

Die Frauen und die Berufsausbildung

Das Prinzip der gleichen Rechte für Frauen und Männer ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert.¹ Das eidgenössische Gleichstellungsbüro für Mann und Frau existiert seit 1988, während das eidg. Gesetz zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann im Juli 1966 in Kraft trat. Dieses Gesetz verbietet unter anderem jede Diskriminierung im Bereich der bezahlten Tätigkeiten. Indessen ist zwingend festzustellen, dass die Realisierung des Gleichheitsprinzips gemäss Wortlaut eine schwierige und komplexe Aufgabe bleibt.

Die 1999 durchgeführte Bilanz des eidg. Büros für Statistik enthüllt immer gewichtigere Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in den hauptsächlichen Bereichen der Gesellschaft:

- auf der Ebene der Ausbildung sind die Frauen noch immer deutlich zahlreicher vertreten als die Männer, welche nach der obligatorischen Ausbildung keine weiterführende Ausbildung antreten (24,1% gegen 13,8% im Jahr 2000²) und keine Universitätsausbildung in Angriff nehmen (13,5% gegen 7,5%); andererseits hängt die Berufswahl noch immer stark von der Geschlechtszugehörigkeit ab
- die häuslichen und familiären Pflichten bleiben Sache der Frau: sie opfern ihnen insgesamt zweimal so viel Zeit wie die Männer
- das Berufsleben der Frau wird sehr beeinflusst durch ihre familiäre Situation (Unterbruch der Berufstätigkeit, Teilzeitarbeit oder Arbeit auf Abruf): mehr als die Hälfte aller berufstätigen Frauen arbeiten Teilzeit oder auf Abruf. In den 90er Jahren hat sich die Rate der berufstätigen Frauen leicht erhöht, bleibt aber noch immer unter derjenigen der Männer (58% gegen 78%); indessen sind die Frauen von der Arbeitslosigkeit von vornherein mehr betroffen als die Männer
- die Gehälter der Frauen liegen bedeutend unter denjenigen der Männer (fast 30% weniger). Des weiteren betreffen die vier Berufskategorien, in denen man die tiefsten Monatsgehälter feststellt, als sogenannt typisch weiblich definierte Berufe: Körperpflege und Kleiderreinigung, Verkauf von Konsumgütern und Dienstleistungen, Reinigung, Hotellerie und Restauration. In diesen Bereichen stellen die Frauen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten³
- auf der politischen Ebene stellen zwar die Frauen die Mehrheit der stimmberechtigten Bevölkerung (54%), aber ihre Vertretung in Parlament und Regierung, sei es auf Bundes- oder kantonaler Ebene, erreicht im Durchschnitt lediglich etwas weniger als ein Viertel.

¹ Dieser Absatz, ebenso wie die zwei folgenden, stützt sich erheblich auf ein Dokument des eidg. Bundesamtes für Statistik, zugänglich auf Internet (http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber16/thema/fintro.htm), sowie auf die Volkszählung 2000.

² Die Anzahl Personen ohne nach-obligatorische Ausbildung hat sich aber um die Hälfte verringert gegenüber den 80ern!

³ 20 Prozent der vollbeschäftigten Männer erhalten Netto-Monatsgehalt nicht über 4'000.- gegenüber 53 Prozent der vollbeschäftigten Frauen, öffentliche und private Bereiche zusammengenommen (cf. www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber16/thema/ftthe1623.htm)

Das Ausbildungsniveau und die Berufswahl

Auf der politischen Ebene scheinen sich die Rechte der Frauen langsam zu entwickeln, aber auf der Ebene der Mentalitäten bleibt noch alles zu tun. Die Durchmischung in den Schulen hat nicht die gewünschten Resultate gezeitigt: Frauen und Männer bleiben Gefangene ihrer Vorurteile, "Opfer" eingepflichter Auswahlen. Die Frauen folgen noch immer einer diskriminierenden Stufenleiter oder absolvieren nach dem Obligatorium noch immer keine Fortbildung, und viele Männer wählen sicherlich eine Karriere, die ihnen nicht entspricht, konditioniert durch dominante Vorstellungen.

Im Jahr 2000 haben 80,9 Prozent⁴ der Bevölkerung eine nach-obligatorische Ausbildung absolviert. Die Mehrzahl unter ihnen hat eine Berufslehre gemacht (49,5%), und nur eine Person aus vier hat ein Diplom auf der Tertiärstufe (24,7%), erworben entweder an einer höheren Schule oder auf der Universität. Die unter 45 Jahre alten Personen haben ein deutlich höheres Bildungsniveau als die älteren: jedoch haben 12,4 Prozent der Jungen zwischen 25 und 34 Jahren keine Berufsausbildung (gegenüber 38,3% der Pensionierten). Was die Frauen anbelangt, haben 21,4 Prozent keine weiterführende Ausbildung (gegenüber 13,8% der Männer), 61,4 Prozent haben eine berufliche oder allgemeine Ausbildung auf der Sekundarstufe 2 (gegenüber 52,2% der Männer) und 14,5 Prozent haben eine Ausbildung auf der Tertiärstufe (gegenüber 33,4% der Männer).

Auch wenn die Zahl der diplomierten Frauen noch nie so hoch war wie heute, und obwohl die Diskriminierung für sogenannte verantwortungsvolle Posten abnimmt, bleibt es doch so, dass die Frauen ihre Berufslaufbahn mit Vollgas beginnen, um dann zu verlangsamen, Kinder zu haben und sie grosszuziehen.

Die Teilzeitarbeit

Immer mehr Frauen drängen in die Arbeitswelt. Seit 1990 ist ihr Anteil aller Beschäftigten von 39,8 auf 44 Prozent gestiegen. Aber die Frauen sind nicht alle aufgrund eines "Emanzipationswunsches" ins Berufsleben getreten. Die Schwächung der Berufssituation ihrer Lebenspartner, die Abnahme der Kaufkraft für den Haushalt in Kombination mit stetig steigenden obligatorischen Ausgaben (Krankenkassenprämien, Ausbildungskosten der Kinder) haben viele Frauen gezwungen, eine Teilzeitarbeitsstelle zu suchen, um dem Haushalt eine zweite Einnahmequelle zu sichern.

Im übrigen schadet die Teilzeitarbeit der Arbeit der Frauen enorm. Sie verleitet zu einer bescheideneren Investition in eine Karriere. Auch wenn die Teilzeitarbeit praktisch sein mag für die Arbeitgeber in den Branchen Handel, Hotellerie und Gesundheitswesen, beschränkt sie die Frauen auf schlecht bezahlte Anstellungen. Per definitionem ist also die Teilzeitarbeit geschlechterspezifisch.

Unter den Frauen, welche Teilzeit arbeiten, würden 29 Prozent ihre Tätigkeit gerne erhöhen. Diese Zahl, der Bevölkerungsumfrage 2000 entnommen, zeigt, dass für einen Grossteil der Frauen (264'000) ihre Tätigkeit nicht ihrer freien Wahl entspricht, sondern sicherlich an die Bedingungen des Arbeitsmarktes gebunden ist. Die Rolle der zukünftigen "Berufspraktischen Bildung" müsste es einem Teil dieser Frauen erlauben, sich ihre Berufswünsche zu erfüllen

⁴ Vgl. www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/fint1510.htm.

und den Anteil ihrer Berufstätigkeit zu erhöhen. Mit der Einführung einer modularen Ausbildung wird das neue Bildungsrecht den Frauen endlich die Gelegenheit geben, ihr Familienleben, ihre Ausbildung und ihre berufliche Tätigkeit in Übereinstimmung zu bringen. Die Modularisierung wird es auch denjenigen ermöglichen, die einen eidg. Fähigkeitsausweis haben, eine neue Ausbildung anzugehen auf der Basis ihres Abschlusses oder aufgrund von ausserberuflich erworbenen Fähigkeiten.

Die Gehälterdiskriminierung

19 Prozent der weiblichen Vollzeitbeschäftigten verdienen jährlich 36'000.- oder weniger (Nettogehalt) gegenüber nur 3 Prozent der männlichen Gehaltsbezüger. Am anderen Ende der Leiter verdienen 13 Prozent der Männer mehr als 100'000.- pro Jahr, währenddem dies nur auf 3 Prozent der Frauen zutrifft. Gemäss einer kürzlichen Studie (2000)⁵ verdienen die Frauen noch immer fast 30 Prozent weniger als die Männer. Nach den Autoren dieser Studie ist diese Differenz auf ein diskriminierendes Verhalten der Unternehmen und nicht auf objektive Faktoren wie die Ausbildung zurückzuführen. Heirat scheint die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu bestrafen, denn unabhängig ihres Alters verdienen sie weniger, wenn sie verheiratet statt ledig sind. Die Männer hingegen erhalten einen "Heiratsbonus", denn mit der Änderung ihres Zivilstandes geht eine Erhöhung ihres Gehaltes einher. Kein anderer persönlicher Faktor vermag diese Differenz zu erklären: weder die Ausbildung, das Dienstalter noch der Anstellungsgrad sind Variablen, die diese Frage betreffen. Das gleiche gilt für den Erfahrungsschatz: bei gleicher Ausbildung bringt ein zusätzliches Jahr an Erfahrung den Männern mit 2,5 Prozent mehr als den Frauen mit 2,2 Prozent. Schliesslich erhält eine Frau, die eine Kaderposition einnimmt, eine tiefere Salärerhöhung, als dies für einen Mann der Fall wäre.

Es scheint schwer sich vorzustellen, dass die Heirat einen Einfluss auf die Salarierung haben könnte. Und doch ist es ein Faktor, den die Unternehmen mit einbeziehen, um das Bruttogehalt ihrer Mitarbeiter festzulegen. Die Männer erhalten einen Bonus und die Frauen werden bestraft. Dieser diskriminierende Faktor findet seine Erklärung in den folgenden Hypothesen: Die Unternehmen gehen davon aus, dass ein verheirateter Mann sich innerhalb des Unternehmens stabilisiert und möglicherweise dauerhaft angestellt bleibt. Im Gegenzug nimmt das Unternehmen an, dass sich verheiratete Frauen Schritt für Schritt aus der Arbeitswelt zurückziehen, um Kinder zu haben. Wenn sie Kinder haben, will es die traditionelle Rollenverteilung, dass es die Frauen sind, die sich deren Krankheiten annehmen. Sie stellen sich vor, dass die verheirateten Frauen sicherlich einen höheren Grad an Absenzen haben, und deshalb sind sie weniger bereit, verheiratete Frauen gerecht zu entlöhen.

Einige Wege in die Zukunft

Die Lebenserfahrung, welche eine vielschichtige Variable ist, wird bei den Männern nicht gleich gewertet wie bei den Frauen. Eine Familienmutter beispielsweise entwickelt organisatorische Fähigkeiten, welche ihr im Berufsleben zugute kommen können. Indessen werden

⁵ Flückiger, Y. & Ramirez, J. (2000). Auf dem Weg zur Gleichheit der Gehälter? Vergleichende Analyse der Gehälter zwischen Männern und Frauen auf der Grundlage der Umfragen über die Salärstrukturen 1994 und 1996. Genf: Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève.

diese Fähigkeiten von den Unternehmen gar nicht oder wenig anerkannt. Man geht übrigens davon aus, dass eine Kassiererin oder eine Arbeiterin, welche Geduld und Genauigkeit beweisen, über angeborene Fähigkeiten verfügt, während sie in Wirklichkeit das Resultat ihrer Erfahrungen sind. Diese paar Beispiele zeigen, dass verschiedenen Punkten in der zukünftigen eidg. "Berufspraktischen Bildung" Rechnung getragen werden muss, damit diese Kompetenzen auch den Frauen angerechnet werden:

- sich Lösungen vorstellen für die Kinderbetreuung während der Zeit der Ausbildung
- die Stundenpläne mit den erzieherischen und/oder häuslichen Aufgaben in Übereinstimmung bringen
- Nachdenken über die Dauer der "Berufspraktischen Bildung", damit die Frauen diese Ausbildung mit Erfolg abschliessen können zu den ihnen passenden Bedingungen
- Ausbildungen organisieren für traditionellerweise den Frauen vorbehaltenen Tätigkeiten
- den Frauen neue Ausbildungsbereiche zugänglich machen
- die ausserberuflichen Fähigkeiten der Frauen aufwerten mittels einer Bilanz zwischen Kompetenzen und der Anerkennung der erworbenen Kenntnisse
- ein echtes System der Wiedereingliederung aufbauen auf dem Stand der Kenntnisse für diejenigen Frauen, die nach einem Unterbruch ihre Berufstätigkeit wieder aufnehmen
- bei den Sozialpartnern die "Berufspraktische Bildung" für Frauen fördern
- die Frauen, die es wünschen, in die Entwicklung und Konzipierung der "Berufspraktischen Bildung" mit einbeziehen.

Um diese Ziele zu verwirklichen, wird die "Berufspraktische Bildung" verschiedene Funktionen erfüllen müssen:

- eine "politische" Funktion, im Prinzip zur Unterstützung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern
- eine "technische" Funktion, um den Frauen den Zugang zur Berufsausbildung zu ermöglichen
- eine "pädagogische" Funktion durch die Befürwortung des "coaching"
- eine "Beraterfunktion" für die Frauen, die eine neue Berufskarriere beginnen möchten.

Diese Themen werden nur mittels eines Netzwerkes so entwickelt werden, dass sie wirklich den Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt verstärken können. Unter dieser Bedingung wird die zukünftige "Berufspraktische Bildung" auf ihrer Stufe, die berufliche Integration der Frauen unterstützen und ihre Konditionen als Arbeitnehmerinnen verbessern können.

Autorin: Joëlle Tharin

Übersetzung: Lore Wiederkehr