

# IT-Kompetenz und Gender-Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung

DOROTHEA SCHEMME, HILDE SCHONEFELD

► Die Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt ist ein gleichermaßen bildungs- wie personalpolitisches Thema. Dies gilt erst recht für zukunftssträchtige Wachstumsbranchen, in denen sich das Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial von Frauen bisher nicht adäquat widerspiegelt. Zur Lösung der Probleme werden in einem Modellvorhaben<sup>1</sup> praktische Schritte entwickelt und erprobt, um Impulswirkungen zu erzielen.

Die Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) bieten vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Beteiligten müssen sich einstellen auf rasch sich verändernde berufliche Anforderungen. Neue, zum Teil selbst organisierte Lernformen brechen die Strukturen herkömmlichen Lernens auf und fordern mehr eigenverantwortliches, ganzheitliches und kreatives Lernen und Arbeiten in neuen Kooperationsformen. Um den Fachkräftemangel in den zukunftssträchtigen Wachstumsbranchen der IuK-Technologie langfristig zu beheben, bedarf es verstärkter bildungspolitischer Signale und -praktischer Bemühungen, damit das Potenzial junger Frauen mit den Anforderungen der Unternehmen zusammenkommt (vgl. dazu auch die Beiträge in diesem Heft). Auf Grund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung kommt kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Industrie und des Handwerks hierbei ein besonderer Stellenwert zu.

Indes hängt gerade in den neuen gestaltungsoffenen Berufen die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung wesentlich von der Kompetenz der ausbildenden Personen ab. In Anbetracht der dort noch bestehenden quantitativen und qualitativen Mängel bei der Professionalisierung des Personals in der Aus- und Weiterbildung in den IT-Berufen kommt entsprechenden Reformvorhaben ein hoher Stellenwert zu. An diesem vielfältigen Handlungsbedarf setzt das Modellvorhaben des Berufsfortbildungswerks Berlin-Brandenburg (bfb) auf unterschiedlichen Ebenen an. Ausgangspunkte der Modellversuchsinitiative sind:

- der derzeitige eklatante Mangel an Fachkräften in den neuen IT-Berufen, der sich nach Einschätzung von Experten mittelfristig noch ausweiten wird,

- die Defizite im Bereich der Angebote für die Aus- und Weiterbildung des Personals im Verhältnis zu den neuen und generell gestiegenen Anforderungen,
- die Unterrepräsentanz von Frauen besonders in den technisch orientierten IT-Berufen, aber auch in den mehr kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufen. Zu starke Technikorientierung in Verbindung mit unzureichender Berufsinformation und Motivierung führen dazu, dass junge Frauen nach wie vor Scheu vor der IuK-Technologie haben und besonderer Ansprache bedürfen, um sich dem Bannkreis tradierter Muster zu entziehen.

## UNTERSTÜTZUNG VON KMU BEI DER UMSETZUNG GESTALTUNGSOFFENER AUSBILDUNGSBERUFE

Mit diesem Modellvorhaben sollen die Chancen der IT-Aus- und Weiterbildung genutzt werden, um:

- die Ausbildung von Klein- und Mittelbetrieben in der IT-Branche qualitativ zu stärken,
- mehr IT-Ausbildungsplätze zu gewinnen,
- dem langanhaltenden Bedarf an IT-Fachkräften entgegenzuwirken und
- mehr qualifiziertes Personal für Ausbildungstätigkeiten zu gewinnen.

Insbesondere richten sich die Aktivitäten auf die Einbindung von mehr Frauen in die IT-Arbeitswelt, damit die breiten gesellschaftlichen Kompetenzpotenziale von Frauen auch für die wirtschaftliche Entwicklung genutzt werden. Kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks und der Industrie werden praxisnahe Handlungshilfen angeboten, die sie unterstützen bei der Umsetzung der gestaltungsoffenen IT-Berufe. Dies gilt insbesondere für die Vermittlung und Aneignung neuer Inhalte durch geeignete Methoden und Lernmodelle in der betrieblichen Ausbildung. Im Vordergrund stehen hierbei:

- eine Befähigung des ausbildenden Personals für die Nutzung und differenzierte Ausgestaltung von offenen Lern- und Arbeitsstrukturen, die dem Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt entsprechen,
- die Weiterentwicklung von aufgabenorientierten Lehr-/Lernmethoden entlang von beispielhaften betrieblichen IT-Kundenaufträgen, die selbst gesteuertes und ganzheitliches Lernen und Arbeiten ermöglichen sowie die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen vermitteln,

Der **Gender-Mainstreaming-Ansatz** zielt auf die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ebenso wie am Arbeitsmarkt. Er macht Chancengleichheit und Gleichstellung zum integralen Bestandteil aller Politikfelder. Im Amsterdamer Vertrag verpflichteten sich die EU-Staaten, aktive Strategien zu fördern, um geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in allen Wirtschaftszweigen zu beseitigen. Gender-Mainstreaming gilt als ein Instrument, um die Auswirkungen von Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis transparent zu machen und so Missverhältnisse zu erkennen.

Im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit ist die berufliche Bildung in besonderem Maße dazu aufgerufen, aktiv praxisorientierte Handlungskonzepte zu entwickeln und zu implementieren.

und

- die Kooperation der Lernorte beim Bildungsdienstleister sowie in den kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks und der Industrie.

Dabei werden vielfältige didaktische Hilfen und Lernsoftware zur Differenzierung der Berufsbildung für gleich bzw. ähnlich gelagerte Aus- und Weiterbildungssituationen des Personals in KMU und zur Stärkung ihrer beruflichen Handlungskompetenz erarbeitet und erprobt.

In einer Entwicklungspartnerschaft des Berufsförderungswerks Berlin-Brandenburg (bfw) mit der Zukunftswerkstatt der Handwerkskammer Hamburg wird ein Verbundmodell geschaffen mit integriertem Bildungsdienstleister, dessen Ziel es ist, gemeinsam mit der betrieblichen Seite weiterzulernen und sich entsprechend den Erfordernissen weiterzuentwickeln.

In einem vorgesehenen Beirat werden darüber hinaus Vertreter/-innen der Unternehmen und regulären Sozialpartner, relevante Akteure der regionalen Fachöffentlichkeit und – am Rande – auch die schulische Seite eingebunden. Der Beirat soll die Wirkungen des Modellvorhabens nach innen unterstützen und nach außen multiplizieren. Er hat ferner beratende, bilanzierende und evaluative Funktionen.

#### INTEGRIERTER GENDER-MAINSTREAMING-ANSATZ

Bei zunehmendem Mangel an Fach- und Führungskräften erfährt die Nachwuchsförderung für qualifizierte (und lukrative) Berufsfelder eine immer stärkere Bedeutung. Im Interesse der Erschließung zusätzlicher Ressourcen bedarf es verstärkter Anstrengungen, um Berufsbilder und -inhalte so zu vermitteln, dass sich insbesondere junge Frauen dauerhaft angesprochen fühlen und folglich der Anteil weiblicher Auszubildender steigt.<sup>2</sup> Eine nachhaltige Überwindung der geschlechtsspezifischen Berufswahl ist jedoch nur zu erwarten, wenn mit der Zunahme der Ausbildung von Frauen in männerdominierten Berufen auch eine entsprechende Zunahme der Beschäftigung und eine Verbesserung der nachfolgenden Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen einhergehen. Vordringlich erscheint deshalb zugleich eine Förderung von weiblichen Fach- und Führungskräften, die jungen Frauen Identifikationsmöglichkeiten bieten und Innovationsprozesse mittragen können.

Am Bedarf der Wirtschaft und den Möglichkeiten der Adressat(inn)en orientierte Arbeits- und Lernansätze werden daher mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz<sup>3</sup> verknüpft – wie es der Amsterdamer EU-Vertrag zwingend vorsieht. Zentraler Bestandteil des Konzeptes zur Weiterentwicklung von Lernkultur in

KMU ist somit ein Beitrag zur Konkretisierung und Realisierung des in der Öffentlichkeit bisher kaum verstandenen Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Der Begriff „Gender-Mainstreaming“ gilt vielen nach wie vor als ein schwimmender Begriff. Hier bedarf es sowohl einer begrifflichen Präzisierung als auch einer umsetzungsorientierten Konkretisierung, um die Nutzbarkeit des EU-weit eingeforderten Rechts gerade am Beispiel kleiner und mittlerer Unternehmen des Handwerks und der Industrie in der IT-Branche zu erproben. Die Fragen der Implementierung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich der IT-Berufe zieht sich wie ein roter Faden durch die Qualifizierungseinheiten und wird dort jeweils als Arbeitsansatz mitbearbeitet. Im Sinne des Gender-Mainstreaming zielt das Modellvorhaben darauf ab:

1. eine integrative Verknüpfung von methodisch-didaktischen Fragen bezüglich der handlungsorientierten Vermittlung von Fach- und Kernqualifikationen mit neuen Gender-Mainstreaming-Ansätzen für Lernarrangements in der IT-Aus- und Weiterbildung herzustellen,
2. ausbildendes Personal mit Gender-Mainstreaming-Ansätzen vertraut zu machen, es zu sensibilisieren, um sein Engagement für die Berufsausbildung von Frauen in IT-Berufen zu stärken und seine sozial-kommunikative Handlungskompetenz in Bezug auf die Umsetzung konkreter Modelle zu erweitern.

#### ERWARTETE ERGEBNISSE

Als Ergebnisse des Modellvorhabens werden erprobte und modulhaft aufbereitete Umsetzungshilfen erstellt, z. B. in Form eines Transfer-Leitfadens und aufbereiteter Lehr- und Lernmaterialien, die Empfehlungen für netzgestützte Lernarrangements enthalten. Dieses schließt die Aufbereitung geeigneter Unterrichtsmaterialien für eine gelungene IT-Qualifizierung und Modelle zur Förderung von Frauen in der IT-Berufsbildung mit ein.

Zu den projektierten Maßnahmen gehört ferner die Vermittlung von Good-Practice-Beispielen. Durch eine geschlechterausgewogene Besetzung bei den vorgesehenen Qualifizierungsschritten sollen zum einen Frauen in ihren Qualifizierungsbemühungen gestärkt und soll zum anderen unternehmensübergreifend durch die Vermittlung von Best-Practice-Modellen die Handlungskompetenz von ausbildenden Personen bezogen auf die Genderfragen verbessert werden. Während der Weiterbildungslehrgänge soll bei Ausbilder/-innen zusätzlich zur IT-Kompetenz eine Gender-Kompetenz erreicht werden.

#### FAZIT

Die integrative Verknüpfung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes mit der Aus- und Weiterbildung des Personals in der Wirtschaft sowie der Entwicklung und Erprobung von didaktischen Hilfen erscheinen geeignet, bei der Überwindung von Erschwernissen nachhaltig wirksam zu werden und neue Erkenntnisse zu befördern. ■

#### Anmerkungen

- 1 Modellvorhaben FKZ D 0768.00: IT-Kompetenz und Gender mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung
- 2 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und IT. Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik. ... Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) 38/01. 19. Sept. 2001
- 3 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Gender mainstreaming. Es wird Zeit ... Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) 20/01. 16. Mai 2001