

Hauptausschuß des Deutschen Bundesjugendring am 20. Juni 1986

Frauen und Mädchen im Arbeitsleben nicht weiter diskriminieren

Nach Ansicht des DBJR gehören dazu unter anderem die Sicherstellung einer zukunftsorientierten Berufsberatung, die Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen in allen Betrieben und die bevorzugte Einstellung von Mädchen und Frauen gegenüber männlichen Bewerbern mit gleicher Qualifikation.

Chancengleichheit von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beruf

Für die Lebensplanung von Mädchen und Frauen ist es inzwischen selbstverständlich geworden, daß sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen. Mädchen und Frauen wollen nicht auf ein Lebensmodell, nämlich Ehefrau, Hausfrau und Mutter, festgelegt werden. Sie wollen mitentscheiden, mitbestimmen, mitwirken und die Möglichkeit haben, finanziell unabhängig auf eigenen Füßen zu stehen. Demzufolge müssen Mädchen aus ihrer zweitrangigen Rolle in der Familienarbeit herauskommen.

Mädchen und Frauen müssen aber täglich erleben, daß diese Lebensperspektive nur schwer, für viele Frauen überhaupt nicht realisierbar ist. Die Verhinderung einer gleichberechtigten Stellung von Mädchen und Frauen im Erwerbsleben und ihre Diskriminierung in Ausbildung und Beruf ist unübersehbar und offensichtlich.

Ausbildungsübernahmesituation von Mädchen und Frauen

Vorprogrammiert wird diese benachteiligte Stellung von Mädchen und Frauen im Erwerbsleben bereits im Vorfeld von Ausbildung und Beruf. Je näher Mädchen an das Ende der allgemeinen schulischen Ausbildung kommen, um so mehr werden ihre Vorstellungen von Beruf auf wenige „frauentypische“ Berufswege hin kanalisiert. Selbst bessere schulische Leistungen können die Einstellungspraxis nicht beseitigen, daß Jungen in den meisten Fällen bei der Bewerbung um eine Ausbildungsstelle vorgezogen werden.

Ihren Ausdruck findet diese Benachteiligung in folgenden Tatsachen:

- 2/3 der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz sind Mädchen
- über die Hälfte der Mädchen wird in Berufen ausgebildet, die angesichts des technischen Wandels keine Zukunft haben werden.
- Ebenso wie beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung haben es die Mädchen ungleich schwerer, nach der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, als die Jungen. Dies zeigt sich daran, daß der Frauenanteil an den Absolventinnen einer betrieblichen Berufsausbildung im September 1984 ca. 42% betrug, der Anteil der Frauen an denjenigen, die nach Absolvierung der betrieblichen Ausbildung arbeitslos wurden, dagegen ca. 54%. Während am 20. 9. 1985 ca. 6,2% der männlichen Absolventen direkt nach der Ausbildung arbeitslos gemeldet waren, so waren es ca. 9,7% der weiblichen Absolventen. (Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg)

Berufssituation von Frauen

Ihre Fortsetzung findet diese Benachteiligung in der beruflichen Situation und den beruflichen Möglichkeiten von Frauen. Symptomatisch findet diese Benachteiligung in folgenden Zahlen (Stand Oktober 1985) ihren Ausdruck:

- Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt bei 10,4%, der Männer bei 7,5%.
- Der Anteil an allen Erwerbslosen lag für die Frauen bei 47,6%; sie nähert sich bald der Hälfte, trotz wesentlich geringerer Erwerbsbeteiligung (38%) gegenüber den Männern.

- Die Zahl der erwerbslosen Frauen ist von 494.000 auf 989.000, also fast eine Million, gestiegen.

Frauen werden vielfach in Teilzeit- oder befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Über 90% der Teilarbeitsplätze werden durch Frauen besetzt und werden durch die folgenden Bedingungen gekennzeichnet:

- schlechte Arbeitsbedingungen
- geringere Aufstiegsmöglichkeiten
- hohes Beschäftigungsrisiko
- geringer Verdienst
- schlechte rechtliche und soziale Absicherung.

Die derzeit praktizierten Formen von Teilzeitarbeit — von Jobsharing über „Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz)“ bis zur Heimarbeit — sind geringgeschätzte Arbeitsplätze, und dazu angelegt, Frauen in besonderem Maß zu diskriminieren. Die Konsequenzen dieser Teilzeitarbeitsplätze sind — neben den genannten allgemeinen Bedingungen — keine ausreichende Rentenversicherung, bei Arbeitszeiten unter 20 Stunden, kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie keine Sozialversicherung.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, die als Rationalisierungstechnologien benutzt werden, werden derzeit verstärkt in Büro und Verwaltung angesetzt. Von den Veränderungen sind Frauen gegenwärtig in einem besonderen Maße betroffen.

Gerade unter den Bedingungen der immer noch aktuellen Krisenentwicklung zeigt es sich sehr deutlich, daß Frauen immer noch zur „stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes gezählt und auch als solche eingesetzt werden.

Forderungen des DBJR zum Abbau der geschlechtsspezifischen Benachteiligung von Frauen und Mädchen in Ausbildung und Beruf

Um die Diskriminierung von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beruf aufzuheben, hält der DBJR es für unabdingbar, der traditionellen Arbeitsteilung von Männern und Frauen entgegenzuwirken.

Qualifizierte Ausbildung für alle, gerechte Verteilung vorhandener Arbeit, dies hat der DBJR u. a. durch seine Forderung nach Einführung einer Berufsbildungsabgabe, nach einer Umverteilung der Arbeit durch massive Arbeitszeitverkürzung sowie der Schaffung von Arbeitsplätzen in gesellschaftlich sinnvollen Bereichen bereits unterstrichen. Der DBJR ist — über diese grundlegenden Forderungen hinaus — der Ansicht, daß es zur Beseitigung der Diskriminierung von Mädchen und Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt neben allgemeinen bildungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen besonderer Schritte bedarf, um die Chancengleichheit auf und den Zugang von Mädchen und Frauen zum Arbeitsmarkt zu fördern, zu verwirklichen und zu gewährleisten.

Folgende besondere Maßnahmen zur Aufhebung der immer noch vorhandenen geschlechtsspezifischen Benachteiligung von Mädchen und Frauen hält der DBJR für notwendig:

- Sicherstellung einer qualifizierten und zukunftsorientierten Berufsberatung, die dazu beiträgt, sicherzustellen, daß Mädchen für ihre Ausbildung das gleiche Berufsspektrum in Betracht ziehen wie Jungen.
- Rücknahme der Bafög-Streichungen, die die Entscheidung von Frauen zur Aufnahme eines Studiums zusätzlich erschweren.
- Sicherstellung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen für Ausbildungs- und Arbeitsplätze.
- Die Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen in allen Betrieben und Verwaltungen, die Bedingungen dafür schaffen, die berufliche Gleichstellung von Frauen abzuschern.