Unsere Position

GCL-MF zur Berufs- und Lebensplanung junger Frauen

SCHRITTE ZUR UMFASSENDEN VERWIRKLICHUNG DER LEBENSPLANUNG VON MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN

Der Schülerinnenverband GCL-MF[1] vertritt die Interessen der Mädchen und jungen Frauen, die sich in ihm zusammengeschlossen haben und setzt sich mit diesem Positionspapier für bessere Rahmenbedingungen und Voraussetzungen ein, damit sie in Zukunft mehr von ihren Lebensplänen verwirklichen können.

In unserem Jugendverband lernen wir als Mädchen und junge Frauen viele Grundlagen für die erfolgreiche Umsetzung unserer Berufs- und Lebensplanung: Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Übernahme von (Leitungs-)Verantwortung, Glauben, Individualität und vieles mehr[2].

In der Auseinandersetzung mit den Chancen und Grenzen unserer Berufs- und Lebensplanung[3] ist uns klar geworden, dass diese für uns sehr wichtig ist und wir uns individuell für ihre Verwirklichung engagieren. Im gleichen Maße wurde deutlich, dass wir in der Realisierung unserer Wünsche immer noch und wieder an Grenzen stoßen, die nur durch gezielte persönliche und strukturelle Bemühungen weiterer Personengruppen und Institutionen überwunden werden können.

Viele Mädchen und junge Frauen wollen sich in der Planung ihrer Zukunft nicht mehr zwischen Berufs- und Familienplanung entscheiden müssen. Sie wollen die Option haben, beides zu verwirklichen und wünschen sich, dass diese in ihrer Zukunft eine Selbstverständlichkeit sein wird.

---

[1] Die „Gemeinschaft Christlichen Lebens – Mädchen und Frauen“ (GCL-MF) ist Mitgliedsverband im BDKJ (Bund der Deutschen Katholischen Jugend) und arbeitet mit der GCL-JM (Jungen und Männer) eng als J-GCL (Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens) zusammen.
Das vorliegende Positionspapier wurde v.a. von ehrenamtlich in der GCL-MF engagierten jungen Frauen im Alter zwischen 16 und 25 Jahren beschlossen, welche von ihren Ortsgemeinschaften delegiert mit ihrer Stimme auch deren Interessen vertreten.

[2] Weitere Grundlagen, die Mädchen und junge Frauen bei der GCL-MF erwerben: Demokratie, politisches Engagement, soziale Kompetenz, Selbstbewusstsein, Kreativität, Diskussions- und Streitkultur, Spiritualität und Werte, Reflexionsfähigkeit, strukturiertes Arbeiten, selbstbestimmtes Lernen, Zusammenarbeit mit Erwachsenen, (Geschlechter-)Gerechtigkeit, Leitungskompetenz und Teamwork und vieles mehr. (vgl. „Profil der J-GCL“ von 2001, „J-GCL-Bildungsstandards“ von 2006, siehe www.j-gcl.org)

[3] Ergebnisse dieser Auseinandersetzung in den Jahren 2006 und 2007 sind neben diesem Positionspapier auch ein Vernetzungs- und Mentoring-Projekt, das aktuelle und ehemalige Verbandsmitglieder produktiv vernetzt, sowie ein multifunktionales Kartenspiel (mit Methodenheft) zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen, welches im ersten Halbjahr 2008 fertiggestellt wird.

J-GCL Bundesstelle – Sterngasse 3- 86150 Augsburg – 0821/31 99 804 – mail@j-gcl.org

Wir fordern daher...

... von Politiker(inne)n:

Schaffen Sie eine nachhaltige Familienpolitik, die es Frauen ermöglicht, sowohl Familien- als auch Erwerbsarbeit nachzugehen oder auch nur einer von beiden.
Nur 5 % aller jungen Frauen wollen sich lebenslang ausschließlich um die Familie kümmern. 10 % wollen sich ganz auf ihre berufliche Karriere konzentrieren. Doch die absolute Mehrheit will beides.[4]

Schaffen Sie mehr verlässliche, flexible und qualifizierte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ab dem 1. Lebensjahr.
65 % aller Mütter würden mehr Zeit in ihren Beruf investieren, wenn ihnen eine solche Kinderbetreuung zur Verfügung stände[5].

Fördern Sie vermehrt Fortbildungsangebote für die Dauer der Elternzeit und die Information darüber.
Die Elternzeit wird in Deutschland – im Gegensatz zu anderen EU-Ländern – als reine Privatsache und nicht auch als Chance zur Weiterbildung angesehen.
74 % der Mütter in Elternzeit würden sich gerne beruflich weiterbilden, auch um den späteren Wiedereinstieg zu erleichtern, doch lediglich 17 % erhalten solche Angebote.[6]

Setzen Sie gleichen Lohn für gleiche Arbeit durch.
Verwirklichen Sie den Grundsatz der Entgeltgleichheit. In manchen Berufsgruppen, wie etwa der der Versicherungskauffrauen/-männer, erhält die Frau immer noch nur 68 % des „Männerverdienstes“.[7]

Engagieren Sie sich für eine faire Bezahlung und die gesellschaftliche Wertschätzung bisher frauendominierter Tätigkeiten.
Geringeres Erwerbseinkommen von Frauen ist oft noch durch die kulturelle Entwertung der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten bedingt. Es ist festzustellen, dass in Branchen und Berufen mit höherem Frauenanteil schlechter entlohnt wird.[8]

Sorgen Sie dafür, dass es Frauen finanziell möglich ist, eine Familie zu versorgen.
Sichern Sie finanzielle Unterstützungsentscheidungen (z.B. Elterngeld) langfristig ab, damit sie verlässlich sind und es sowohl gut als auch weniger gut verdienenden Frauen möglich ist, Erziehungsverantwortung zu übernehmen.

---

4 Die Ergebnisse stammen aus einer Studie des BMFSFJ 2006. Zitiert nach BMFSFJ, Erziehung, Haushalt und Beruf - Anforderungen und Unterstützungen für Familien, Ausgabe 4 - 8, 2006.
5 Vgl. Studie der FamilienForschung Baden-Württemberg 2006. Zitiert nach BMFSFJ, Erziehung, Haushalt und Beruf - Anforderungen und Unterstützungen für Familien, Ausgabe 4 - 8, 2006.
6 Die Ergebnisse stammen aus einer Studie des BMFSFJ 2004. Zitiert nach BMFSFJ, Erziehung, Haushalt und Beruf - Anforderungen und Unterstützungen für Familien, Ausgabe 4 - 8, 2006.
7 Vgl. http://www.frauenlohnspiegel.de, 2006, vorläufige Ergebnisse, 10.1.2007. Zitiert nach BMFSFJ, Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer; Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, 2007.
8 Vgl. erster Gleichstellungsreport der Bundesregierung, Kapitel 3.4.2, 2006.

... von Arbeitgeber(inne)n[9]:

Schaffen Sie eine familienfreundliche Atmosphäre in ihren Unternehmen[10].
Gemäß der Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb" von 2003 sind deutsche Unternehmen in der Großzahl als kinderfreie Zonen vorgesehen. Kinderzimmer im Betrieb oder einen Stillraum konnten nur 6% bzw. 5% aller Betriebe aufweisen, Freizeitangebote für die Kinder der Beschäftigten nannten 8% und auch die Möglichkeit, dass Kinder in der Betriebskantine mitessen, boten nur 16% der Unternehmen an. Hier gibt es einen großen Nachholbedarf, wenn Familienfreundlichkeit nicht nur eine schöne Floskel im Unternehmensprofil bleiben soll.

Etablieren Sie Systeme flexibler Arbeitszeiten und -formen, die sich gut mit den Bedürfnissen von Müttern und Vätern vereinbaren lassen und bieten Sie Hilfen zum Wiedereinstieg an.
Familienfreundliche Arbeitszeiten sind gemäß der Arbeitnehmer(innen)befragung der Bereich mit dem größten Handlungsbedarf in deutschen Unternehmen. Die Tatsache, dass fast 60% der befragten Frauen sich im Bereich der Arbeitszeiten deutliche Verbesserung wünschen, zeigt, dass die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den letzten Jahren nicht unbedingt zugunsten der Familienfreundlichkeit erfolgt ist. Das Angebot flexiblerer Arbeitszeiten orientiert sich in der Regel an Gewinnmaximierung und Wettbewerbsvorteilen und nicht an den Bedürfnissen von Eltern.

Fördern Sie Familien durch betriebliche Sonderleistungen wie Kinderzuzahlung oder Einmalzahlungen nach der Geburt.
2003 gaben lediglich 33% der befragten Arbeitnehmer(innen) an, dass es in ihren Betrieben solche Einmalzahlungen gibt. Mit einer finanziellen Unterstützung leisten Sie nicht nur einen Beitrag zur Solidargemeinschaft, sondern setzen auch ein deutliches Zeichen dafür, dass Ihnen der Nachwuchs Ihrer Mitarbeiter(innen) willkommen ist.

Unterstützen Sie Eltern durch die Vermittlung von Betreuungsangeboten bzw. bieten Sie in ihrem Unternehmen eine Kinderbetreuung an.
Die flexibelsten Arbeitszeiten nutzen Eltern wenig, wenn sie nicht unterschiedliche Formen der Kinderbetreuung nutzen können. In der Regel ist dies ein Betreuungsnetz aus Verwandten, Bekannten, Nachbarn und professionellen Betreuungsangeboten. Hier können Sie als Unternehmen in ganz unterschiedlicher Weise tätig werden. Wenn sich ein Betriebskindergarten nicht lohnt, kann schon die Vermittlung von Tagesmüttern/ -vätern, ein betreutes Spielzimmer oder die feste Zusammenarbeit mit Betreuungsagenturen eine große Hilfe für Eltern darstellen.

Zahlen Sie gleichen Lohn für gleiche Arbeit und werten sie bisher frauendominierte Tätigkeiten auf.
Setzen Sie den Grundsatz der Entgeltgleichheit um, wie er im AGG[11] festgeschrieben ist.

---

9 Alle unter dem Kapitel Arbeitgeber(innen) genannten Studienergebnisse stammen aus der Arbeitsnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb" (6.11.-6.12.2003). Zitiert nach BMFSFJ, Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, 2006.

10 Den Begriff „Unternehmen" verwenden wir hier in einem erweiterten Sinn, der alle Einrichtungen einschließt, die Menschen in einem festen Arbeitsverhältnis beschäftigen (also auch Institutionen des öffentlichen Dienstes, Kirchen etc.).

... von Leitenden und Lehrenden an Schulen[12]:

Brechen Sie Stereotype auf, vermitteln Sie die Gestaltbarkeit von Geschlechterrollen und schaffen Sie eine geschlechtergerechte Förderung.

Nach wie vor findet in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen eine Typisierung statt, die Jungen und Mädchen schon von klein auf in ein Rollenbild hinein zu zwängen versucht. So gelten etwa Fächer wie Kunst, Sprachen oder Musik als „weiblich“ und alle naturwissenschaftlichen Fächer sowie Mathematik als eher „männlich“.

Jungen und Mädchen brauchen eine geschlechtergerechte Förderung in ihrer Schule – jedoch fern ab von jeglicher Diskriminierung auf Grund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder vermeintlichen geschlechtsspezifischen Rollenbildern.

Verwirklichen Sie das Prinzip Gender Mainstreaming in allen Ebenen.

Die fachspezifische Typisierung findet sich nicht nur in den Reihen der Schülerinnen und Schüler wieder, sondern spiegelt sich statistisch exakt im Geschlecht ihrer Lehrkraft wieder.

Doch auch andere Ebenen sind betroffen: So unterrichten etwa an Grundschulen fast ausschließlich Frauen, wohingegen sie als Lehrende an Universitäten – wie auch generell in Führungspositionen – absolut unterrepräsentiert sind.

11 AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Umgangssprachlich auch „Antidiskriminierungsgesetz“. Gültig seit 2006.

12 Wir greifen hier die Sozialisationsinstanz Schule als eine heraus, die immer mehr unseren Alltag als Schülerinnen prägt und in der wir uns als Schülerinnenverband besonders engagieren. Beide Forderungen könnten mit ähnlicher Berechtigung und Notwendigkeit an die Verantwortlichen in Universität, Jugendarbeit, Familie usw. gerichtet werden.

... von Verantwortlichen in der katholischen Kirche[13]:

Setzen Sie sich in Kirche und Gesellschaft für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit ein.
Kirche will eine von Gerechtigkeit geprägte Gemeinschaft erfahrbar machen. Daher sollte sie sich auch für mehr Geschlechter-Gerechtigkeit stark machen und Initiativen unterstützen, die sich in gemischt- oder getrenntgeschlechtlichen Zusammenhängen für das Erreichen dieses Zieles und für einen Bewusstseinswandel einsetzen, der einengende Geschlechterrollenbilder aufbricht. - Für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Erziehung, Haushalt, Pflege) für Frauen und Männer könnte Kirche beispielsweise mehr Krippen- und Kindergartenplätze zur Verfügung stellen.

Fördern Sie die Präsenz von Frauen in Theologie und Kirche.
Frauen wollen in allen kirchlichen Grundvollzügen, im gesamten Spektrum kirchlichen und theologischen Lebens ernst genommen und gefördert werden. Sie wünschen sich eine Kirche, in der sie demokratisch mitbestimmen und gestalten können.
Um „männliche“ wie „weibliche“ Seiten von Theologie und Kirche ausgewogener erfahrbar zu machen, bleibt es wichtig, „weibliche“ Gottesbilder sowie biblische und kirchengeschichtliche Frauengestalten deutlicher ins Bewusstsein zu rücken.
Nach einer langen Zeit männlich geprägter Theologie und Seelsorge sind Frauen als wissenschaftliche Theologinnen – insbesondere als Professorinnen – sowie kirchliche Seelsorgerinnen ausdrücklich zu begrüßen.
Junge Frauen müssen in ihren Kompetenzen wahrgenommen und unterstützt werden, wollen und sollen verantwortungsvolle Aufgaben und Entscheidungsfunktionen in Kirche übernehmen. Im Bereich kirchlicher Leitungspositionen sind weitere Räume für Frauen zu erschließen. Die Frage nach Diakonat und Priesterinnenweihe darf nicht tabuisiert werden, sondern bedarf weiterer Auseinandersetzung.

Begleiten und unterstützen Sie Mädchen und Frauen in der Vielfältigkeit sowie auch in Brüchen und Notlagen ihres Lebens statt zu verurteilen.
Gewollt und ungewollt gibt es heutzutage keine weiblichen Normbiographien mehr. Kirche sollte davor nicht die Augen verschließen, sondern offen sein für das breite Spektrum der Gestaltung von Beziehungen und (Familien-)Leben. Es soll spürbar sein, dass eine Frau in jedem Lebensabschnitt und jedem Stand einen Platz in der Kirche hat, ob z.B. Mutter oder nicht, ob erwerbstätig oder nicht. Unterstützung in Notlagen ist gerade deshalb für Frauen so wichtig, da sie es sind, die überdurchschnittlich oft allein Erziehungsverantwortung tragen oder von Arbeitslosigkeit, Armut und (sexualisierter) Gewalt betroffen sind.

13 Vgl. Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Katholische Frauenbewegung Österreichs, Katholische Frauenbewegung Bozen-Brixen, Frauen- und Müttergemeinschaft der Schweiz, Schweizerischer Katholischer Frauenbund, Frauen in der Kirche – ein Faltblatt, 4. Auflage 2002.

Wir appellieren mit Nachdruck …

... an Jungen und Männer:

Familienplanung und Kindererziehung sollte (genauso wie Haushaltsarbeit und Pflege von Angehörigen) niemals die alleinige Aufgabe der Frau sein. Jeder Mann muss sich der Verantwortung bewusst sein, die er gemeinsam mit seiner Partnerin trägt, auch beispielsweise für den Fall einer ungeplanten Schwangerschaft.

Ein Mann, der eine Familiengründung in Betracht zieht, sollte sich um eine gerechte Umsetzung bemühen. Wenn er sich eine Familie wünscht, darf er seine Partnerin nicht zur Erziehung der Kinder „verdammen", sondern muss mit ihr gemeinsam nach Möglichkeiten suchen, wie sie Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit untereinander so aufteilen können, dass beide damit zufrieden sind und sich ausreichend selbst verwirklichen können. Das Argument „Kindererziehung ist nichts für mich." greift hier nicht.
Auch in der religiösen Erziehung, ob in der Familie oder in der Kirchengemeinde, sollen Männer präsenter und aktiver sein.

Für Mädchen und Frauen ist es meist selbstverständlich ihre Berufsplanung auf ihre Lebensplanung, auch im Sinne einer möglichen Familiengründung, abzustimmen. Wir fordern dies auch von Jungen und Männern.

... an Mädchen und Frauen:

Es ist möglich und wichtig, Ungerechtigkeiten zu überwinden, die genannten Forderungen durchzusetzen und so die eigene Lebensplanung zu verwirklichen. Wir müssen – auch politisch – handeln, anstatt Geschehnisse und Zustände stillschweigend hinzunehmen.

Frauen auf verantwortungsvollen Posten müssen um Geschlechtergerechtigkeit bemüht sein.

Durch verstärkte Vernetzung in unterschiedlichen Lebensbereichen können Mädchen und Frauen wechselseitig von ihren Kompetenzen profitieren.

Wir sollten uns als Frauen gegenseitig ermutigen und bei der Verwirklichung unserer Ziele unterstützen.

Beschluss der Jahreskonferenz der GCL-MF
(d.h. des höchsten beschlussfassenden Gremiums des Verbandes)
Rieneck, Januar 2008