

## ADÜ Nord mit neuem Vorstand

Pressemitteilung zur Mitgliederjahresversammlung 2006



## Wörterbuch-Rezension

Köbler »Rechtsenglisch für jedermann«, rezensiert von Dr. Isabelle Thormann

## Gleicher Job, gleiche Chancen?

Analyse zur Einkommenssituation männlicher und weiblicher Sprachmittler von Dr. Thea Döhler

## Spam, das tägliche Ärgernis

Tipps zum Schutz vor Spam-Mails in der Rubrik »Computer und Internet« von Thekla Kruse

Auflagen vorliegenden, von einem geschichtstgetreuen gemeineuropäischen Ausgangspunkt aus alle Rechtsgebiete angemessen einbeziehenden deutschen Juristischen Wörterbuchs mit Hilfe mehrsprachiger Mitarbeiter zweisprachige Übersichten über den gegenwärtigen Grundwortschatz wichtiger Fremdsprachen hergestellt.« (Ja, so steht es dort; ein Satz!)

Es wird recht viel Platz durch die aufwändige Angabe der jeweiligen weiblichen und männlichen Formen verbraucht. Ein englischer Terminus wird mit allen Übersetzungen einmal komplett für die weibliche Form (immer vor der männlichen) aufgeführt, und dann noch einmal für die männliche, z. B. *auditor (F.) Hospitantin (F.), Prüferin (F.), Rechnungsprüferin (F.), Wirtschaftsprüferin (F.)* und dann *auditor (M. bzw. F.) Hospitant (M.), Prüfer (M.), Rechnungsprüfer (M.), Wirtschaftsprüfer (M.)*.

Die Eintragungen zum »auditor« wären ohne die Angabe »Hospitant/Hospitantin« sicher besser, zumal dieses Wort durch die alphabetische Auflistung auch noch als erstes erscheint (wobei inkonsequenterweise jedoch nicht im gesamten Buch die möglichen Übersetzungen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden).

Die aufwändige getrennte Aufnahme der weiblichen und männlichen Formen ist konsequent durchgehalten, sodass z. B. im deutsch-englischen Teil das Wort »Kauffrau« als


selbstständiger Eintrag mit sämtlichen unter der männlichen Form aufgeführten Übersetzungen (»business-woman/-man, trader, dealer, merchant«) enthalten ist.

Konsequent und sinnvoll ist die Unterteilung nach Wortarten. So ist das Wort »forfeit« zweimal getrennt aufgeführt, einmal als Substantiv, einmal als Verb.

An einigen Stellen ist ein (nicht sinnvolles) Streben nach Vollständigkeit zu erkennen, das jedoch nicht durchgehalten wird, denn an anderen Stellen fehlen wichtige Angaben. Beispiele: Unter »Rechtsanwalt« wird der »barrister« nicht erwähnt; im englisch-deutschen Teil gibt es den »barrister« (»Anwalt/Anwältin, Prozessanwalt/-anwältin«); im deutsch-englischen Teil unter »Anwalt« ist der »barrister« (neben »lawyer, advocate, counsel, solicitor, attorney, attorney at law«) aufgeführt.

Positiv ist weiterhin anzumerken, dass oft auf amerikanische und britische Besonderheiten hingewiesen wird; es steht dann hinter dem englischen Wort in Klammern »am.« oder »brit.«.

## Fazit

Dieses praktische, handliche und preiswerte Rechtswörterbuch ist insgesamt brauchbar und für Nicht-Profis – sprich Nicht-Dolmetscher und Nicht-Übersetzer und Nicht-Juristen – durchaus empfehlenswert. 

## Gleicher Job, gleiche Chancen?

*Impulse für die Praxis: Wozu die Honorarumfrage des ADÜ Nord noch beitragen kann (Teil 1) von Dr. Dorothea Döhler, Triacom Unternehmensberatung (www.consulting.triacom.com) und Marketingberaterin des ADÜ Nord*

Gleicher Job, weniger Gehalt: Nach wie vor verdienen Frauen weniger als Männer. Ein Blick in die Unterlagen des Statistischen Bundesamtes liefert die Fakten: Der durchschnittliche Bruttoverdienst der weiblichen Angestellten war 2004 und 2005 in Deutschland um 29 Prozent niedriger als der der männlichen Angestellten – ein Unterschied von rund 1100 Euro monatlich. Da tröstet auch die Tatsache nicht, dass sich der Gehaltsabstand von 2001 bis 2004 im Mittel um ganze 0,7 Prozent verringert hat.

### Branchenunterschiede

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit von 2005 bestätigt, dass Frauen bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung mit weniger Gehalt auskommen müssen. Jedoch fällt die Gehälterdifferenz nach Beruf und Branche unterschiedlich aus. Beispielsweise verdienen Frauen in deutschen Büros im Schnitt 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die technischen Redakteure bilden da keine Ausnahme: Der tekom-Gehaltsspiegel von 2003 verrät, dass weibliche Angestellte

durchschnittlich 13 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Bei den leitenden Angestellten summiert sich der Gehaltsunterschied sogar auf 20 Prozent. Viel weiter klafft die Gehaltsschere bei den kaufmännischen Berufen auseinander: Hier verdient laut Studie der Hamburger Vergütungsberatung Personalmarkt von 2005 ein männlicher 45-jähriger Controller 61 700 Euro brutto im Jahr, während seine gleichaltrige Kollegin nur auf 42 500 Euro kommt. Ein Unterschied von satten 31 Prozent!

Es gibt aber auch Berufsgruppen, bei denen sich die Gehälter anzugleichen beginnen. Laut Personalmarkt-Studie kommt eine 30-jährige Mitarbeiterin in der Marktforschung auf ein Jahresbruttogehalt von 38 600 Euro, ihr gleichaltriger männlicher Kollege auf 40 000 Euro. So beträgt der Gehaltsunterschied im Monat nur noch 110 Euro. Ähnlich im kreativen Bereich: Das Jahresbruttogehalt einer 40-jährigen Grafik-/Webdesignerin lag 2005 bei 36 000 Euro, das ihres männlichen Kollegen nur knapp 1000 Euro darüber, ist in der Personalmarkt-Studie nachzulesen.

# Honorarumfrage

Bei den kreativen Berufen fällt auf, dass der Verdienst freiberuflicher Journalisten, Designer, Literaturübersetzer und Lektoren laut einer Studie des Bremer Uni-Zentrums für Sozialpolitik nicht rosig ist: Von 300 in 2005 Befragten gaben 26 Prozent an, über ein Jahresnettoeinkommen von unter 10 000 Euro zu verfügen. Weitere 29 Prozent liegen bei maximal 20 000 Euro, und 25 Prozent haben ein jährliches Nettoeinkommen von bis zu 30 000 Euro. Etwa die Hälfte der Befragten ist phasenweise auf Unterstützung durch den Lebenspartner oder die Eltern angewiesen – nämlich dann, wenn die Auftragslage schlecht ist.

Eine Einkommensumfrage unter 197 freien Lektoren bestätigte 2005 diese Ergebnisse: Von einem durchschnittlichen Vorsteuergewinn von etwa 14 200 Euro bleiben nach Abzug der notwendigen privaten und berufsbezogenen Versicherungen sowie der Einkommensteuer knapp 10 000 Euro im Jahr zum Leben. Damit könne man kaum sich selbst, geschweige denn eine Familie ernähren, kommentiert die Vorsitzende des Verbands der Freien Lektorinnen und Lektoren, Dr. Andrea Kamphuis, dieses Ergebnis.

Glaubt man den Autorinnen der Bremer Studie, verdienen Literaturübersetzer im Vergleich zu anderen freiberuflich Medienschaffenden am schlechtesten. Obwohl hoch qualifiziert und motiviert und mehr als 50 Stunden pro Woche im Einsatz, stünden Übersetzer mit einem relativ niedrigen Einkommen da.

## Situation der Sprachmittler

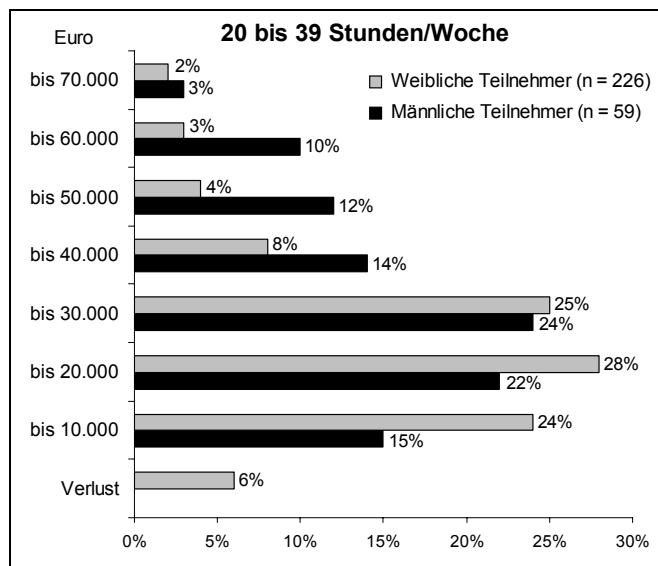
Lassen sich diese Erkenntnisse auf alle Sprachmittler übertragen? Die Honorarumfrage des ADÜ Nord unter freiberuflichen Übersetzern und Dolmetschern ergab bei 811 Befragten einen durchschnittlichen Vorsteuergewinn von rund 26 800 Euro im Jahr 2003. Das sind 12 600 Euro mehr als im Vergleich zum oben erwähnten Einkommen der freien Lektoren von 2005. Bezieht man die Wochenarbeitszeit in die Betrachtung mit ein, erhält man ein noch differenzierteres Bild: Bei einer Wochenarbeitszeit von bis zu 19 Stunden erwirtschafteten Sprachmittler einen durchschnittlichen Vorsteuergewinn von 11 700 Euro, bei 20 bis 39 Stunden von 25 500 Euro und bei mehr als 40 Stunden von 43 200 Euro. Im Kontrast zur Bremer Studie müssen unter den Befragten der ADÜ-Nord-Studie nur 17 Prozent mit einem Jahresnetto von unter 10 000 Euro auskommen. Damit es zum Leben reicht, üben 70 Prozent der Sprachmittler, die weniger als 19 Stunden pro Woche in ihrem Beruf arbeiten, eine Nebentätigkeit aus.

## Vergleich Männer/Frauen

Und was ist mit den Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern? Die gibt es natürlich, auch in diesem klassischen Frauenberuf. 1988 stellte Prof. Peter A. Schmitt nach Auswertung der Umfrage zur Berufspraxis angestellter und freiberuflicher Übersetzer fest, dass es

eine auffallende Abweichung bei den durchschnittlichen Jahreseinkommen zwischen weiblichen und männlichen Kollegen gibt: Das Einkommen der Männer lag zwischen 52 000 und 55 000 DM, während sich das der Frauen zwischen 44 000 und 47 000 DM bewegte: Ein Unterschied von 25 Prozent.

Hat sich daran in 15 Jahren etwas geändert? Nicht bei den freiberuflichen Sprachmittlern, die 40 Stunden und mehr pro Woche arbeiten. Hier liegt laut ADÜ-Nord-Studie der durchschnittliche Jahresgewinn der männlichen Kollegen 25 Prozent über dem der weiblichen. Und bei den Teilnehmern mit einer Wochenarbeitszeit von 20 bis 39 Stunden klappt die Einkommensschere sogar noch weiter auseinander. Der durchschnittliche Gewinn, den Männer in 2003 erwirtschafteten, übertrifft den der Frauen um rund 40 Prozent! Während 26 Prozent der Männer einen durchschnittlichen Jahresgewinn zwischen 30 000 und 50 000 Euro erzielten, gelang das nur 12 Prozent der Frauen.



Jahresgewinn in 2003, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeit, prozentuale Verteilung bei 285 Befragten mit einer Wochenarbeitszeit von 20 bis 39 Stunden (Quelle: Honorarstudie des ADÜ Nord »Auskommen mit dem Einkommen?«, Seite 136)

Wodurch lässt sich dieses Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern erklären? Einige übliche Deutungsmuster greifen bei den freiberuflichen Sprachmittlern nicht:

## 1. Bevorzugte Branchen und Berufsgruppen sowie eine geschlechtstypische Berufswahl

Während junge Männer eher gewerblich-technische Berufe wie Mechatroniker oder Informatiker wählen, drängen junge Frauen häufiger in soziale (Erzieherin), kreative (Mediengestalterin) oder Verwaltungsberufe. Dass klassische Frauenberufe niedriger bewertet und entlohnt werden, ist kein Geheimnis.

In unserem Fall gehören Männer und Frauen ein und derselben Berufsgruppe an – nämlich den Sprachmittlern. Dazu zählen Übersetzer, Dolmetscher und Kollegen, die sowohl übersetzen als auch dolmetschen, sowie die Gebärdensprachdolmetscher. Und in der ADÜ-Nord-Studie war das ganze Spektrum vertreten; allein bei den Übersetzern reichte es von den beeidigten/vereidigten/ermächtigten Übersetzern über die Literaturübersetzer bis zu den Fachübersetzern.

## **2. Geringer Frauenanteil in der Berufsgruppe**

Es wird behauptet, dass der Abstand zwischen den Gehältern in einer Berufsgruppe mit einem geringen Frauenanteil größer ist als in einer Berufsgruppe mit einem hohen Anteil. Dabei garantiert jedoch ein hoher Frauenanteil nicht automatisch einen geringeren Abstand zwischen den Gehältern. Das scheint sich auch bei den Sprachmittlern zu bestätigen. Hier sind die Frauen mit einem Anteil von 60 bis 70 Prozent eindeutig in der Mehrheit. Das spiegelt auch die ADÜ-Nord-Studie wider, bei der über zwei Drittel der Befragten (71 Prozent) Frauen waren. Dieser hohe Frauenanteil war jedoch nicht mit einem geringen Abstand zwischen den Gehältern verbunden, sondern im Gegenteil: Je nach Wochenarbeitszeit lag der Jahresgewinn bei den Männern über dem der Frauen, und zwar jeweils 13 Prozent, 25 Prozent bzw. 40 Prozent.

## **3. Führungsposition und Anzahl der geführten Mitarbeiter**

Abstände zwischen den Gehältern von Männern und Frauen werden gern mit einer hohen Führungsposition und der Anzahl der geführten Mitarbeiter erklärt: Mit wachsender Führungsverantwortung und steigender Mitarbeiterzahl steigt das Gehalt. Und bekanntlich sind Frauen in Deutschland in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Das spielt für das Einkommen der freiberuflichen Sprachmittler aber keine Rolle: Sie arbeiten zum allergrößten Teil allein und selbstständig. 93 Prozent der in der ADÜ-Nord-Studie Befragten waren Einpersonenbetriebe ohne Angestellte und ohne Geschäftspartner. Daher greift auch das folgende Deutungsmuster nicht.

## **4. Einstellungen der Arbeitgeber und diskriminierende Vereinbarungen im Angestelltenverhältnis**

Laut Thomas Hinz von der Universität Konstanz – einem der Autoren der IAB-Studie – ist ein Grund für die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in den Rollenvorstellungen, Normen und Erwartungen der Arbeitgeber zu suchen. Schon bei der Einstellung werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt und auf unterschiedlich entwicklungsfähige Positionen gesetzt, wobei Frauen auf den weniger interessanten Positionen landen und damit langfristig die schlechteren Karriere-chancen haben und folglich auch ein geringeres Gehalt.

Antje Jenter vom DGB musste am 15. April 2005 in der Süddeutschen Zeitung bekennen, dass auch Tarifvereinbarungen diskriminierend sein können: »Es werden zum Teil unterschiedliche Kriterien für gleichwertige Arbeit angelegt. Das zeigt sich zum Beispiel bei der Bezahlung einer Küchenhilfe und der eines Straßenreinigers. Der Arbeiter erhält grundsätzlich einen Erschwerniszuschlag, weil er mit Schmutz und Dreck zu tun hat. Bei der Küchenhilfe wird genau geschaut, wie lange sie tatsächlich am heißen Abwasch steht, und nur für diese Zeit bekommt sie mehr Geld. Hier wird innerhalb einer Branche mit zweierlei Maß gemessen.«

Freiberufliche Sprachmittler werden nicht fest angestellt und nach einem Tarifvertrag entlohnt. Für sie gelten andere Spielregeln: Sie können ihre Honorare immer wieder neu verhandeln. Dabei können sie sich auf Empfehlungen von Berufsverbänden und vereinbarte Vergütungsregeln stützen – Literaturübersetzer beispielsweise auf die Honorarempfehlungen des Verbands deutscher Schriftsteller und des Verbands deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke e. V. und die vereidigten/beeidigten/ermächtigten Übersetzer und Dolmetscher auf das JVEG.

## **Erklärungsversuche**

Die Aussagen von Befragten, die sich im Rahmen der ADÜ-Nord-Umfrage zur Vergütung ihrer Projektmanagementtätigkeit äußerten, deuten darauf hin, dass eine mögliche Erklärung für die Einkommensunterschiede im unterschiedlichen Verhalten beim Aushandeln von Honoraren zu suchen ist. So stellten 30 von 248 Sprachmittlern, die für ihre Kunden Aufträge koordinieren, diese Leistung nicht in Rechnung. Von diesen 30 Sprachmittlern sind 23 Frauen.

Kann es sein, dass Frauen ihre Verdienstmöglichkeiten selbst begrenzen, indem sie für ihre Dienstleistungen kein Geld verlangen oder diese unter Wert anbieten? Kann es sein, dass sie in Preisverhandlungen lange nicht so fordernd wie ihre männlichen Kollegen auftreten? Spielen vielleicht auch Auszeiten durch Schwangerschaft und Kindererziehung eine Rolle? Dadurch sind weibliche Angestellte von den üblichen Gehaltsrunden und Gehaltssteigerungen ausgeschlossen und können ihre Karriere-chancen nicht wahrnehmen.

Ist es möglich, dass freiberuflich tätige Frauen durch ihre Auszeit (zu viele) Kunden verlieren und bei ihrem Wiedereinstieg nicht an das alte (höhere) Preisniveau anknüpfen können? Oder gibt es noch andere Erklärungen für den deutlichen Einkommensunterschied zwischen männlichen und weiblichen freiberuflich tätigen Sprachmittlern?

Mit diesen und anderen Fragen wird sich der nächste Teil dieser Artikelreihe im kommenden *Infoblatt* befassen.

Wenn Sie sich für die hier zugrunde gelegten Quellen interessieren, fordern Sie bei der Autorin ein Literaturverzeichnis an: ✉ [thea@triacom.com](mailto:thea@triacom.com)