

Statement Margret Urban, 2. stellvertretende Präsidentin des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V., Ressort Tarifpolitik, auf der Pressekonferenz des Deutschen Frauenrates am 4. März 2008 in Berlin

Entgeltgleichheit für Frauenberufe?

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. vertritt die Interessen von Medizinischen, Zahnmedizinischen und Tiermedizinischen Fachangestellten. Mehr als 98 Prozent der rund 500.000 Berufsangehörigen, deren alte Berufsbezeichnungen Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzt-helferinnen lauten, sind Frauen.

Verschiedene Aspekte

- Um die erste Frage zur Entgeltgleichheit gleich vorweg zu nehmen: Es gibt keine Angaben über die Gehälter der weniger als zwei Prozent Männer. Erfahrungsgemäß haben aber selbst Männer in Frauenberufen bessere Einkommen. Schon allein aufgrund des Seltenheitsbonus, weil sie in der Regel höhere Positionen einnehmen und – weil sie für den Lohn einer Frau nicht arbeiten würden.

Darüber hinaus hat das Thema Entgeltgleichheit, Gleichwertigkeit, Diskriminierung in Frauenberufen aber noch wesentlich mehr Seiten, die betrachtet werden müssen und das gemeinsame Engagement der Politiker und Sozialpartner erfordern.

1. Ein diskriminierungsfreier Vergleich der Arbeit in Männer- und Frauenberufen ist notwendig. Ständige Flexibilität und psychische Belastungen im Beruf der Medizinischen Fachangestellten muss eine ebenso hohe Wertschätzung erhalten wie körperliche Arbeit in handwerklichen Berufen; Verantwortung für die Gesundheit genauso wie Verantwortung für kaufmännische Abläufe. Auch im gesundheitlichen Dienstleistungsbereich gibt es körperliche (Tragen, Bewegen oder Stützen von Patient/innen), geistige (Schreib- und Verwaltungsarbeit, Beratungsgespräche) und emotionale Arbeit, z.B. wenn die Praxismitarbeiterinnen bestimmte Gefühle bei den Patient/innen wecken (Vertrauen, Mut, Zuversicht), wenn sie durch ihr eigenes Gefühl (gute Laune, Freude über Therapieerfolg) Patient/innen anstecken wollen; wenn sie ihre eigenen Gefühle verbergen (Fröhlichkeit, Ekel, Angst), um die Patient/innen nicht zu verletzen und die Dienstleistung zu ermöglichen. Allgemein berücksichtigt werden müssen auch die Arbeiten, bei denen unsere Berufsangehörigen in Interaktion mit den zunehmend aktiveren Patienten treten. Die Anforderungen wechseln hier mit der Art und dem Charakter der Patient/innen (bzw. Patientenhalter in der Tierarztpraxis), der ebenso gelassen wie ängstlich, schreiend, dement, unverständlich oder aggressiv sein kann.
2. Die sozialen Kompetenzen (wie Empathie und Motivierungsvermögen), die für viele Frauenberufe notwendig sind, werden von den Frauen generell erwartet und spielen bei der Arbeitsbewertung keine Rolle. In Männerberufen, vor allem in höheren Positionen, gelten diese Kompetenzen als besondere Qualifikation.
3. Mehr Gerechtigkeit heißt auch, gleiche Tätigkeiten mit vergleichbaren Qualifikationen nicht unterschiedlich zu bewerten: Eine i.m.-Injektion, die eine Medizinische Fachangestellte setzt, sollte unserem Gesundheitswesen genauso viel wert sein wie die i.m.-Injektion einer Kranken- und Gesundheitspflegerin.
4. Weitere „frauentypische“ Probleme wie Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehungszeiten sowie Teilzeitarbeit sind bekannt und haben bei den Berufen, die ohnehin auf der Verdienerskala ganz unten stehen, besonders krasse Auswirkungen.

Was hat unser Verband bereits getan?

Wir haben sehr aktiv an der Novellierung der Ausbildungsberufe mitgearbeitet. Die neue Ausbildungsordnung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten trat 2001 in Kraft, die zur Medizinischen und zur Tiermedizinischen Fachangestellten 2006. Seither sind die Anforderungen an die Ausbilder und die Auszubildenden gestiegen, die Berufe haben – von Fachleuten anerkannt – einen höheren Stellenwert erfahren und die Handlungsorientierung der Ausbildung ist ein zentraler Punkt, der die Jugendlichen auf den Arbeitsalltag noch besser vorbereitet.

Mittlerweile konnten wir mit den Sozialpartnern auch gute bis sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen und berufliche Aufstiege ermöglichen.

In Vorbereitung auf die Tarifverhandlungen Medizinische Fachangestellte hat unser Verband zudem ein Gutachten erstellen lassen, um den alten Tarifvertrag auf diskriminierende Elemente zu prüfen. Erste Ergebnisse wurden bereits berücksichtigt. So ist es jetzt z.B. möglich, wesentlich früher als bisher in eine höhere Tarifgruppe aufsteigen zu können.

Um das Alter der Berufsangehörigen etwas sicherer zu gestalten, konnten wir sowohl für die Medizinischen als auch für die Zahnmedizinischen Fachangestellten Tarifverträge zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung mit arbeitgeberfinanzierten Beiträgen vereinbaren - gemessen am Gehalt, in z.T. nicht unerheblicher Höhe. Für die Tiermedizinische Fachangestellte werden diesbezüglich demnächst Verhandlungen geführt werden.

Aktuelle Aufgaben

Unserem Ziel, die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsangehörigen sowohl ideell als auch finanziell zu verbessern, sind wir damit einen kleinen Schritt näher gekommen. Die Reihe der anstehenden Aufgaben ist aber noch lang:

- Wir wollen weitere Veränderungen des Eingruppierungssystems durchsetzen
- Wir wollen das Selbstbewusstsein der Berufsangehörigen stärken. Auf der bevorstehenden Bundeshauptversammlung unseres Verbandes ist dazu die Verabschiedung einer Berufsordnung geplant.
- Wir wollen erreichen, dass die Gehälter zunächst die Höhe der Kranken- und Gesundheitspflegerinnen und -pfleger (deren Ausbildung der Medizinischer Fachangestellter gleichen) erreichen, später gern auch die der Angestellten der Krankenkassen und -versicherer (die die Patienten lediglich verwalten).

Ich hoffe, Sie als Medienvertreter, können uns dabei unterstützen und Bevölkerung wie Politiker für die Probleme der Frauenberufe sensibilisieren.

Margret Urban 2. stellvertretende Präsidentin, Ressort Tarifpolitik Grenadierstr. 4, 13597 Berlin T: 030/3 31 97 39, murban@vmf-online.de www.vmf-online.de

Ich bin mehr wert.

Frauenbündnis startet politische Initiative

Gemeinsame Erklärung des Deutschen Frauenrates, der Business Professional Women Deutschland, des Journalistinnenbundes, des Verbandes medizinischer Fachberufe, des Deutschen Akademikerinnenbundes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

„Fünfzig Jahre nach Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes in der BRD und der Einführung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit in den Römischen Verträgen existiert nach wie vor eine deutliche Kluft in der Bezahlung von Frauen und Männern. In Deutschland verdienen Frauen derzeit rund 22 Prozent weniger als Männer – und diese Schere geht weiter auseinander.

Dabei ist die derzeitige Frauengeneration im erwerbsfähigen Alter die bisher am besten ausgebildete aller Zeiten. Sowohl die private Wirtschaft als auch der öffentliche Dienst betonen, dass sie auf diese hoch- und höchstqualifizierten Kräfte nicht mehr verzichten können. Es ist daher Zeit, dass sich diese Entwicklung auch beim Entgelt widerspiegelt.

Die Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben, insbesondere die geringe Wertschätzung weiblicher Arbeit ist ein Skandal, der sich nicht durch Sonntagsreden lösen lässt. Vielfältige Handlungsstrategien, möglichst abgestimmt, sind das Gebot der Stunde.

So wie in der Familienpolitik seit einiger Zeit erkennbar, bedarf es auch in der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt einer engagierten Politik aller Beteiligten. Bessere öffentliche Kinderbetreuung führt nicht automatisch zu einer besseren Bezahlung von Frauen. Was wir brauchen ist ein Dreiklang aus Entgeltgleichheit, Karrierechancen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei sind alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert zu handeln.

Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2008 starten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Aktionsserie unter dem zentralen Motto „Ich bin mehr wert“, deren Ziel es ist, die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen endlich konsequent zu reduzieren. Viele weitere Verbände haben bereits ihre Unterstützung zugesagt, darunter die Business and Professional Women (BPW) Germany. Das größte deutsche branchenübergreifende Berufsnetzwerk für Frauen startete im vergangenen Jahr mit der „Initiative Rote Tasche“ eine Dialogkampagne zu Entgeltgleichheit und zeichnet auch für die Einführung des internationalen Aktionstages „Equal Pay Day“ in Deutschland am 15. April dieses Jahres verantwortlich.

Vielfältige Faktoren bewirken diese Entgeltunterschiede. Insbesondere die Berufswahl, die geringe gesellschaftliche Anerkennung weiblicher Arbeit als auch die kaum veränderte ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Fürsorge- und Hausarbeit behindern die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.

Das notwendige Engagement der Tarifpartner auf diesem Feld kann in vielfältiger Weise gesellschaftspolitisch unterstützt werden. Dies gilt insbesondere in Bereichen der Niedriglöhne und in Branchen, in denen Tarifverträge und BetriebsrätlInnen Seltenheitswert haben. Die Stärkung tarifvertraglicher Regelungen aber ist ein entscheidender Bestandteil einer erfolgreichen Strategie. Dazu gehört u. a. aber auch mehr Aufklärungsarbeit, ein verbessertes Verbandsklagerecht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Überwindung antiquierter Rollenbilder.

Berlin, 4. März 2008