

08.04.2008

Antrag

der Fraktion der SPD

„Junge Frauen und Männer brauchen Berufe und Lebensperspektiven mit Zukunft“

I. Berufe haben kein Geschlecht

Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind Themen, die bisher vorwiegend aus der weiblichen Perspektive unter dem Vorzeichen von Mädchen- und Frauenförderung diskutiert werden. Eine geforderte veränderte Arbeitsteilung in Beruf und Familie bedarf einer Öffnung der Diskussion, die sowohl für Mädchen und junge Frauen als auch für Jungen und junge Männer gezielte wirkungsvolle Förderungen zulässt und Instrumente bereitstellt. Geschlechterspezifische Unterschiede bleiben bestehen: Während Frauenförderung im Kontext von Berufsorientierung die Stärkung von Mädchen im Bezug auf ihre Berufsentscheidungen in Richtung von Berufen mit Zukunft im Focus hat und einhergeht mit der Stärkung ihrer Selbstständigkeit, hat Jungenförderung zum Ziel, Jungen und jungen Männern eine Orientierung hin zu männeruntypischen Berufen und die bewusste Auseinandersetzung mit Männlichkeitsbildern anzustoßen.

Grundsätzlich besteht ein Handlungsbedarf in Bezug auf den Abbau geschlechtlicher Kodierungen. Dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Es reicht nicht aus, allein die Zahl der vermeintlichen Exotinnen in Männerberufen zu erhöhen und einige Männer für pflegende und erzieherische Berufe zu gewinnen. Ziel von Politik muss vielmehr sein, die Zuordnung von Berufen und Tätigkeiten durch Geschlechtszugehörigkeit so weit wie möglich aufzuheben.

Das bedeutet, für beide Geschlechter ein Gleichgewicht zwischen Berufswelt einerseits und dem Bereich der Freizeit und Familie andererseits zu erreichen, ein Ziel das neudeutsch vielfach mit dem Begriff der Work-Life-Balance besetzt wird.

II. Berufliche Chancen junger Frauen

Ausbildung und Beruf sind feste Bestandteile weiblicher Biographien. Junge Frauen machen hochwertige und gute Schulabschlüsse. Der Anteil von Frauen am Abitur entspricht regelmäßig ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung. Es ist deshalb davon auszugehen, dass junge Frauen dauerhaft eine hohe Qualifikation anstreben. Sie zeigen heute eine ausgeprägte Bildungs- und Berufsorientierung bei gleichzeitiger Beibehaltung familienorientierter Lebens-

Datum des Originals: 08.04.2008/Ausgegeben: 08.04.2008

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

perspektiven. Dies ist ein Grund, warum dieser positive Trend sich noch nicht nennenswert auf ihre Berufswahl und die Entscheidung Beruf und Familie gemeinsam in einer gelebten Partnerschaft zu verwirklichen ausgewirkt hat.

Mehr als die Hälfte der jungen Frauen, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, sind in nur 10 von insgesamt rd. 350 Ausbildungsberufen anzutreffen. Dazu gehören Berufe wie Arzt- und Zahnarzthelferin, Friseurin und Bürokauffrau. Technische oder gewerbliche Berufe sind dagegen kaum vertreten. Das Berufsspektrum junger Migrantinnen ist noch eingeschränkter. Deutlich mehr als die Hälfte dieser Frauen ergreifen nur drei Ausbildungsberufe. Dies verdeutlicht nicht zuletzt, dass die deutsche Schule es bis heute nicht geschafft hat, Bedingungen herzustellen, Schülerinnen mit Migrationshintergrund die gleichen Bildungschancen einzuräumen, wie deutschen Mädchen und jungen Frauen.

Vor dem Hintergrund veränderter Anforderungsprofile in den Betrieben ist eine Reihe von Berufen neu geordnet bzw. neu entwickelt worden. Dazu gehören Berufe in der Medienwirtschaft, in den Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch technische Berufe. In der Wachstumsbranche „Gesundheitswesen“ sind Frauen in vielen anspruchsvollen Berufen maßgeblich vertreten und gestalten die Weiterentwicklung dieses Wirtschaftsbereiches entscheidend mit. In den neuen Medienberufen haben qualifiziertere Frauen bereits gut Fuß gefasst. Aber: Je höher der tatsächliche oder auch nur vermutete Technikanteil ist, umso weniger Frauen werden im jeweiligen Beruf ausgebildet.

Darüber hinaus zeigt sich im weiteren Berufsverlauf, dass für Frauen, bei vergleichbarer Ausbildung und Arbeitsbiographie die Aufstiegschancen deutlich geringer sind. Dies mag zum einen an noch tradierten Rollenvorstellungen der überwiegend männlichen Vorgesetzten liegen, aber auch an mangelnden Frauenförderplänen und Personalentwicklungsmodellen in kleinen und mittleren Unternehmen. Typisch für die Entwicklung ist die unterschiedliche Aufgabenzuweisung in diesen Berufsbildern zwischen Männern und Frauen. So werden im Beruf "Industriekaufleute" Frauen überwiegend administrative und schreibtechnische Aufgaben, den Männern dagegen Sachbearbeiteraufgaben übertragen. Bei den Einzelhandelskaufleuten wird der überwiegende Teil der Frauen als Verkäuferin eingesetzt, während die Männer Dispositionsaufgaben übertragen bekommen. Diese Rollenzuweisung und die mangelnde Aufstiegsförderung zeigt sich besonders im Vergleich der Gehälter: so beträgt die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen bei Industriekaufleuten bereits nach vier Beschäftigungsjahren mehr als 30 Prozent.

An den Hochschulen und Fachhochschulen zeigt sich ein ähnliches Bild. Der Frauenanteil in den Fächern der Ingenieurwissenschaften liegt regelmäßig unter 20%, Demgegenüber stellen Frauen fast zwei Drittel der Studierenden in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Wenn es auch so viele Professorinnen an deutschen Hochschulen gibt wie noch nie zuvor, entspricht ihr Anteil nicht annähernd ihrer akademischen Qualifikation. Auch hier zeigt sich, dass in den Studiengängen, in denen Frauen fast genauso wie Männer vertreten sind (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und auch in den Bereichen, in denen sie die Männer inzwischen überholt haben (Humanmedizin) ihre Berufsverläufe weniger aufstiegsorientiert und Einkommenschancen außerhalb des öffentlichen Sektors deutlich geringer sind.

Die eingeschränkte Berufswahl von Frauen – trotz bester fachlicher und persönlicher Voraussetzungen – legt die Folgerung nahe, dass erhebliche Berufschancen ungenutzt und wertvolle Qualifikationen unentdeckt bleiben, aber selbst bei gleicher Berufswahl ist feststellbar, dass die Aufstiegschancen von Frauen erheblich geringer sind, obwohl sie vielfach über die besseren Schul- und Studienabschlüsse verfügen. Angesichts hoher Qualifikationsanforderungen der Betriebe und des immer wieder erklärten Fachkräftemangels liegt es auch im Interesse der Wirtschaft, junge Frauen stärker für qualifizierte technikhorientierte und/oder kaufmännische Berufe zu motivieren.

Dies gilt nicht nur für Dienstleistungsbetriebe und die Industrie, sondern auch für das Handwerk. Der Fachkräftemangel und der Generationenwechsel, der in vielen Betrieben in den nächsten Jahren ansteht, stellen manchen Handwerksbetrieb vor die Überlebensfrage. Eine stärkere Öffnung für Frauen ist deshalb auch für das Handwerk eine Chance.

Viele Unternehmen haben bereits erkannt, wie wertvoll die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen für den Betriebserfolg sind. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen muss sich aber noch stärker als Bestandteil einer neuen - auch familienfreundlichen - Unternehmenskultur durchsetzen. Es fehlt vielfach, an positiven weiblichen Vorbildern sowie an einer konkreten Frauenförderung und Aufstiegsmodellen.

Gerade auch die interkulturellen Kompetenzen junger Frauen - und Männer - aus zugewanderten Familien mit guten schulischen Abschlüssen werden zu wenig als Chance für die wirtschaftliche Entwicklung gewertet. Man begegnet ihnen mit Einstellungsvorbehalten, die sich Unternehmen - auch mit Blick auf die europäische Ebene - nicht länger leisten können. Hier braucht es mehr Vorbildbetriebe, die Diversity-Management als Gewinnstrategie für das Unternehmen umsetzen.

Die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Frauen verdeutlicht, dass auch weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich sein werden, damit Frauen mehr Chancen bekommen, die Breite der beruflichen Möglichkeiten auch tatsächlich zu nutzen und ihre Potentiale in die Arbeitswelt einzubringen. Anders lässt sich das Ziel, Frauen die Perspektive einer selbständigen Lebensführung mit auskömmlicher, existenzsichernder Bezahlung zu eröffnen, nicht verwirklichen.

III. Berufliche Chancen junger Männer

Die These der geschlechtstypischen Berufswahl trifft auch auf Jungen zu. Sie haben ein sehr eingegrenztes Berufswahlverhalten und lassen sich von traditionellen Geschlechterstereotypen leiten. Männer sind in den Metall- und technischen Berufen nahezu alleine vertreten.

Insgesamt gelten Jungen heute als Verlierer des Bildungssystems. Im Bildungsverlauf von Jungen treten im Vergleich zu dem der Mädchen häufiger Schwierigkeiten auf, sie müssen häufiger kompensatorische Maßnahmen im Übergangsbereich Schule und Beruf durchlaufen. Bei genauerer Betrachtung stellt man fest, dass es sich dabei vor allem um Jungen aus benachteiligten sozialen Schichten handelt, häufig um Jungen mit Migrationshintergrund. Die Pisa-Studien haben dramatisch deutlich gemacht, dass Bildungserfolg in Deutschland immer noch zuallererst eine soziale Frage ist. Fast jeder zweite junge Türke besucht eine Hauptschule, nur jeder Achte ein Gymnasium. Insgesamt verlassen 11% aller Jungen die Schule ohne Abschluss.

Viele Jungen scheitern bereits an den Eingangsvoraussetzungen für die gewählten Ausbildungen. Für einen nicht geringen Teil von Jugendlichen führt der Weg in befristete, gering entlohnte und nicht qualifizierende Arbeitsverhältnisse oder in die Jugendarbeitslosigkeit. In den Köpfen der Jugendlichen aber auch ihrer Erziehenden dominiert trotz der schwierigen Ausgangslagen das Bild vom Mann als Hauptnährer und Alleinverdiener, dessen Identität alleine vom beruflichen Erfolg abhängt. Zur Erwerbslosigkeit ist für viele junge Männer eine Tätigkeit zum Beispiel als Erzieher, Grundschullehrer oder Pflegehelfer angesichts der härtnächtig wirkenden gängigen Klischees keine Alternative, doch das gängige männliche Rollenbild gerät durch die faktisch verschlechterte Sachlage erheblich ins Wanken. Dabei sind mit der zunehmenden Mechanisierung in den gewerblichen Berufen, die typisch männlichen Eigenschaften Kraft und Ausdauer immer weniger gefragt. In den auch heute noch eher als typisch weiblichen Pflege- und Gesundheitsberufen ist hingegen auch weiterhin in besonderem Maße körperlicher Einsatz gefordert. Obwohl diese Anforderungen eher zunehmen, ist ein Trend, diese Arbeiten vermehrt Männern zu übertragen, nicht erkennbar.

IV. Aktuelle Handlungsfelder

Die Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen auf ihrem Weg in Berufe mit Zukunft bleibt damit eine Daueraufgabe. Sie ist zu erweitern um den Aufbau einer systematischen Unterstützung von Jungen, um auch Ihnen mehr berufliche Optionen jenseits tradierter Rollenzuweisungen zu ermöglichen. Berufsorientierung und Lebensplanung sind zwei Seiten einer Medaille und gemeinsam zu behandeln. Die Landesregierung ist gefordert, sich dieser Aufgabe zu stellen und alle Institutionen, Organisationen, Behörden, Schulen, Kindergärten und Einrichtungen in ihren Bemühungen zu unterstützen, einen geschlechtergerechten Zugang zu technikorientierten Berufen zu ermöglichen und für beide Geschlechter das Berufsspektrum insgesamt zu erweitern. Hierzu ist eine abgestimmte Vorgehensweise auf verschiedenen Handlungsfeldern erforderlich.

Die Fortsetzung der erfolgreichen Politik der letzten Legislaturperiode ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass junge Frauen in NRW auch in den Bereichen einen Beruf finden, in denen die besten Voraussetzungen für ihre persönlichen Entwicklungen bestehen.

Die notwendigen Aktivitäten der Landesregierung müssen sich auf die nachfolgend skizzierten Handlungsfelder erstrecken. Neben den in einzelnen Bereichen erkennbaren einzelnen Maßnahmen und Projekten bedarf es dabei eines in sich schlüssigen Handlungskonzepts, das auch von der nicht direkt betroffenen Bevölkerung als Initiative zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswelt zu erkennen ist:

1. Handlungsfeld: Elementarbildung und Schule

Selbstbehauptung und Persönlichkeitsbildung

Selbstbehauptung und Persönlichkeitsbildung von Mädchen sind Grundvoraussetzung für eine selbstbewusste Berufswahlorientierung. Dieser Prozess beginnt erkennbar bereits in der Elementarbildung. Rollenverhalten wird schon in der häuslichen Umgebung und in den Kindertagesstätten geprägt. Eine Weiterentwicklung der Koedukation an den Schulen, bei der inhaltlich, methodisch und didaktisch den spezifischen Lernbedingungen und -bedürfnissen von Mädchen und Jungen Rechnung getragen wird, kann ebenfalls die Persönlichkeitsbildung unterstützen. Dazu bedarf es klarer Hilfestellungen..

Früher Kontakt mit naturwissenschaftlichen Phänomenen

Bereits in der Elementarbildung werden erste Grundlagen für naturwissenschaftliches und technisches Interesse gelegt. In letzter Zeit sind hierzu vielversprechende pädagogische Modelle entstanden. Das gilt es weiter zu entwickeln, verbindlich zu machen und in der Fläche zu verbreiten. Dabei ist darauf zu achten, dass Mädchen und Jungen nicht nur gleichermaßen Zugang zu diesen Angeboten haben, sondern dass diese den unterschiedlichen Zugangsweisen gerecht werden.

Abbau von tradiertem Rollenverhalten

Schule, Berufsberatung und Betriebe müssen gemeinsam vorgehen, um eine frühzeitige altersgerechte Berufswahlorientierung zu ermöglichen. Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung „Berufsorientierung in der Sekundarstufe I, in der gymnasialen Oberstufe, im Berufskolleg und im Weiterbildungskolleg“ (Zu BASS 12-21 Nr. 1) ist konsequent umzusetzen. „Mädchen und Jungen sollen darin unterstützt werden, ihre individuellen fachlichen Interessen und Fähigkeiten ohne frühzeitige Einschränkungen durch tradiertes Rollenverhalten selbstbewusst weiter zu entwickeln. (...) Der Gender-Mainstreaming-Gedanke und der Umgang mit Migrationshintergrund sind in der Berufs- und Studienorientierung zu berücksichtigen“, so lauten die Anforderungen im Erlass. Fachübergreifendes Zusammenarbeiten der Lehrer und Lehrerinnen in Schule als auch ressortübergreifende Kooperationen von Schule, Arbeit und Wirtschaft tragen zur Sensibilisierung bei und sind im

Kontext von Schulentwicklung konsequent zu unterstützen. Schulbücher und andere schulische Materialien sind auf die Vermittlung von Rollenverhalten und der Vermittlung kultureller Stereotypen kritisch zu überarbeiten und langfristig zu erneuern.

Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe

Unter Jugendlichen mit Zugangshindernissen zum Ausbildungsmarkt sind tradierte Verhaltensmuster und Rollenverhalten besonders stark verbreitet. Die Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe hilft dabei, diese Gruppe gezielt anzusprechen, um die jeweiligen Talente der Mädchen und Jungen zu unterstützen, zu fördern und ihr Rollenspektrum zu erweitern.

Lehrer- und Lehrerinnenpraktika und Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler

Eine Kooperation zwischen Schulen, Jugendhilfe, Weiterbildungsträgern Betrieben und Unternehmen ist wichtig, um Lehrerinnen und Lehrern die aktuelle Lebenswirklichkeit in Berufsbildern nahe zu bringen.

Auch Schülerinnen und Schüler brauchen vielfältige Angebote, um eine den Wünschen und Talenten entsprechende Berufswahl zu ermöglichen. Schülerinnen und Schüler sollten im Rahmen ihrer Berufspraktika angeregt werden, sich von geschlechtstypischen Berufen zu lösen. Sie sollten ein Praktikum in einem geschlechtstypischen und ggf. ein anderes bewusst in einem geschlechtsuntypischen Bereich angeboten bekommen und auch durchführen.

Der girls' day hat sich in den letzten Jahren auch in NRW zu einem hervorragenden Instrument im Rahmen der Berufswahlorientierung entwickelt. Es sollte dafür geworben werden, dass er als Standard in das Berufsorientierungskonzept von allen Schulen aufgenommen wird. Die Initiative „Neue Wege für Jungs“ ist geeignet auch für Jungen das Spektrum der Berufe zu erweitern und neue Wege zur Berufs- und Lebensplanung zu eröffnen.

2. Handlungsfeld: Übergang Schule – berufliche Ausbildung

Ausbau der Berufsorientierung an Schulen

Mit dem Runderlass des MSW zur Berufsorientierung haben alle weiterführenden Schulen einen Studien- und Berufswahlkoordinator bzw. eine -koordinatorin zu benennen. Diese absolvieren eine Qualifizierung, die Ihnen die Grundlagen für die Verankerung von Berufsorientierung im Konzept der Individuellen Förderung vermitteln soll. Damit der angestoßene Prozess nachhaltig und als Querschnittsthema verankert an Schule Wirkung zeigen kann, bedarf es einer umfassenden systematischen Begleitung der Studien- und Berufswahlkoordinatoren und -koordinatorinnen- bzw. sind entsprechende Mittel bereitzustellen.

Die Berufsorientierung muss insgesamt an Schule, insbesondere auch an Gymnasien, einen höheren Stellenwert erhalten. Jede Schule hat ein Berufsorientierungskonzept entsprechend ihrem Profil zu entwickeln. In der Rahmenvereinbarung des Ausbildungskonsenses „Berufsorientierung als Bestandteil einer schulischen individuellen Förderung“ sind die Handlungsebenen für eine systematische Implementierung von Berufsorientierung an Schule beschrieben. Die systematische Berücksichtigung der Geschlechterkategorie bei allen Prozessen der Implementierung ist ein Gewinn für das Konzept. Sie wird verbal eingefordert, lässt sich allerdings nur umsetzen, wenn Schulleitung, Lehrer und Lehrerinnen nachhaltig geschult und alle Ebenen von Schulentwicklung eingebunden werden.

Instrumente zur Unterstützung der systematischen Bearbeitung von Berufsorientierung an Schule - wie insbesondere der Berufswahlpass - sind im Kontext der individuellen Förderung auch in Hinblick auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit kritisch zu überarbeiten. Für Lehrkräfte sind „Gender-Trainings“ vorzusehen, die sie speziell auf die Arbeit mit den Instrumenten zur Unterstützung von Berufsorientierung vorbereiten.

Bekannt ist, dass Eltern entscheidend Einfluss nehmen auf die Berufswahl ihrer Kinder. Doch die Einbeziehung der Eltern in den Berufsorientierungsprozess gestaltet sich äußerst schwierig. Bei der Entwicklung von Berufsorientierungskonzepten sind konkrete Aktivitäten zur Einbeziehung von Eltern zu integrieren; der Aufbau einer intensiven Kommunikation zur

Vermittlung der Ziele von Berufsorientierung z.B. durch Elternabende mit Expertinnen und Experten muss von der Schule ausgehen.

Ausbildungskonsens

Der Ausbildungskonsens ist ein gutes Instrument, um jungen Menschen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu ermöglichen. Bei allen Bemühungen, dabei zunächst quantitative Erfolge zu erzielen, dürfen die besonderen Bedürfnisse von Mädchen und jungen Frauen und der Anspruch, Frauen den Zugang zu Technikberufen zu eröffnen, nicht aus den Augen verloren werden. Dort, wo das nicht schon bei der Wahl des Ausbildungsplatzes möglich ist, muss ermöglicht werden, dass Frauen bereits während der Ausbildung Zusatzqualifikationen erwerben können, die den Weg in eine zukunftssichere Beschäftigung erleichtern.

3. Handlungsfeld: Übergang Schule – Hochschule

Schnupperkurse, Sommeruniversitäten und frauengerechte Studienangebote

Partnerschaften zwischen Schulen und Hochschulen und Sommeruniversitäten für die Fachbereiche Naturwissenschaft und Informatik in den vorlesungsfreien Zeiten haben bei vielen Mädchen und jungen Frauen Interesse für ein entsprechendes Studium geweckt. Das gilt es auszubauen. Studentinnen benötigen dann aber auch im Rahmen ihres Studiums eine niederschwelligere Betreuung. Daher müssen auch in Zukunft Mentorinnenprogramme speziell für die Studienanfängerinnen angeboten werden.

Mädchengerechte Angebote der Fachbereiche Physik, Chemie, Informatik und Technik, die an einer Reihe von Hochschulen in NRW bestehen, sind ein weiterer wichtiger Baustein, um Studentinnen von einem u. U. drohenden Studienabbruch abzuhalten. Eine mädchengerechte Ansprache muss dabei zentraler Baustein sein. Das betrifft neben der Art der Ansprache auch die Auswahl anwendungsbezogener Themen, die genutzt werden, Interesse für das jeweilige Fachgebiet zu wecken. Der anstehende Generationenwechsel an den Hochschulen und die mögliche Nachbesetzung durch qualifizierte Wissenschaftlerinnen ist eine zusätzliche Chance zur Verstärkung frauengerechter Studienangebote.

4. Handlungsfeld: Lebenslanges Lernen

Die berufliche Entwicklung ist auch heute noch wesentlich bestimmt durch den Berufs- oder Studienabschluss. In einer sich rasant weiterentwickelnden Welt ist daneben auch die Aufnahme und Anpassung an aktuelle Entwicklungen unerlässlich für eine erfolgreiche kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung. Nur ein geschlechtergerechter Zugang zu Weiterbildungsangeboten gewährleistet, dass eine ausgeglichene Ausgangssituation nicht im Laufe des Berufslebens in eine Schiefelage gerät. Besondere Berücksichtigung müssen dabei gebrochene Erwerbsbiografien finden, wie sie - nicht nur, aber häufig, - durch Familienphasen entstehen. Den hiervon betroffenen Männern und Frauen müssen in besonderem Maße Möglichkeiten eröffnet werden, durch Austausch den Anschluss im beruflichen Alltag zu behalten oder durch Fortbildungen auf den gleichen Wissensstand wie die Kollegen und Kolleginnen, die ohne Unterbrechung weitergearbeitet haben, zu erreichen.

5. Kooperation als Prinzip

Netzwerkarbeit ist - wie in vielen anderen Bereichen auch - der Schlüssel zum Erfolg und die Grundlage für eine Verbreitung von good practice. Vorhandene Netzwerke müssen daher gestärkt, die Entwicklung neuer Netzwerke unterstützt werden. Dabei wird es nicht nur darum gehen, horizontale Netzwerke zwischen Akteuren auf gleicher Ebene zu stärken, sondern auch z.B. den Dialog zwischen Schule und Betrieb aber auch zwischen den verschiedenen Schulformen zu stärken. Die Gymnasien haben schon lange nicht mehr das alleinige Ziel als Brutstätte des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fungieren. Handel und Handwerk profitieren von theoretisch gut ausgebildeten Schülerinnen und Schülern, die zum Teil als Vorbereitung späterer Hochschulausbildungen, zum Teil aber auch dauerhaft in Ausbildungsberufe einsteigen. Gymnasien müssen daher gleichwertig und gleichberechtigt in die Netzwerkarbeit einbezogen werden, müssen sich dieser Einbeziehung aber auch öffnen.

V. Schlussfolgerungen

Um den Zugang von Frauen in zukunftsfähige Berufe weiter zu verbessern und die Zuordnung von Berufen und Geschlechtszugehörigkeit abzubauen, fordern wir die Landesregierung auf,

- kurzfristig ein Handlungsprogramm "Berufe haben kein Geschlecht" vorzulegen, dass die in diesem Antrag zusammengestellten Aspekte berücksichtigt,
- in allen Stufen von Bildung und Erziehung eine kritische Auseinandersetzung mit dem Rollenverhalten von Jungen und Mädchen und ritualisierten Verhaltensmuster zu fördern.
- die vielfältigen erfolgversprechenden Ansätze zur stärkeren Öffnung zukunftsfähiger Berufe für Frauen fortzuführen,
- Jungen die Möglichkeit zu eröffnen, das gesamte Spektrum der Berufsbilder, einschließlich der traditionell weiblich ausgerichteten Berufe für sich kennen zu lernen,
- gemeinsam mit den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt darauf hinzuwirken, dass soziale und pädagogische Berufsbilder und Berufe im Gesundheitsbereich auch für Männer attraktiver ausgestaltet werden,
- darüber hinaus auch für Jungen und junge Männer gezielt Maßnahmen zu entwickeln, die das Interesse an den heutigen Frauenberufen wecken,
- die vorhandenen Förderprogramme und Initiativen im Schul-, Jugendhilfe-, Ausbildungs- und Hochschulbereich nach dem Grundsatz des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting dahingehend zu überprüfen, inwieweit sie Mädchen und Frauen einerseits und Jungen und Männern andererseits – insbesondere bezüglich des Mitteleinsatzes zu Gute kommen. Über die Teilhabe der Geschlechter an den o.g. Förderprogrammen und Initiativen soll jährlich berichtet werden.
- sich dafür einzusetzen, dass die Bezahlung in "typischen" Männer- und Frauenberufen so aneinander angeglichen wird, dass nicht allein eine traditionell schlechtere Bezahlung maßgebliches Kriterium für eine geschlechterdifferenzierte Berufswahl wird,

Hannelore Kraft
Carina Gödecke
Britta Altenkamp
Gerda Kieninger

und Fraktion