

Jahresforum 2019

Übergänge in die Arbeitswelt: die Genderfrage – kein Thema mehr?

AG Weinheimer Initiative e.V. gemeinsam mit dem Deutschen Jugendinstitut Halle

27.11.2019/ 28.11.2019 | Halle (Saale)

Harry Friebel 13.12.2019

Weinheimer Initiative Halle 2019, Donnerstag 28.11.19, Forum 1

Genderaspekte bei Bildungsübergängen im Lebenslauf Jugendlicher

Es geht um gendertypische Verhaltensweisen und institutionelle Verhältnisse bei Bildungsübergängen im Lebenszusammenhang. In § 1, Absatz 1 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) steht geschrieben: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“.

Mit der Frage nach Genderaspekten der Übergänge sollten wir den Blick nicht auf die unmittelbaren Übergangspassagen jeder bzw. jedes Einzelnen begrenzen, sondern auch auf die Macht der institutionalisierten Übergangsnormen. Wir müssen fragen, inwieweit für die jungen Frauen und die jungen Männer reale Verwirklichungschancen (vgl. Sen 1992) dieses Rechts existieren.

Einstieg

Vor hundert Jahren (1919) erfolgte die Ausrufung der Weimarer Republik. In die Weimarer Verfassung wurde in Artikel 119 eingeschrieben: die Ehe „beruht auf der Gleichberechtigung der beiden Geschlechter“ (vgl. Dreier/Waldhoff 2018). 1949 wurde in Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland die Gleichberechtigung der Geschlechter rechtlich fixiert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde im Grundgesetz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Vor etwa 100 Jahren waren nahezu all Schulabgänger mit Abitur Männer. Im Jahr 2017 hatten 56 Prozent der 20- bis 29-jährigen Frauen und 49 Prozent der gleichaltrigen Männer die Berechtigung zum Besuch einer Fachhochschule oder Universität. Die jungen Frauen haben also hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse

gegenüber den jungen Männern kräftig aufgeholt – sie sind auf der „Überholspur“ (vgl. Geißler 2014).

Ina Deter sang bereits 1986 „Frauen kommen langsam - aber gewaltig“. Ich zitiere zwei Textteile aus dem Lied:

„Schlaue Frauen sind verdächtig
nehmen alles in die Hand
schlaue Frauen beweisen
täglich ihr' n Verstand

.....

Starker Mann was nun
keine Zeit mehr was zu tun
Frauen kommen langsam
- aber gewaltig“.

Da sind sie nun?



- Frau Angela Merkel, Bundeskanzlerin
- Frau Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission
- Frau Annegret Kramp-Karrenbauer, Verteidigungsministerin

Ist das nun das Ende des Patriarchats? Patriarchat abgehakt? Kaum!

Diese drei hochrangigen Politikerinnen sind eher drei Unikate – des Patriarchats. Und auch Millionen Frauen und Männer folgen weiterhin den Normen der patriarchalischen Ordnung.

Ein Beispiel: In den Führungsetagen der Deutschen Wirtschaft besteht weiterhin ein riesiger Handlungsbedarf, was die Gleichstellung von Frauen und Männern angeht. So steht im Manager- Magazin von 2015 geschrieben: „In den 130 deutschen Unternehmen aus den drei Aktienindizes DAX, MDAX und SDAX wird lediglich eins von einer Frau geführt. Und: Von den insgesamt 550 Vorstandsmitgliedern sind lediglich 30 – also nur 5,5% - Frauen“(Manager-Magazin 2015, S. 37).

Auch der Übergang Jugendlicher¹ von der Schule in den Beruf geschieht weiterhin nach üblichen geschlechtstypischen Mustern; eben weil im Geschlechterverhältnis

- die Machtbeziehungen (also die Macht der Über- und Unterordnung)
- die Produktions- und Reproduktionsbeziehungen (also die Arbeitsteilung)
- die emotionalen Bindungsstrukturen (also das emotionale Begehren)

weiterhin einem System symbolischer Ordnung folgen, in der Männlichkeit eine mehr oder weniger bestimmende Position einnimmt, in der Weiblichkeit mehr oder weniger stark abgewertet wird (Connell, 2000, S. 94). Trotz aller rasanten Veränderungen innerhalb der vergangenen 100 Jahre!

Wenn diese Feststellung nicht reicht, dann dient die folgende Notiz über ein besonders erschreckendes Beispiel aus dem Bereich der emotionalen Bindungsstrukturen der weiteren Klärung: Etwa jeden 3. Tag wird in der BRD eine Frau von ihrem Ehemann, oder ihrem Partner oder ihrem Ex- Partner – im Rahmen häuslicher Gewalt – ermordet. Man nennt das Femizid (vgl. Bundeskriminalamt 2019).

Erste Zwischenbilanz: Die Genderfrage auf eine Bildungsfrage zu reduzieren ist falsch; die Genderfrage ist eine Machtfrage.

¹ Selbstverständlich gibt es nicht „die“ Jugendlichen; sie sind vielfältig in ihren Lebensläufen und auch hinsichtlich ihrer Lebenswelten und Lebensorientierungen. Zudem existieren neben dem Geschlecht weitere zentrale Strukturgeber des Lebenslaufs -wie die soziale Herkunft oder der Migrationshintergrund. (vgl. Degele/Winker 2007). Deshalb sind meine Aussagen prototypisch zu verstehen.

Doing Gender² bei Bildungsübergängen in den Beruf

Nimmt man nicht nur den singulären Übergang von der Schule in den Beruf als Passage unter die Lupe, sondern den Übergang im Kontext des Lebenslaufs, dann lässt sich eine doppelte These formulieren:

Erstens: Das doing gender der Bildungsübergänge dominiert weiterhin: d.h. die Übergänge werden vom Strukturgeber Geschlecht diktiert.

Zweitens: Biografische Übergänge privilegieren weiterhin männliche Biografien; diskriminieren weibliche Biografien. Dabei gibt es aktuell für beide Geschlechter im Lebenslauf sowohl ein *zwar* als auch ein *aber* – mit unterschiedlichen Konsequenzen:

-Die jungen Männer sind *zwar* aktuell die sogenannten Bildungsverlierer (d.h. sie schneiden hinsichtlich des Schulabschlusses schlechter ab als die jungen Frauen); *aber* sie sind weiterhin privilegiert hinsichtlich ihrer Erwerbsarbeitskarrieren.

-Die jungen Frauen sind *zwar* die sogenannten Bildungsgewinnerinnen (d.h. sie schneiden deutlich besser ab, was den Schulabschluss angeht), *aber* sie erfahren hinsichtlich ihrer Erwerbsarbeitskarrieren weiterhin zentrale Diskriminierungen.

Ich präsentiere zwei Beispiele zur Konstruktion der Lebensläufe und Bildungsbiografien von Frau und Mann. Ziel dieser Beispiele ist ein Erklärungs- und Verstehensversuch zur Macht von Genderaspekten:

Erstes Beispiel: Doing gender der Bildungsbiografie

Die Darstellung 2 generiert ein Prozessbild über Frauen und Männer innerhalb der Subsysteme Erziehung, Bildung und Wissenschaft.

² Der Begriff Doing Gender fokussiert, wie Menschen in alltäglichen Interaktionen Geschlecht inszenieren, beobachten und bedeutsam machen.

2017: Frauenanteile im System der Erziehung, Bildung und Wissenschaft

Erzieherinnen in Kitas = 95 %

Lehrerinnen in Grundschulen = 88 %

Lehrerinnen in Gymnasien = 38 %

(Frauenanteil unter den Teilzeitlehrkräften = 93 %)

Studienberechtigte Schulabsolventinnen = 53 %

Studienanfängerinnen = 51 %

Bachelorabsolventinnen = 50 %

Masterabsolventinnen = 45 %

Frauenanteil Promotionen = 45 %

Frauenanteil wiss. Hochschulpersonal = 39 %

Frauenanteil Habilitationen = 39 %

Professorinnen = 24 %

Quellen: BMBF 2017 und Statistisches Jahrbuch

Geschlechtstypische Bildungs-, Lebens- und Arbeitsverhältnisse.

Erzieherinnen vollziehen quasi „männerfrei“ die Erwerbsarbeit in den Kindertagesstätten (95 %). Und in der Eingangsstufe des Schulsystems – Grundschule - existiert fast derselbe Befund: Frauen als Lehrerinnen (88 %). Im Gymnasium liegt der Anteil von Lehrerinnen hingegen nur noch bei ca. 1/3. – allerdings liegt der Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten in Gymnasien wiederum extrem hoch = bei 93 %.

Teilzeitbeschäftigung ist Frauensache?!

Lenken wir unseren Blick weiter auf die Passagiere des Wissenschaftssystems, dann mag die Freude über den leicht überdurchschnittlichen Anteil studienberechtigter Schulabsolventinnen (53 %) nur bedingt aufkommen, zumal die Frauen unter denen, die schließlich Professorinnen werden, klar in der Minderheit sind (24 %). Und diese Darstellung führt uns vor Augen: Je näher die Erwerbsarbeitsrolle in den Hochburgen der Wissenschaft – also da, wo Wissen geschaffen wird (!) - angesiedelt ist, desto weniger Frauen sind dort zu finden.

Also: der berühmt-berüchtigte Cover - Titel des „Der Spiegel“ von 2004: „Schlaue Mädchen – dumme Jungs“ und die Titelunterschrift „Das überforderte Geschlecht der Jungen – Katastrophe an deutschen Schulen“ ist irgendwie (gewollt?) übertrieben. Und wenn man den ersten Satz des Artikels liest: „Pädagogen sorgen sich um die Männer von Morgen“, dann können wir mutmaßen, dass dieser Spiegel-Aufschrei „Schlaue Mädchen-Dumme Jungs“ ein typisch männlicher Aufschrei gegen die Infragestellung männlicher Hegemonie war – Ausdruck eines erschütterten Männlichkeitsbildes?!

Doch: Warum soll es denn immer so weitergehen mit der Männerdominanz im Bildungssystem - wie es bis in die 60er Jahre war. Denn damals hatte der Soziologe Ralf Dahrendorf beklagt, dass die „Katholische Arbeitertochter vom Lande“ die stärksten Bildungsbenachteiligungen erfahren musste (vgl. Dahrendorf 1966). Danach folgte eine Bildungsexpansion als Bildungsreform in der BRD – mit einer sehr deutlichen nachhaltigen Verbesserung der Bildungserfolge junger Frauen. Dominant ist heute eine Bildungsbenachteiligung insbesondere von Migrantensöhnen. Der Erziehungswissenschaftler Rainer Geißler hat dies auf die Formel gebracht: „Die Metamorphose von der Arbeitertochter zum Migrantensohn“ (vgl. Geißler 2005).

Zweites Beispiel: Doing gender in der Berufswahl

Die Berufswahl Jugendlicher wird vom Strukturgeber Geschlecht gelenkt. Ich beschreibe das exemplarisch anhand ausgewählter dualer Ausbildungsberufe:

-2017 gab es ca. 70.000 Auszubildende zur medizinischen und zur zahnmedizinischen Fachangestellten (vormals Arzt- und Zahnarzhelferin) in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2019, S. 102). Der Frauenanteil in diesen beiden Berufen lag und liegt jeweils bei etwa 99%. In diesem Berufsfeld dominieren Muster objektiver und subjektiver Prekarität: kaum tarifvertragliche Regelungen in den Arztpraxen, sehr niedrige Entlohnung, Arbeitsverhältnis befristet, Teilzeitbeschäftigung, häufig unregelmäßige Arbeitszeiten (vgl. Institut 2015). Und dennoch „entscheiden“ sich regelmäßig tausende junge Frauen für diese Berufe.

-Ebenfalls 2017 gab es ca. 63.000 Auszubildende zum Kraftfahrzeugmechatroniker (vormals KFZ-Mechaniker) in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2019, S. 102). Der Männeranteil in diesem Beruf lag und liegt weiterhin bei etwa 97 %. KFZ - Mechatroniker profitieren – insbesondere in der Fahrzeugbauindustrie – von den Standards des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses³ (vgl. Mückenberger 2014). Ergebnisse einer online-Umfrage der Hans- Böckler-Stiftung: „ Rund 92% der Befragten KFZ-Mechatroniker/innen geben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen; ein hoher Anteil von 98% arbeitet zudem in Vollzeit. Der Großteil der Befragten (83 %) arbeitet zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche“ (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 2016). Und die Entlohnung ist wesentlich höher als die für medizinischen Fachangestellte – sie ist grundsätzlich darauf angelegt, den Mann als Familienernährer („breadwinner“) auszustatten. Anzumerken wäre allerdings noch, dass die Zukunft des KFZ- Baus angesichts der Umstellung auf Elektrofahrzeuge mit einer gewissen Unsicherheit behaftet ist.

Kurzum: Diese beiden Berufsfelder – also einerseits als weibliche medizinische Fachangestellte und andererseits als männlicher KFZ-Mechatroniker – erfüllen nahezu uneingeschränkt die Normen im „Drehbuch“ des Genderregimes. Dabei trägt sich die junge Frau biografisch mit der Option Mutterschaft und Caring-Perspektive. Der junge Mann gilt sich selbst als prospektiver Vater mit der Breadwinner-Perspektive.

³ Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird primär ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird.

Um diese Privilegierungs- und Diskriminierungsverhältnisse zu verdeutlichen, fordern die Sozialwissenschaftler Helga Krüger und Claude Levy diese Geschlechteranalogie lebenslauf- bzw. prozessorientiert zu analysieren: „Erst die *Verknüpfungsprinzipien* beider Institutionen machen die *Gegenläufigkeit* der Ungleichheitsspirale sichtbar. Das *positive Aufaddieren* von Geschlecht und Familie im männlichen gegenüber der *umgekehrt proportionalen Negativentwicklung* im weiblichen Lebenslauf“ (Krüger/Levy 2000, S.144).

In der jüngsten (18.) Shell-Studie mit dem Titel „Jugend 2019“ finden sich zudem deutliche Hinweise auf die weitere Präferenz alter klassischer geschlechtstypischer Rollenmuster bei den befragten Jugendlichen. So sind sich die männlichen und weiblichen Befragten ziemlich einig, dass Frauen (=Mütter) auf ihre berufliche Karriere dann verzichten sollten, wenn es um die Betreuung von Kleinkindern geht. Mehr als die Hälfte befürworten ein „männliches Versorgermodell“ – dieses traditionelle Familienkonzept wird häufiger in den alten Bundesländern, weniger häufig in den neuen Bundesländern favorisiert. Wenn man bedenkt, dass in der Regel erst die Geburt des Kindes als „Erst-Kind-Schock“ Retraditionalisierungsschübe auslöst (vgl. Friebel 2007), dann sind die Daten der aktuellen Shell-Studie wohl ein Garant für den „freien“ und „willigen“ Übergang in die patriarchale Familie.

Zweites Zwischenfazit: Wir registrieren, dass die Berufswahl im Übergang von der Schule in den Beruf nicht einfach „nur“ Berufswahl ist. Sie ist am Beispiel der medizinischen Fachangestellten und der KFZ-Mechatroniker eine Verstetigung des herrschenden Genderregimes - mit gravierenden Folgen für den gesamten Lebenslauf.

Gemäß einer empirischen Studie der Agentur für Gleichstellung im ESF ist die Möglichkeit, ein existenzsicherndes Einkommen⁴ zu erzielen, für Frauen und Männer dramatisch unterschiedlich. Ich zitiere zwei zentrale Befunde dieser Studie:

-Bezogen auf die unmittelbare Bedarfsdeckung: „ Rund ein Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen im Alter von 25 bis 60 Jahren erzielt ein Erwerbseinkommen, das nicht für eine eigenständige Existenzsicherung in Bezug auf die unmittelbare Bedarfsdeckung reicht. Der Anteil der Männer mit einem Verdienst unterhalb der kurzfristigen Existenzsicherung liegt in dieser Gruppe (hingegen nur, H.F.) bei einem Zehntel“ (Agentur 2012,S.31).

⁴ Kriterien: Erwerbsbeteiligung, Kontinuität, Einkommenshöhe, Umfang der Wochenarbeitszeit.

-Bezogen auf die langfristige Bedarfsdeckung: „ Ein enorm hoher Anteil der beschäftigten Frauen ist nicht in der Lage, mit dem eigenen Einkommen langfristig die eigene Existenz zu sichern, geschweige denn mit einem Kind... Es wird aber (auch, H.F.) deutlich, dass ein hoher Anteil der beschäftigten Männer gar nicht mehr in der Lage wäre, die traditionelle Rolle des „Familienernährers“ zu erfüllen“ (ebenda).

Schlussfolgerungen: Übergänge im Lebenslauf – fokussiert auf die Gender-Regie

Persönliche Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsübergänge sind kontextualisiert - gewissermaßen eingerahmt, klarer noch ausgedrückt: eingezäunt - durch das Gender-Regime (vgl. Hausmann/Kleinert 2014). Die Verwirklichungschancen der im Kinder- und Jugendhilfegesetz postulierten „eigenverantwortlichen“ Persönlichkeit sind auf der Grundlage dieser beruflichen Segregation erheblich eingeschränkt.

Der sozial-ökonomische Wandel in der Moderne – markiert durch Umbrüche wie Globalisierung, Digitalisierung, Migration und Gleichstellungsnormen – hat neue Unübersichtlichkeiten und Widersprüche im Geschlechterverhältnis generiert – sie überformen alte weiter bestehende Ungleichheitsverhältnisse. Die zahlreichen Individualisierungsnarrative machen alte und neue Ungleichheiten unübersichtlich. Ich stelle die These auf, dass wir es aktuell mit einer gleichzeitigen und widersprüchlichen Wirklichkeit von

- traditionell männlichen Überlegenheitsbotschaften gegenüber der Frau und
- emanzipatorischen Gleichstellungsimperativen von Mann und Frau auf Augenhöhe

zu tun haben. Im Lichte dieser bizarren Gender-Problematik ist eine sensible Blickerweiterung auf Genderaspekte bei Bildungsübergängen nötig. Deshalb erlaube ich mir, drei kommunalpolitische Handlungsempfehlungen zum Schluss vorzustellen:

1. Fördern Sie Maßnahmen zur Entfaltung von Gendersensibilität und Genderkompetenz in Ihren Einrichtungen (z. B. Genderbeauftragte bzw. Weiterbildung zur Gendersensibilität).

2. Forcieren Sie die Umsetzung von bundes- und länderpolitischen Gleichstellungskonzepten in Ihren Kommunen (z. B. Werbung für die Inanspruchnahme von mehr Elterngeldzeiten bei Vätern).
3. Suchen Sie verstärkt den Kontakt mit Unternehmen, um Arbeitsbedingungen für eine emanzipatorische Bildungs-, Erwerbs- und Sorgearbeit von Frauen und Männern zu fördern (z.B. den Vätern und Müttern von Klein- und Schulkindern entgegenkommende flexible Arbeitszeitregeln anbieten).