



Projekt „Berlin-Rostock“.

**Frauen und Berufe in der Seefahrt
Förderung der Kultur der Gleichberechtigung
zwischen von Frauen und Männern in
Hafenberufen**

Rostock, Deutschland
10. Mai 2025



Überblick über die öffentliche Politik in Frankreich und Deutschland

Hintergrund

Trotz des erklärten Willens, die berufliche Gleichstellung zu fördern, ist der Zugang von Frauen zu den Berufen in der Seefahrt immer noch begrenzt. Die öffentliche Politik bemüht sich zwar, diese Situation zu korrigieren.

Es gibt jedoch mehrere strukturelle, kulturelle und organisatorische Hindernisse, die ihre Wirksamkeit beeinträchtigen.

Die Berufe in der Seefahrt, die lange Zeit als Männerdomäne galten, haben trotz der Bemühungen der öffentlichen Hand Schwierigkeiten, weiblich zu werden. Obwohl das Ziel einer besseren Geschlechterverteilung weitgehend akzeptiert wird, sind die Ergebnisse in der Praxis noch bescheiden. Dieser Beitrag analysiert die wichtigsten Hindernisse, auf die die öffentliche Politik bei diesem Vorhaben stößt.

1 - Fortbestehende Geschlechterstereotypen

Die Gleichstellungspolitik stößt auf hartnäckige gesellschaftliche Vorstellungen:

- Berufe der Seefahrt werden immer noch mit sogenannten „männlichen“ Eigenschaften in Verbindung gebracht: körperliche Stärke, Ausdauer, totale Einsatzbereitschaft.
- Junge Mädchen werden kaum ermutigt, eine Karriere in der Seefahrt in Betracht zu ziehen.
- Die Orientierungskampagnen bleiben häufig allgemein und zielen nicht speziell auf den maritimen Sektor ab.

2 - Eine Unterrepräsentation in der Berufsausbildung

Der Zugang zu maritimen Berufen führt oft über technische Studiengänge, die noch wenig von Frauen dominiert werden:

- Weniger als 15 % Frauen in bestimmten Ausbildungsgängen für Navigation oder Instandhaltung.
- Mangel an Anreizen für junge Frauen (Praktika, Mentoring, finanzielle Unterstützung).

3 - Abschreckende Arbeitsbedingungen

Die öffentliche Politik tut sich schwer damit, die Bedingungen für die Ausübung von Berufen der Seefahrt grundlegend zu verändern:

- Das Leben an Bord ist kaum mit familiären Verpflichtungen oder der Suche nach einem Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu vereinbaren.
- Manchmal unangemessene Infrastrukturen (Unterkünfte, gemischte Sanitäranlagen).

Fälle von sexistischer oder sexueller Belästigung, die nicht ausreichend berücksichtigt oder gemeldet werden.

4 - Mangel an Daten und gezielter Bewertung

- Geringe Verfügbarkeit von geschlechtsspezifischen Daten über die Anzahl der Beschäftigten, den Zugang zur Ausbildung, die Entwicklungen in der beruflichen Laufbahn.

- Schwierigkeit, die tatsächlichen Auswirkungen staatlicher Maßnahmen zu messen.
- Fehlende Koordination zwischen den zuständigen Ministerien (Maritime Angelegenheiten, Arbeit, Bildung).

5 - Zu allgemeine oder wenig an den maritimen Kontext angepasste Politiken

- Professionelle Gleichstellungspläne bleiben oft losgelöst von den Realitäten an Bord von Schiffen oder in Hafengebieten.
- Nur wenige spezifische Akteure sind an der Ko-Konstruktion von Maßnahmen beteiligt (Unternehmen der Seefahrt, Gewerkschaften des Sektors, Seeleute).

6 - Vergleichbare Elemente: die Situation in Deutschland

Deutschland hat wie Frankreich Anstrengungen unternommen, um den Zugang von Frauen zu den Berufen im maritimen Bereich. Dennoch gibt es einige Unterschiede, die hervorgehoben werden sollten:

- Der Anteil der Frauen in der deutschen Handelsmarine ist nach wie vor bescheiden, aber sie profitiert von einer strukturierteren Betreuung, vor allem dank der Programme von Mentoring und einer besseren Sichtbarkeit der weiblichen Karrierewege.
- Das deutsche duale Ausbildungssystem, das betriebliche und innerbetriebliche Ausbildung miteinander verbindet, fördert eine progressivere berufliche Eingliederung, was dazu beitragen kann, einige Hindernisse für den Zugang von Frauen zu beseitigen.
- Partnerschaften zwischen maritimen Schulen, Unternehmen und Verbänden ermöglichen gezieltere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, z. B. durch spezielle Praktika oder auf die Geschlechterverteilung ausgerichtete Rekrutierungsprogramme.

Obwohl die Gesamtzahlen vergleichbar bleiben, scheint der deutsche Ansatz koordinierter und integrierter zu sein, was einige Änderungen in Frankreich inspirieren könnte.

Empfehlungen

1. Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in den maritimen Berufen durch gezielte Kampagnen und die Aufwertung von inspirierenden Werdegängen.
2. Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen: Stipendien für Studentinnen, Tutoring, besondere Maßnahmen für Mütter mit Kindern.
3. Anpassung der Infrastruktur und der Arbeitsbedingungen, um ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
4. Einrichtung einer nationalen Beobachtungsstelle für die Feminisierung der maritimen Berufe.
5. Förderung der sektorenübergreifenden Abstimmung für Maßnahmen, die besser auf die Besonderheiten des Sektors zugeschnitten sind.

Schlussfolgerung

Der Zugang von Frauen zu Berufen in der Seefahrt ist eine Herausforderung für die Gleichberechtigung, aber auch für die Dynamik in einem Sektor, der mit einem Qualifikationsbedarf konfrontiert ist. Die öffentliche Politik muss stärker zielgerichtet, besser evaluiert und in Verbindung mit den Akteurinnen und Akteuren der Meereswelt aufgebaut werden.

Eine Initiative des Meeresparlaments von Okzitanien

Attraktivität und Feminisierung der Berufe im Bereich der Seefahrt Integration von Frauen in Hafenberufe

1 – Umsetzung einer Empfehlung des CESER Okzitanien

Das „Parlement de la Mer“ (Meeresparlament) setzt eine zentrale Empfehlung des Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrats der Region Okzitanien (CESER Okzitanien) um: „Förderung der Berufe der maritimen Wirtschaft als neue berufliche Chancen für Frauen“ (Stellungnahme des CESER Okzitanien: „Für eine blaue Wirtschaft in Okzitanien“, April 2022, siehe Anhang 1). Damit erfüllt die maritime Institution der Region zwei ihrer Aufgaben: die institutionelle und die politische.

Nachdem das „Parlement de la Mer“ bereits eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in seinen Reihen eingeführt hat, geht es nun einen weiteren Schritt: Es möchte eine zweite republikanische Verpflichtung in die Tat umsetzen, nämlich die gleichberechtigte Verteilung von Verantwortlichkeiten im Berufsleben in sein Arbeitsprogramm aufnehmen.

Das „Parlement de la Mer“ setzt auf zukunftssträchtige Berufe in der maritimen Wirtschaft und auf eine Verdopplung der maritimen Arbeitsplätze innerhalb von zwanzig Jahren. Ziel ist es, Frauen den Zugang zu sinnstiftenden und wertschöpfenden Berufen im maritimen Bereich zu ermöglichen.

Das Projekt zielt auf Hafenberufe in Okzitanien. Es stützt sich auf Erfahrungen vom „Hafen der Réunion“, wo heute rund zehn Frauen unter 110 Hafenarbeitern auf den Kaianlagen tätig sind. (Le Monde, 20. Oktober 2021, Auf La Réunion: Wenn Frauen sich auf den Docks behaupten)

Zur Erinnerung: Weltweit machen Frauen nur 1,2 % der Arbeitskräfte in der Seefahrt aus, und im Jahr 2025 sind die europäischen Häfen überwiegend männlich geprägt, sowohl in der Zusammensetzung der Arbeitskräfte als auch in den sozialen Strukturen.

2 – Entwicklung der Maßnahme

Die Maßnahme richtet sich auf Hafenberufe an den drei direkt von der Region Okzitanien verwalteten Häfen:

- Sète (Hérault)
- Port-la-Nouvelle (Aude)
- Le Grau-du-Roi (Gard)

Das Projekt hat einen experimentellen und innovativen Charakter und soll bei Erfolg auf andere Kontexte übertragbar sein.

Das „Parlement de la Mer“ schlägt ein zweistufiges Vorgehen vor:

Etappe 1: Vorschlag von 12 Berufen im Bereich Hafenaktivität

1. Versorger/in (Avitailleur/e-soutage): Versorgung von Schiffen mit Lebensmitteln, Ausrüstung und Treibstoff.
2. Leinenführer/in (Lamaneur/e): Verantwortlich für Anlege- und Ablegevorgänge im Hafen.
3. Umschlagsunternehmer/in: Durchführung von Be- und Entladearbeiten, häufig unter Einsatz von Hafenarbeitern.

5. Lotse/in: Verpflichtende Unterstützung des Kapitäns beim Ein- und Auslaufen.
6. Schlepperführer/in: Unterstützung von Schiffen beim Manövrieren.
7. Kranführer/in: Spezialist/in für die Bedienung von Hebemaschinen auf Baustellen oder im Hafen.
8. Disponent/in (Masterplan und Pointeur/e): Überwachung der Schiffsbewegungen per IT.
9. Manager/in (Gestionnaire de parc): Logistische Organisation der Hafenterrassen entsprechend der Containermengen.
10. Schiffsagent/in (Consignataire): Organisation des Hafenaufenthalts und der Warenlogistik.
11. Spediteur/in (Transitaire): Abwicklung von Zollformalitäten für Im- und Exporte.
12. Logistiker/in: Verwaltung von Containern und logistische Abläufe.

Etappe 2 : Offizielle Anhörung der Präsidenten der Häfen Sète, Port-la-Nouvelle und Le Grau-du-Roi

Diese offizielle Anhörung soll zu Folgendem führen (je nach Standort):

- Erstellung einer Bestandsaufnahme zur Präsenz (oder Abwesenheit?) von Frauen in den genannten Berufen („Wo sind die Frauen?“)
- Erarbeitung konkreter Vorschläge für Einstellungen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Aufwertung und Förderung der Attraktivität der 12 identifizierten Berufe bei weiblichen Zielgruppen

Anhang 1

CESER Okzitanien – Auszug aus der Stellungnahme „Für eine blaue Wirtschaft in Okzitanien“, April 2022

« Mit 45.000 Arbeitsplätzen belegt die maritime Wirtschaft den zweiten Platz unter den großen Branchen der Region, direkt hinter der Luft- und Raumfahrtindustrie (mit rund 130.000 Arbeitsplätzen) und deutlich vor der Landwirtschaft (26.000 Arbeitsplätze).

Die Branche, die sich überwiegend aus Kleinstunternehmen (TPE) zusammensetzt, bietet große Zukunftschancen, leidet jedoch unter Rekrutierungsschwierigkeiten – sowohl in Bezug auf Ausbildung als auch auf Beschäftigung.

Der CESER stellt fest, dass Frauen in den betroffenen Berufsgruppen (Handelsschifffahrt, Fischerei, Muschelzucht, Hafenbetriebe – außerhalb des tertiären Sektors) unterrepräsentiert sind. Ihre Erwerbsquote liegt in Okzitanien – abgesehen vom Tourismus- und Thermalsektor – in der Regel unter der der Männer, mit noch größeren Unterschieden in den Küstenregionen. Vor diesem Hintergrund ist eine stärkere Integration von Frauen in diese zukunftssträchtigen Bereiche – insbesondere in die maritime Wirtschaft – notwendig, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Das Regionale öffentliche Unternehmen „Port Sud de France“ ist engagiert in einer Gleichstellungspolitik und plant bis Ende des Jahres ein Abkommen mit den Gewerkschaften, um konkrete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung (gemäß Artikel 1 der Verfassung von 1958) sowie geeignete Indikatoren zu deren Nachverfolgung zu definieren. In diesem Zusammenhang hebt der CESER das beispielhafte Vorgehen des Hafens der Réunion hervor: Seit 2007 arbeiten dort über zehn Frauen unter den 110 Hafentarifarbeitern beim Containerumschlag.

Zudem wird dem „Lycée de la Mer“ (Seefahrtsschule) empfohlen, seine Rekrutierung zu diversifizieren, die Gleichstellung zu fördern und zu verstärken. »



Observatoire régional de la parité d'Occitanie

<https://observatoire-parite-occitanie.fr>

Kontakt:

Geneviève Tapié, Präsident

emc.tapie.genevieve@wanadoo.fr

