image von erfolgreichen Frauen verbessert werden?

In meinen Workshops sehe ich immer wieder, dass junge Frauen Angela Merkel als Vorbild sehen. Sie sind oft gar nicht mit ihrer Politik einverstanden, aber sie zeigt, dass eine Frau diese Position gut ausfüllen kann. Wir brauchen noch viel mehr Vorbilder, die mehr Lebensentwürfe abdecken können. Es geht um Vielfalt. Ich freue mich zum Beispiel über jede Frau, die nicht im Hosenanzug herumläuft. In Frankreich sind Frauen in Spitzenpositionen anders gekleidet. Da wird auf die traditionelle Weiblichkeit mehr Wert gelegt. Sie müssen sich nur Christine Lagarde anschauen.

Woran liegt es, dass Frauen auch in hohen Positionen weniger als Männer verdienen, und wie können sie das ändern?

Frauen freuen sich, dass sie einen Job bekommen haben, und stellen dann später fest, dass es vielleicht auch daran gelegen haben könnte, dass sie zu preiswert waren. Es kommt noch etwas hinzu: Frauen finden es oft absurd, über diese Zahlen zu verhandeln, also Jahresgehälter von 300.000, 500.000 Euro oder mehr. Frauen glauben, sie brauchen so viel Geld gar nicht. Es geht aber darum, ein Gehalt auszuhandeln, das für diese Position adäquat ist. Für Männer ist es völlig klar, dass sie um diese Zahlen konkurrieren, und sie sind überzeugt, dass das Geld ihnen zusteht. Frauen sind da ambivalent. Für Männer ist es ein Spiel. Das ist Sport, und sie nehmen es dann auch sportlich. Für Frauen ist das ungewohnt, sie nehmen es ernst und viel zu persönlich. Bevor Frauen zu einem Bewerbungsgespräch gehen, sollten sie also gut informiert sein, was die Position in Euro wert ist, entsprechend viel fordern und professionell verhandeln.

/ AUFGABE [2]

„Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.“ Erläutern Sie diese These.

/ AUFGABE [3]

Ordnen Sie die im Interview genannten Karrierehindernisse nach den Bereichen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Strukturen in Unternehmen oder Ursachen bei den Frauen selbst.

/ AUFGABE [4]

In welchen Punkten stimmen Sie Frau Ley zu? Welche ihrer Thesen lehnen Sie ab? Gibt es noch andere, nicht genannte Karrierehindernisse? ...

/ AUFGABE [5]

Führen Sie eine Diskussion in der Klasse darüber, was sich in der Gesellschaft, in den Unternehmen und bei den Frauen selbst ändern muss, damit weibliche Führungskräfte in Zukunft selbstverständlich sind.

Quelle: Horst 2013

- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2, 2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung.
http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (03.01.2017).

- / Arbeitsblatt 1. Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik 2010, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-13> (02.01.2017).
- / Bender, Justus (2010). Geschlechterdebatte. Frauen sind besser, Männer gewinnen, in: ZEIT Campus 02/2010. <http://www.zeit.de/campus/2010/02/studium-maenner-frauen/komplettansicht> (02.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf (02.01.2017).
- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2/2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (02.01.2017).
- / Jugend und Bildung (2013). Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Stiftung Jugend und Bildung in Zusammenarbeit mit dem BMAS; Stand 10/2013 http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_article.php/_c-536/_nr-15/i.html (02.01.2017).
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Erwerbstätigkeit 2015. Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 84 12/2016. Oberschulen. Schuljahr 2016/17, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 41 06/2016. Vollzeit- und Lehrlingskurse an den Berufsschulen 2015/16, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 37 05/2016. Erwerbstätige und Arbeitssuchende 2015, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Südtiroler Studierende an italienischen und österreichischen Universitäten 2013/14, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.
- / Spada, Alessandra (Hg.)/Cossetto, Milena/Huber, Marlene/Lösch, Verena/ Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. Frauengeschichte von der Antike bis zur Gegenwart. Katalog zur Ausstellung, Italien: Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro.
- / Stuhlweißenburg, Bettina / Breyer, Boris / Repinski, Gordon / Baumstieger Moritz (2008). „Ich Tarzan, du Jane“ – vier Fernsehgrößen über Rollenbilder, in: silber, Abschlussmagazin der Lehrredaktion 46 B an der Deutschen Journalistenschule München. <http://www.klartext-magazin.de/46B/?p=817> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia / Mastrone, Moira (2016). Im gläsernen Labyrinth. Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle, prekärem Job und Karriere. 4. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen in den mittleren und großen privaten Unternehmen Südtirols – Biennium 2014/2015 Bozen: Arbeitsförderungsinstitut. <http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/im-glaesernen-labyrinth/> (03.01.2017)

Weiterführende Links und Literatur:

- / Gender-Pay-Gap (in englischer Sprache): Europäische Kommission/Justiz/Gleichstellung von Frauen und Männern: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm
- / Lehrer-online (in deutscher Sprache): Gesellschaftlicher Wandel: Rollenbilder der Frau: <http://www.lehrer-online.de/jubilaeuumsjahr-2014-rollenbilder-der-frau.php>
- / Online-Magazin (in italienischer Sprache): <http://www.ingenere.it/>
- / Homepage des AFI | Arbeitsförderungsinstitut zum Thema Gender und Vereinbarkeit: <http://afi-ipl.org/de/forschung/gender-und-vereinbarkeit>
- / Landesbeirat für Chancengleichheit: <http://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/default.asp>
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT: www.provinz.bz.it/astat
- / Hans Böckler Stiftung zum Thema Gender: Männer und Frauen (in deutscher Sprache): http://www.boeckler.de/themen_33715.htm
- / Hans Böckler Stiftung zum Thema Diversity und Vereinbarkeit (in deutscher Sprache): http://www.boeckler.de/themen_35508.htm, http://www.boeckler.de/themen_33040.htm

