

B005: Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Laufende Nummer: 014

Antragsteller/in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 31: Ersetzung Zeile 35 - 36: Ersetzung Zeile 37: Ergänzung Zeile 46: Streichung Zeile 49 - 50: Ersetzung

Geschlechtergerechte Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist noch immer von einer geschlechtsspezifischen
- 2 Segregation nach Branchen geprägt. Junge Frauen und Männer beschränken sich in ihrer
- 3 Berufswahlentscheidung auf wenige Berufe, die veralteten Rollenstereotypen folgen. Insbesondere für
- 4 Frauen gehen damit strukturelle, ökonomische und/oder individuelle Nachteile einher. Im Berufsleben
- 5 angekommen, verstetigen sich Ungleichheitsstrukturen in der Weiterbildung. Die nach Branchen
- 6 segmentierte Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe muss überwunden, der
- 7 Unterschied zwischen dem schulischen und dem dualen Ausbildungssystem mit dem Ziel einer
- 8 Verbesserung der Rahmenbedingungen beseitigt und der Zugang zu Weiterbildung geschlechtergerecht
- 9 gestaltet werden.
- 10 **Um eine Berufsorientierung entlang der individuellen Interessen und Potenziale frei von**
- 11 **Geschlechterstereotypen sicherzustellen und Benachteiligungen im Ausbildungssystem**
- 12 **abzubauen, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund die Gesetzgeber auf Bundes- und**
- 13 **Landesebene auf,**
- 14 • Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der
- 15 Berufsorientierung zu etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für in der Berufs-
- 16 und Studienwahlbegleitung Tätige bereitzustellen.
- 17 • Informationen zu den Perspektiven von Berufen und Branchen bereitzustellen, insbesondere zu den
- 18 Aspekten Arbeitszeit, Möglichkeiten partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Beruf und
- 19 Privatleben, Verdienst sowie Karrierechancen.
- 20 • die Förderung des MINT-Interesses junger Frauen weiter voranzutreiben und auf den nicht-
- 21 akademischen Bereich auszuweiten.
- 22 • eine Annäherung der Bedingungen in vollzeitschulischer Ausbildung an das duale
- 23 Ausbildungssystem zu fördern durch eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und
- 24 Ausbildungsvergütung), ein Recht auf Ausbildung in Teilzeit, die Vereinheitlichung der im
- 25 Ländervergleich zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungsinhalte und -dauer sowie die
- 26 Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der Ausbildungsinhalte.

- 27 **Mit dem Ziel, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen**
28 **Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen, fordert der**
29 **Deutsche Gewerkschaftsbund Arbeitgeber auf,**
- 30 • Möglichkeiten zu schaffen, damit sich junge Menschen in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten
31 erproben können, wie z. B. ~~der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag~~ Schulpraktika und Zukunftstage
32 (Girls' Day und Boys' Day).
 - 33 • betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel zu planen und umzusetzen.
 - 34 • eine offene Haltung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern
35 einzunehmen, die in erster Linie potenzialorientiert ist.
 - 36 • eine Beteiligung der ~~betrieblichen Interessenvertretungen~~ Betriebs- und Personalräte bei der
37 gendersensiblen Suche und
38 der Einstellung von Nachwuchskräften ~~nach §99 BetrVG~~ zu gewährleisten und aktiv einzufordern.
 - 39 • die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven sowie den Zugang zu beruflicher
Fortbildung, Hochschulen
40 und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung insbesondere in den frauendominierten Berufen
41 in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit zu verbessern.
- 42 **Mit dem Ziel, Geschlechterungleichheiten über den Erwerbsverlauf abzubauen und allen**
43 **Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die berufliche Entwicklung durch Weiterbildung zu**
44 **gewährleisten, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund vom Bundesgesetzgeber,**
- 45 • Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitsvolumen,
46 Familienpflichten usw. diese wahrnehmen können.
 - 47 • Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss für Berufe mit schulischer Ausbildung zu verbessern.
 - 48 ~~Im SGB III muss die Zertifizierung für schulische Bildungsträger vereinfacht werden.~~ Außerdem
49 muss die Finanzierung auch des letzten Umschulungsdrittels einer schulischen Ausbildung
50 sichergestellt werden.
 - 51 • ~~Einführung~~ dass das Nachholen eines ~~Förderinstruments für spezifische Qualifikationsbausteine~~
Berufsabschlusses in Sozial- und
52 Erziehungsberufen neben den bewährten Umschulungen auch in Teilschritten ermöglicht werden soll

Begründung

Die Beharrlichkeit des Berufswahlverhaltens von jungen Frauen (und Männern) erklärt sich mit fest verankerten rollenstereotypen Vorstellungen zur beruflichen Eignung. Das betrifft sowohl junge Menschen selbst als auch alle am Berufswahlprozess beteiligten Personen. Damit Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben, muss eine Ausbildung, ein Studium oder ein Beruf nach individuellen Neigungen und Fähigkeiten

gewählt werden können. Nur dann ist eine kontinuierliche, erfolgreiche und glückliche Erwerbsbiografie möglich.

Auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es u. a. zur Sicherung des Fachkräftebedarfes wichtig, eine bewusste und geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern. Sie beugt Ausbildungs- und Studienabbrüchen vor und ermöglicht eine eigenständige Existenzsicherung über den Lebensverlauf hinweg. Für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und/oder Technik (MINT) gibt es bereits Initiativen, um die rollenstereotype Berufswahl aufzubrechen und den Frauenanteil in MINT-Studiengängen und -Berufen zu erhöhen. Gute Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten sowie sichere Arbeitsplätze machen eine eigenständige Existenzsicherung in einem MINT-Beruf möglich, das Interesse der Frauen steigt. Jedoch bleiben bislang Berufe im nicht-akademischen Bereich weitestgehend unberücksichtigt. Es fehlt an einer breiten Initiative. Neben der Berufsorientierung ist es erforderlich, die in diesen Bereichen überwiegend männlichen Belegschaften zu sensibilisieren und veraltete Rollenstereotype auf betrieblicher Ebene aktiv abzubauen, damit junge Frauen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erlangen.

Schon während der Ausbildung kann ein rollenstereotypes Berufswahlverhalten zu strukturellen, ökonomischen und individuellen Nachteilen führen. Vielen sozialen Berufen, wie zur Erzieher/in oder zur Altenpfleger/in, geht eine vollzeitschulische Ausbildung voraus, während Berufe, die viele junge Männer wählen, im dualen Ausbildungssystem angesiedelt sind. Die Nachteile der schulischen Ausbildungen sind längst bekannt: Dazu gehört die fehlende Entlohnung und die zum Teil bestehende Schulgeldpflicht. Außerdem fallen Auszubildende in einem vollzeitschulischen System aus dem Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung, die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung bieten viele Bundesländer nicht an, eine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb ist schlichtweg nicht möglich und Ausbildungsinhalte und -finanzierung hängen vom jeweiligen Bundesland ab. Strukturelle Benachteiligung von Frauen gibt es nicht nur zwischen den Ausbildungssystemen. Auch innerhalb des dualen Ausbildungssystems erfahren Auszubildende in frauendominierten Berufen Nachteile: Mehr Überstunden ohne Ausgleichsregelungen, eine schlechtere Ausbildungsvergütung und stärkere psychische Belastungen führen zu einer niedrigen Gesamtzufriedenheit. Die Verbesserung der Ausbildungsqualität von frauendominierten Ausbildungsberufen muss stärker in den Blick genommen werden.

Im weiteren Verlauf des Erwerbslebens bleiben bildungspolitische Ziele aus einer Geschlechterperspektive mit Blick auf die Weiterbildung herausfordernd. Denn der Zugang zur beruflichen Weiterbildung ist in Deutschland außer vom Einkommen, Erwerbsstatus, Berufs- und Schulabschluss und Alter immer noch vom Geschlecht abhängig. Hochqualifizierte Männer in Großbetrieben haben die besten Chancen auf regelmäßige Weiterbildung. Die Gründe sind vielfältig: Frauen arbeiten in kleineren Unternehmen, die Weiterbildungen seltener anbieten (können) und in Branchen, die Aufstiegsqualifizierungen wie z. B. den Meister oder Fachwirt, nicht anbieten. Außerdem werden Frauen seltener Karriereambitionen unterstellt, sie gelten häufig als nicht „investitionswürdig“ auf Grund von potenziellen Ausfallzeiten wie z. B. bei einer Schwangerschaft. Oft werden Weiterbildungsangebote nicht vereinbarkeitstauglich gestaltet: Die Fortbildung findet an einem anderen Ort, am Wochenende und/oder in Vollzeit statt. Die Folge: Die Benachteiligung von Frauen in der Ausbildung setzt sich in der beruflichen Entwicklung fort. In der Folge verstetigen sich Geschlechterungleichheiten anstatt aufgebrochen zu werden.