

# Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind berufliche Chancen zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt – auch heute noch. Häufig entscheiden sich Frauen für geringer bezahlte, traditionelle „Frauenberufe“ oder arbeiten in Teilzeit, um Job und Familie besser vereinbaren zu können. So haben sie ein niedrigeres Gehalt als Männer und machen seltener Karriere. Dadurch wird gesamtwirtschaftlich betrachtet der Fachkräftemangel verstärkt. Auch bei Männern dominieren im Berufsleben oft noch stereotype Rollenvorstellungen. Das soll sich ändern.

## Fallbeispiele

**Corinna, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, studiert Umwelttechnik:** „Abfälle sind Rohstoffe. Zu meinen Aufgaben gehört es, sie zu bestimmen, zu sortieren und mich dann um die Weiterverarbeitung zu kümmern. [...] Nach dem Studium möchte ich dafür sorgen, dass die Richtlinien und Gesetze zum Umweltschutz eingehalten werden. Diesen Weg hätte ich ohne die Ausbildung niemals eingeschlagen!“

Quelle: planet-beruf.de – MINT for you, Mädchen in MINT-Berufen, Heft 2019, sprachlich leicht bearbeitet

**Ali, Gesundheits- und Krankenpfleger:** „Im Krankenhaus herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Jeder Tag ist anders. [...] Das Wichtigste ist Kommunikation [...]. Außerdem braucht man Mitgefühl für die Patienten und die Fähigkeit, sie als Menschen mit ihrer Lebensgeschichte wahrzunehmen. [...] Mir gefällt es einfach, zu sehen, wie glücklich die Patienten sind, wenn sie eine gute Versorgung bekommen.“

Quelle: planet-beruf.de – SOZIAL for you, Jungs in sozialen Berufen, Heft 2019

## Stereotype Rollenvorstellungen

Obwohl junge Frauen auch Kfz-Mechatronikerin oder IT-Spezialistin werden können, arbeiten sie häufig im Dienstleistungs-, Erziehungs- oder Pflegebereich. Diese Tätigkeiten werden in der Regel schlechter bezahlt als beispielsweise technische Berufe. Nicht zuletzt stereotype Rollenvorstellungen beeinflussen die Berufswahl und den Arbeitsalltag von Frauen: Sie übernehmen zwei Drittel der unbezahlten Kindererziehung und Hausarbeit. Demgegenüber kommt Männern oft weiterhin die Rolle des Hauptverdieners zu. Möchten Frauen Vollzeit arbeiten, scheitern sie häufig an einer unzureichenden Kinderbetreuung oder unflexiblen Arbeitszeiten.

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen und Arbeitswelt, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de);  
OECD: Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Februar 2007, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

## Arbeitsaufträge

1. Spielen Sie Berufe-Raten: Schülerinnen wählen einen typischen „Männerberuf“, Schüler einen typischen „Frauenberuf“. Befragen Sie sich gegenseitig zu den Tätigkeiten, und erraten Sie die Berufe. Diskutieren Sie, welche Vorurteile mit den Berufen verbunden sind.
2. Bilden Sie Gruppen und diskutieren Sie, a) warum es deutlich weniger weibliche Führungskräfte gibt, b) warum sich Männer seltener für Teilzeitjobs entscheiden als Frauen. Beziehen Sie dabei das Schaubild „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“ unter [www.sozialpolitik.com/materialien](http://www.sozialpolitik.com/materialien) ein.
3. Überlegen Sie, nach welchen Kriterien Sie Ihre eigene Berufswahl treffen wollen. Richten Sie sich eher nach inneren, persönlichen Kriterien wie eigenen Interessen, Fähigkeiten, Neigungen und Vorlieben? Oder sind Ihnen äußere, soziale Kriterien wie Ansehen, Rollenerwartung oder Gehalt wichtig? Tauschen Sie sich mit Ihrem Lernpartner aus.

Frauen verdienen in ihrem gesamten Erwerbsleben deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Sie wählen Berufe mit niedrigerem Gehalt, bleiben länger in Elternzeit und steigen danach oft nur in Teilzeit oder mit einem Minijob wieder ins Berufsleben ein. Diese sogenannte Entgeltlücke beträgt in Deutschland 21 Prozent. Selbst bei gleicher Qualifikation und identischem Beruf liegt das Gehalt von Frauen sechs Prozent unter dem von Männern. Frauen, die Karriere machen wollen, stoßen zudem oft an Grenzen: In Führungspositionen, besonders in Spitzenpositionen, sind sie deutlich unterrepräsentiert. Doch die Erfahrungen in Ländern wie Frankreich, Finnland und Schweden zeigen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen gesteigert werden kann.

## Veraltete Rollenbilder abbauen

Die bundesweite Initiative „Klischeefrei“ setzt sich für eine geschlechtergerechte und klischeefreie Berufs- und Studienwahl ein: [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de). Aufgrund der Alterung der Gesellschaft und des technologischen Wandels werden gut ausgebildete Männer und Frauen dringend benötigt. Das Entgeltgleichheitsgebot verlangt zudem von Arbeitgebern, weiblichen und männlichen Beschäftigten gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu zahlen.

## Erwerbstätige Frauen und Männer

75 Prozent aller Frauen zwischen 20 und 64 Jahren sind hierzulande erwerbstätig, bei den Männern sind es 83 Prozent. In Teilzeit arbeiten 48 Prozent der erwerbstätigen Frauen, jedoch bloß 11 Prozent der Männer. Nur 29 Prozent der Führungskräfte in Deutschland sind weiblich – obwohl Frauen im Durchschnittlich besser gebildet sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Angaben für das Jahr 2017; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Geschlechterunterschiede bei Bildungsverhalten und Bildungserfolg