
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 25. Mai 2005

Entwurf der Verordnung und des Bildungsplans über die berufliche Grundbildung Attestschreinerin/Attestschreiner

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den Bildungsverordnungen der Attestschreinerin, des Attestschreiners Stellung zu nehmen.

Unsere Stellungnahme ist wie folgt aufgebaut: Nach allgemeinen Bemerkungen machen wir drei grundsätzliche Ergänzungsvorschläge, welche die gesamte Vorlage betreffen und weisen auf die wenigen Punkte hin, in denen die Sprache nicht gendergerecht ist.

I. Allgemeine Bemerkungen

Das Interesse der Mädchen und jungen Frauen am Beruf der Schreinerin scheint zu wachsen: Waren 2003 ‚nur‘ gerade 5.5 Prozent aller Teilnehmenden an den Lehrabschlussprüfungen junge Frauen, so waren im gleichen Jahr – bzw. 3 Jahre später – fast 8 Prozent der Lehrlinginnen weiblich. Das Angebot der Anlehren wird von den jungen Frauen seltener genutzt, 2003 waren nur 4 Prozent aller Anlehrenden weiblich. Um den Mädchen und jungen Frauen auch den Zugang zur Grundbildung mit Attest zu erleichtern, sind unseres Erachtens zwei Voraussetzungen grundlegend:

1. Das **Berufsbild** der Schreinerin und des Schreiners muss auf eine Art und Weise konzipiert und inhaltlich bestimmt sein, die es beiden Geschlechtern ermöglicht, sich für diese Berufe zu entscheiden. Der VSSM hat in diesem Bereich schon Pionierarbeit geleistet.
2. Es muss für die jungen Menschen ersichtlich sein, dass sie während der Ausbildung dabei unterstützt werden, sich mit ihren **eigenen Rollenbildern und Lebensperspektiven** auseinander zu setzen. Dies ermöglicht es ihnen, mit den eigenen Verhaltensweisen bewusst und reflektiert umgehen zu können und diese auch zu ändern. Mädchen und junge Frauen haben vor allem während der Pubertät – die Zeit der Berufswahlvorbereitung – die Tendenz, sich mehrheitlich rollenkonform zu verhalten und können sich in den seltensten Fällen einen so genannten Männerberuf

vorstellen. Eben so selten entwickeln sie die Perspektive einer lebenslangen Berufstätigkeit, welche ihnen die Auseinandersetzung mit dem lebenslangen Lernen erleichtern würde. Für die Bearbeitung beider Themen brauchen sie die Unterstützung während der Ausbildung an allen drei Lernorten.

Wir würden es darum sehr begrüßen, wenn die Ausbildung die **Auseinandersetzung mit den Genderkompetenzen sowie den Lebensentwürfen** als einen Teil der Methodenkompetenzen resp. der Sozial- und Selbstkompetenzen beinhalten würde.

II. Ergänzungsvorschläge

1. Genderkompetenzen in der Ausbildung

In den letzten sieben Jahren hatte das Lehrstellenprojekt 16+ der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten die Zusammenarbeit mit Lehrbetrieben auf verschiedenen Ebenen intensiviert. Wiederholte Rückmeldungen von Ausbildungsverantwortlichen machten deutlich, dass Lehrbetriebe gerne junge Frauen auch in untypischen Berufen ausbilden würden. Die Verantwortlichen sind davon überzeugt, dass geschlechtergemischte Teams ihre Aufgaben am effizientesten bewältigen, da beide Geschlechter ihre Stärken einbringen. Sie wiesen auch darauf hin, dass junge Frauen sorgfältig mit Maschinen und Werkzeugen umgehen, das Betriebsklima ganz allgemein verbessern, und dass sie ihre Berufslehre – haben sie sich einmal für einen so genannten Männerberuf entschieden – mit viel Durchhaltevermögen und Engagement gestalten. Werden die jungen Frauen dabei unterstützt, ihre eigene Art zu lernen und zu arbeiten in den Arbeitsalltag einzubringen, bringen sie ihre Berufsausbildung fast immer zu einem erfolgreichen Abschluss.

Wir schlagen deshalb folgende Erweiterungen der Bildungsverordnung und des Bildungsplans vor:

Verordnung über die berufliche Grundbildung

Art. 3 Kompetenzen

ergänzen

2 Sie gelten für alle drei Lernorte. ***Die Ausbildungsverantwortlichen gestalten die Grundbildung genderkompetent und unterstützen die Lernenden bei der Entwicklung konkreter Lebensentwürfe.***

Art. 5 Methodenkompetenzen

Die Methodenkompetenz umfasst

ergänzen

b. prozessorientiertes, vernetztes ***und genderkompetentes*** Denken und Handeln

Art. 6 Sozial- und Selbstkompetenz

Die Sozial- und Selbstkompetenz umfasst

ergänzen

c. Teamfähigkeit ***auch in geschlechtergemischten Gruppen***

Bildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung

A) Handlungskompetenzen

ergänzen

2.2 ... sind sich der Auswirkungen ihrer Arbeit ***und ihres genderkompetenten Verhaltens*** auf ihre Arbeitskolleginnen und –kollegen und auf den Erfolg des Unternehmens bewusst.

3.2 Umgangsformen/Kommunikationsfähigkeit

... sind gesprächsbereit gegenüber Mitarbeitenden **und gegenüber der Kundschaft**.

3.3 Teamfähigkeit

... Erfahrungen erfolgreicher Teamarbeit. Sie sind fähig, **mit Frauen und Männern für eine geschlechtergemischte Zielgruppe zu arbeiten**. ...

C) Organisation, Aufteilung und Dauer der überbetrieblichen Kurse

ergänzen

Art. 5 Aufgaben der Ausbildungskommission

b sie erlässt Richtlinien für die **genderkompetente** Organisation ...

Art. 7 Aufgaben der Kurskommission

k sie fördert und unterstützt die Weiterbildung des Instruktionspersonals **auch in Bezug auf dessen Genderkompetenz**.

2. Entwicklung von Lebensentwürfen

Ein wichtiger Bestandteil der Grundbildung, welcher vor allem für die jungen Frauen von grosser Bedeutung ist, ist die Entwicklung der Perspektive einer lebenslangen Berufstätigkeit, des lebenslangen Lernen und die Auseinandersetzung mit den eigenen Lebensentwürfen.

Untersuchungen zeigen, dass junge Frauen ihr Berufsleben anders anpacken als junge Männer. Im Gegensatz zu den jungen Männern, die mit der Berufswahl immer auch eine lebenslange Erwerbstätigkeit einplanen, berücksichtigen die jungen Frauen schon bei der Berufswahl ihre eventuelle spätere Familienphase. Selten entwickeln sie Lebensperspektiven, die eine lebenslange Erwerbstätigkeit beinhalten und erachten es deshalb auch als wenig notwendig, sich weiterzubilden oder gar ein Leben lang zu lernen. Wenn aber die jungen Frauen dabei unterstützt werden, moderne Lebensentwürfe zu entwickeln, können sie ihr Potenzial während und nach der Grundbildung voll nutzen.

Wir würden es darum begrüssen, wenn sich die Lernenden während der Grundbildung konkret mit ihrer persönlichen Weiterentwicklung und ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen können und schlagen darum folgende Erweiterung vor:

Art. 5 Methodenkompetenzen

ergänzen:

Die Methodenkompetenz umfasst:

- d. Lernstrategien/lebenslanges Lernen/**Entwicklung von Lebensentwürfen**

Bildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung

A) Handlungskompetenzen

ergänzen:

- 2.4 Lernstrategien/Lebenslanges Lernen/Entwicklung von Lebensperspektiven ... und ihre Persönlichkeit. **Sie sind sich der Notwendigkeit einer lebenslangen Berufstätigkeit bewusst und können ihre berufliche Laufbahn konkret planen.**

3. Gewährleistung der Durchlässigkeit für Grundbildungen zum Berufsattest

Wir erachten es als wichtig, dass die Grundbildungen mit Attest auf diejenigen Jugendlichen beschränkt werden, die nicht in der Lage sind, direkt in eine EFZ-Ausbildung einzusteigen.

Gleichzeitig muss in der Grundbildung zum eidg. Berufsattest die Durchlässigkeit zur dreijährigen Grundbildung gewährleistet sein. Um den Grundsatz kein *Abschluss ohne Anschluss* zu erfüllen, ist es unseres Erachtens notwendig, dass die jungen Lehrfrauen und –männer die Möglichkeit kennen lernen, wie sie sich nach der zweijährigen Grundbildung auch auf das EFZ vorbereiten zu können. Deshalb schlagen wir folgende Ergänzung vor:

Art. 2 Dauer und Beginn

ergänzen

2. Für Attestschreinerinnen und Attestschreiner dauert die zusätzliche berufliche Grundbildung 2 Jahre bis zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, beginnend ab dem 2. Bildungsjahr der 3jährigen Grundbildung.

III. Gendergerechte Sprache

Wir möchten betonen, dass die Sprache im Entwurf weitgehend gendergerecht ist. Gerade darum fällt es auf, wenn da und dort auf die weibliche Form verzichtet wurde.

Verordnung

Art. 13b

gelernte Schreiner *oder Schreinerinnen* mit mindestens 3 jähriger Berufspraxis

Bildungsplan

A) Handlungskompetenzen

1. Arbeitssicherheit/Gefahrenquellen/Gesundheitsschutz

Das Umsetzen der Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind für Attestschreiner *und Attestschreinerinnen* ...

2. Materialien

... stellt eine wesentliche Kompetenz der Attestschreiner *und Attestschreinerinnen* dar.

2.1 bis 3.5 analog (jeweils 2. Satz)

Attestschreiner *und Attestschreinerinnen* setzen

D) Qualifikationsverfahren

3. Beurteilung der Positionen

... werden für Attestschreiner *und Attestschreinerinnen* in folgenden Positionen bewertet...

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)