

Schriftliche Anhörung von Sachverständigen der Enquetekommission I „Chancengleichheit in der Bildung“ – Chancengleichheit und berufliche Bildung

Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. – Lern- und Bildungsort für Mädchen und Frauen bedankt sich für die Anfrage. Im Folgenden finden Sie unsere schriftlichen Stellungnahmen.

Zu Frage 2: Wie gelingen durch Praxiskontakte, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung die Übergänge aus der Schule in berufliche Bildung inhaltlich und organisatorisch besser als bislang?

Frühe Praxisangebote über die gesamte Schullaufbahn hinweg sollten breit angelegte praktische Erfahrung ermöglichen. Das Kennenlernen von Berufen im Betrieb, aber auch durch Praxisprojekte an außerschulischen Lernorten können helfen, den Übergang inhaltlich besser vorzubereiten. Die Verbindung von praktischer Erfahrung und guter Selbsteinschätzung ist ein wichtiger Punkt. Eine frühzeitige Sensibilisierung der Schüler*innen für ihre Talente, Stärken, Fähigkeiten und Interessen (nicht erst in der 8. Klasse mit der Potenzialanalyse) hilft bei der Auswahl des passenden Ausbildungsplatzes. Pädagogisch ausgebildete ‚Joblots*innen‘, als Erweiterung des multiprofessionellen Teams und damit an der Schule angesiedelt, könnten die Organisation des Übergangs eng begleiten und so die Jugendlichen und Betriebe individuell beraten und unterstützen.

Zu Frage 4: Wie lassen sich beim Übergang aus der Schule Fehlanreize zum Wechsel in den Übergangssektor mit vollzeitschulischen Angeboten anstelle des Wechsels in betriebliche Ausbildung verringern?

Aus unserer Sicht ist der Übergangssektor kein Fehlanreiz - es ist kein Fehler, in eine Übergangsmassnahme zu gehen. Das Ziel ist immer eine individuelle Unterstützung der Jugendlichen und NICHT, dass alle sofort eine Ausbildung eingehen müssen. Am Übergang werden Probleme sichtbar, die schon viel früher bestehen. Insofern sind frühzeitig ansetzende Maßnahmen wünschenswert, das umfasst z.B. die Bereitstellung von mehr Ressourcen für sozialpädagogische Begleitung, den Ausbau psychosozialer Angebote an Schule, Angebote zum Thema Resilienz und Stärkung in den Unterricht integrieren, den Ausbau von Schulsozialarbeit und ähnlicher individueller Angebote sowie im Vorfeld eine bessere Begleitung im Übergang Schule-Beruf, insbesondere eine bessere Vernetzung von Schulen und Betrieben.

Zu Frage 5: Durch welche flankierenden Maßnahmen lässt sich der Anteil der Ausbildungsverhältnisse verringern, die ohne erfolgreiche Prüfung beendet werden und bestenfalls in unqualifizierte Beschäftigung münden?

- Noch immer sind die Ausbildungsbedingungen in Betrieben nicht optimal. Wir verweisen hier auf unsere Handreichung, die ehemalige Kursteilnehmerinnen zusammen mit uns geschrieben haben. Sie enthält Wünsche und Tipps, um das Betriebsklima und die Zufriedenheit von Auszubildenden und Ausbilder*innen zu verbessern. [HWH_Handreicherung_A5_ANSICHT-2.pdf \(handwerkerinnenhaus.org\)](#)
- Auch die kürzlich erfolgte Modernisierung der AEVO Ausbilder*inneneignungsverordnung trägt der Notwendigkeit zum Wandel in der Ausbildung in Teilen Rechnung (siehe hierzu auch Frage 16). Jetzt geht es um eine gute Umsetzung der Leitlinien. Die Betriebe sollten in die Pflicht genommen werden und ihre Ausbildungsqualität verbessern, ihre Didaktik/Pädagogik modernisieren und offen sein für die vielfältigen jungen Menschen, die mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen in die Ausbildung kommen.
- Junge Menschen in Ausbildung müssen direkt zu Beginn über ihre Rechte aufgeklärt werden und wissen, an wen sie sich im Falle von Schwierigkeiten wenden müssen. Dazu zählt zum einen eine stetig wiederholende Aufklärung über unterstützende Angebote wie z.B. die Assistierte Ausbildung (AsA, Bundesagentur für Arbeit) oder Mentoringprogramme verschiedener Träger. Zum anderen zählen dazu Angebote der rechtlichen Unterstützung zu arbeitsrechtlichen Anliegen und in Konfliktfällen, wie z.B. Dr. Azubi (kostenlose rechtliche online-Beratung) und der Ausbildungskompass (Broschüre zu Rechten in der Ausbildung) des DGB sowie das Wissen um die Möglichkeit, sich selbst zu arbeitsrechtlichen Themen zu organisieren (z.B. Beitritt in Jugendausbildungsvertretungen oder Gewerkschaften). Die Einrichtung bzw. der Ausbau von Beratungs- und Schlichtungsstellen an Berufskollegs, an die sich die Auszubildenden bei Schwierigkeiten im Betrieb wenden können, könnte eine weitere hilfreiche und niedrigschwellige Maßnahme sein.

11: Bewirken gute Beispiele wie z.B. gelebte und natürliche Rollenvorbilder, die Schulen besuchen sowie schulische Exkursionen zu Betrieben, mehr als die reine Verankerung in der Verfassung

- Rollenvorbilder sind unabdingbar, auch, um eine Berufswahl jenseits von Rollenstereotypen zu ermöglichen. Schulen sollten sich öffnen und sich mit außerschulischen Expert*innen vernetzen. Ein Bezug zur Lebensrealität nimmt Hemmschwellen und erlaubt den Jugendlichen einen praxisnahen Einblick. Es ist immer etwas Anderes, theoretisch etwas zu lernen oder live zu sehen und zu erfahren, wie z.B. eine junge Mutter erfolgreich im Beruf ist und von ihrem Beruf berichtet bzw. ihn vorlebt. Durch das Erleben von Wirklichkeit, durch

multipolare Erfahrungen wird die Emotionalität der Schüler*innen besser erreicht und hinterlässt einen tieferen und bleibenden Eindruck.

- Wichtig ist, dass die Exkursionen eingebunden werden in den Lehr- und Lernprozess und nicht isoliert wahrgenommen werden, das sollte Schule durch entsprechende Vor- und Nachbereitung sicherstellen.

12: bildungspolitische Hebel für mehr Chancengleichheit

Ganzheitliche Bildung im Lern- und Lebensort Schule, das bedeutet:

- Moderne Lehrer*innenausbildung: Lehrer*innen sind nicht Expert*innen für ihr Fach, sondern Kompetenzvermittler*innen in einer volatilen, von Unsicherheit geprägten Welt. Bildung sollte ganzheitlich verstanden werden und umfasst neben den kognitiven auch die sozialen und emotionalen Kompetenzen. Lehrer*innen sind keine Fachexpert*innen, sondern Expert*innen für Kinder, inkl. hoher pädagogischer und psychosozialer Anteile in der Ausbildung, viel Methodenwissen/ Didaktik, die an den Schüler*innen und deren Stärken ansetzen und diese partizipativ im Sinne der Kinderrechte einbeziehen. Lehrer*innen vollziehen einen Perspektivwechsel und versetzen sich in die Lebenswelt der Schüler*innen und entwickeln davon ausgehend modernen Unterricht in multiprofessionellen Teams, die auf Augenhöhe agieren!
- Verpflichtende, qualitativ herausragende frühkindliche Bildung durch multiprofessionelle Teams in der Kita und entsprechende Sprachangebote, (fein)motorische Förderung und Förderung partizipativer Beteiligungsprozesse, damit sich Kinder früh selbstwirksam erleben und lernen, sich zu beteiligen und zu gestalten.
- Ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen, um Inklusion schulisch gut zu gestalten und nachhaltig als Wert in unserer Gesellschaft zu verankern. Das bedeutet auch, berufliche Orientierung inklusiv zu gestalten – in der Schule wie in den Betrieben/Unternehmen. Arbeitgeber*innen müssen konsequent in die Pflicht genommen werden, Menschen mit Behinderung auszubilden und einzustellen – und durch entsprechende Expert*innen unterstützt werden darin, strukturelle/institutionelle Veränderungen vorzunehmen, damit die Menschen sich dort auch wohlfühlen können.
- Wir wünschen uns ein „Weg vom Silo-Denken“ – denn Chancengleichheit hängt in Deutschland direkt von der sozioökonomischen Herkunft ab. Daher kann Bildungspolitik erfolgreich sein, wenn sie sich mit Sozial-, Arbeits- und Wirtschaftspolitik verbündet, für u.a. sozialen Wohnungsbau, einfachem Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Kräfte, Sprach- und weiteren integrativen Angeboten, Jugendhilfe, moderner Stadtentwicklung etc.

14: Wie können Aufstiegschancen und Perspektiven einer beruflichen Ausbildung besser in der Gesellschaft kommuniziert werden? Mit welcher Strategie kann mehr Wertschätzung in der Gesellschaft bewirkt werden?

- Wenn es politisch gewollt ist, dass Jugendliche nur noch Abitur machen, ist das ein klarer Fehlanreiz. Im Gegensatz zu früher, als Hauptschulabschluss/Realschulabschluss und Ausbildung gesellschaftlich anerkannt waren, sehen wir eine politisch vorangetriebene Entwertung von Ausbildung und entsprechenden Abschlüssen. Hauptschüler*innen sehen sich mittlerweile als „Restschüler*innen“, es ist zentral, dass Schulabschlüsse gleichrangig bewertet werden.
- Die heutige Generation ist sehr geprägt von „Purpose“, der Sinnhaftigkeit ihres Tuns. Es geht aber auch um finanzielle Sicherheit und Freude am Beruf. Wenn wir immer nur von Mangel sprechen und beklagen, dass niemand z.B. einen Handwerksberuf erlernen möchte, macht das die Berufe nicht attraktiv!

16: Besonders in Handwerksberufen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Welche Ansätze haben sich als praxistauglich erwiesen, dieser Unterrepräsentation entgegenzuwirken.

- **Ganzheitlicher Ansatz:** Wir setzen uns für einen ganzheitlichen Wandel von Geschlechterbildern ein - weg von Stereotypen hin zu den einzelnen Stärken und Talenten von Kindern und Jugendlichen, unabhängig vom Geschlecht. Das bedeutet, dass es nicht nur und nicht erst in der Phase der beruflichen Orientierung darum geht, Geschlechterklischees aufzubrechen, sondern es ist zentral, dass sich dies in der gesamten Gesellschaft durchsetzen muss.
- **Zielgruppe Kinder und Jugendliche:** Tradierte Rollenbilder und Geschlechterstereotype sollten so früh wie möglich in allen „Systemen“, in denen sich Kinder und Jugendliche aufhalten, aufgebrochen und überwunden werden. Daher ist eine früh ansetzende gendersensible berufliche Orientierung spät. mit Beginn der Sek.1, besser noch bereits in der Grundschule und Kita, durch entsprechende Praxisangebote und frühe Förderung des Interesses von Mädchen (und Jungen) für Handwerk und MINT durch z.B. Exkursionen an außerschulische Lernorte, MINT- und Forschungsprojekte in der Grundschule (Neugier wecken und erhalten) geboten. Es ist erwiesen, dass Role Model als direkte Vorbilder eine große Wirkung auf Kinder und Jugendliche haben. Es müssen viel mehr Frauen bzw. Männer in „untypischen“ Berufen und Kontexten sichtbar werden - in der Schule, Familie, Gesellschaft, d.h. natürlich auch medial sichtbar werden.
- Wenn sich Mädchen und junge Frauen entscheiden, eine Ausbildung in einem „geschlechteruntypischen“ Bereich zu wählen, wissen sie, dass sie in einem Minderheitenstatus sein werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sie wissen, an wen sie im Fall von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und im Fall von Diskriminierung wenden können um Unterstützung zu bekommen.

- Wir weisen darauf hin, dass es neben Mädchen und Frauen auch für trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Jugendlichen und junge Erwachsene schwierig ist, im Handwerk Fuß zu fassen (statistische Daten liegen hierzu leider bislang nicht vor, da Studien i.d.R. nur binäre Geschlechterkategorien enthalten). Auch hier ist z.B. das Zeigen von Role Models für die Signalisierung einer offenen Willkommenskultur seitens des Handwerks wichtig. Da Diskriminierungserfahrungen in einem überwiegend cis-heteronormativen und männlich dominierten betrieblichen Umfeld eine Mehrbelastung darstellen können, sind gleichzeitig Angebote der individuellen Unterstützung und Begleitung junger Frauen und TIN* Personen wichtig, um sie in ihrer Berufswahl zu empoweren und zu signalisieren, dass sie bei Bedarf Unterstützung an ihrer Seite haben.
- **Zielgruppe päd. Multiplikator*innen:** Für neu angehende Pädagog*innen ist ein verpflichtendes Modul ‚Gender, Intersektionalität und Beruf‘ im Studium wünschenswert. Für erfahrene, bereits im Beruf stehende pädagogische Fachkräfte ist eine verpflichtende Fortbildung „Gendersensible Berufliche Orientierung“ sinnvoll, damit alle Multiplikator*innen, die am Sozialisationsprozess junger Menschen beteiligt sind (von Erzieherinnen über Pädagoginnen und Lehrkräften bis hin zu Berufsberaterinnen und Ausbilderinnen) in Bezug auf den Abbau traditioneller Geschlechterrollen-Vorstellungen in unserer Gesellschaft sowie die geschlechtsspezifische Einteilung in die sogenannten Männer- und Frauenberufe sensibilisiert sind und Schüler*innen entsprechend gendersensibel beraten und begleiten können.
Das Handwerkerinnenhaus bietet mit der Fachkräfte-Schulung „Gendersensible berufliche Orientierung“ eine entsprechende Fortbildung an.
- **Zielgruppe Betriebe:** Aufgrund des Fachkräftemangels werben Betriebe vermehrt um Frauen. Um diese Offenheit aber auch Mädchen und Frauen sowie TIN* Auszubildenden glaubwürdig zu vermitteln und sie in der Ausbildung/Beruf zu halten, müssen sich die Betriebe verändern und ihre Kultur und Haltung überdenken. Noch immer gibt es diskriminierendes, sexistisches und queerfeindliches Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten, das den Umgang im Betrieb prägt. Die neue AEVO hat neben klischeefreien Maßnahmen beruflicher Orientierung auch in verschiedenen Modulen den Umgang mit Diversität als Lehrinhalt für angehende Ausbilder*innen verankert. Diversität bezieht sich dabei jedoch hauptsächlich auf sog. „kulturelle“ Herkunft und „interkulturelle“ Kompetenzen. Die Einführung eines verpflichtenden Moduls zum Thema Genderkompetenz und geschlechtlicher Vielfalt sowie Strategien zum Diskriminierungsschutz sind an dieser Stelle weiterhin dringend angeraten. Bei erfolgreicher Umsetzung kann dies die Zufriedenheit der Auszubildenden erhöhen und Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf unsere Handreichung für Ausbilder*innen, die ehemalige Kursteilnehmerinnen

während ihrer z.T. sehr negativ erlebten Ausbildungszeit mit unserer Unterstützung geschrieben haben

(https://www.handwerkerinnenhaus.org/wp-content/uploads/2021/01/HWH_Handreicherung_A5_ANSICHT-2.pdf)

Zudem verweisen wir auf die Initiative „Mutterschutz für alle“ der Tischlermeisterin Johanna Röh. Selbständige Unternehmerinnen, worunter viele Handwerkerinnen zählen, müssen auch bei Schwangerschaft entsprechend abgesichert werden.

Gerne verweisen wir auch auf den Handlungsleitfaden der HWK Braunschweig, Lüneburg-Stade: <https://www.handwerkerinnenhaus.org/wp-content/uploads/2022/02/A5-Handlungsleitfaden-Frau-koennen-Handwerk-WireO-Druckboegen-gedreht-final.pdf>

- **Zielgruppe Eltern:** Laut Studien und Umfragen folgt ein Großteil der Schüler*innen den Empfehlungen und Erwartungen ihrer Eltern bei der Berufswahl und nicht dem eigenen Interesse und den Stärken. Daher ist es zentral, durch entsprechende Elternbildung, am Abbau von Geschlechterklischees und Rollenerwartungen hinzuwirken.
- **Öffentlichkeitsarbeit des Handwerks:** Es wäre wünschenswert, mehr Frauen und die vollumfänglichen Möglichkeiten im Handwerk, wie z.B. den kreativen, schöpferischen Prozess zu zeigen. Finanzielle Sicherheit ist wichtig für die jungen Menschen, es macht Sinn, die finanziellen Möglichkeiten sichtbar zu machen ebenso wie den „purpose“ handwerklicher Berufe zu kommunizieren, denn nur mit dem Handwerk wird die Transformation zu einer modernen, klimafreundlichen Gesellschaft gelingen. In vielen Köpfen herrscht noch das Bild, dass Handwerk nur mit Kraft, Schmutz und viel körperlicher Arbeit ausgeführt werden kann, hier bedarf es mehr positiver Aufklärung über Handwerksberufe und Voraussetzungen.

17. Welche Bedingungen/Ressourcen werden benötigt, damit Praktika sinnvoll begleitet werden können und so ihre tatsächliche Wirksamkeit entfalten.

- **Analyse:** Eine gute Analyse der Interessen und Stärken der Jugendlichen im Vorfeld der Praktikumsauswahl ist unabdingbar für ein erfolgreich durchlaufenes Praktikum. Noch immer wählen Jugendliche nach Erwartungen ihrer Eltern, Freund*innen und anderer am Beratungsprozess Beteiligter.
- **Erwartungsklärung:** Es sollten ein klares Erwartungsmanagement von Schüler*innen und Betrieben an das Praktikum erfolgen und gemeinsame Ziele festgelegt werden. Dies umfasst eine gute Vorbereitung des Betriebs, inkl. vorheriger Absprache zwischen Schule und Betrieb, um im Vorfeld zu klären, was von den Jugendlichen erwartet werden kann, welche Wünsche und Bedarfe die Jugendlichen haben. Ein Plan mit klaren täglichen Abläufen sollte den Schüler*innen vor Ort Orientierung und eine klare Struktur vorgeben.

- **Ansprechperson:** Eine feste Ansprechperson im Betrieb wie auch in der Schule sollte festgelegt werden, die täglich mit den Praktikant*innen kommuniziert, um etwaige Probleme bereits frühzeitig zu erkennen.

Kontakt für Rückfragen: Mira Sin, Geschäftsführende Vorständin, Handwerkerinnenhaus Köln e.V. – Lern- und Bildungsort für Mädchen und Frauen, **Mobil:** 0177-7989211, E-Mail: sin@handwerkerinnenhaus.org