

es noch weitgehend an Strukturen eines beruflichen Bildungssystems fehlt. Dies war auch das treibende Motiv vieler Staaten der Dritten Welt, von der UNESCO die Verabschiedung eines Übereinkommens zur beruflichen Bildung zu fordern. Schon allein die Ratifizierung eines solchen Übereinkommens sichert der beruflichen Bildung erhöhte Aufmerksamkeit in der öffentlichen politischen Diskussion. Vor allem aber ist zu erwarten, daß die öffentliche Verantwortung für die berufliche Bildung in einigen Mitgliedstaaten der UNESCO gestärkt wird. Dort, wo berufliche Bildung bisher den Betrieben und Berufsbildungspolitik den Wirtschafts- und Arbeitsministern überlassen blieb, wird sie in das Bewußtsein der Bildungsminister gerückt. Hier liegt die Stärke der UNESCO, die eher als die Internationale Arbeits-

organisation (ILO) in der Lage ist, auf die Gestaltung von Bildungspolitik in den Mitgliedstaaten Einfluß zu nehmen.

#### Anmerkungen

- 1) Der englische Begriff „Convention“ wird im amtlichen Sprachgebrauch der Bundesrepublik Deutschland mit „Übereinkommen“ übersetzt.
- 2) Zur UNESCO, ihren Aufgaben im Bildungswesen und ihren Aktivitäten in der beruflichen Bildung vgl. Kröner, Hans: Was ist die UNESCO? In: BWP, 17. Jg. (1988), Heft 1, S. 6 f.
- 3) Bei der nachstehenden deutschen Fassung handelt es sich um eine nichtamtliche Übersetzung. Eine mit der Schweiz und Österreich abgestimmte deutsche Fassung wird derzeit vorbereitet.
- 4) Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs beispielsweise gehört „jede Form der Ausbildung, die auf eine Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet oder die besondere Befähigung zur Ausübung eines solchen Berufs oder einer solchen Beschäftigung verleiht“ zur Berufsausbildung. Daher rechnet er grundsätzlich auch Hochschulstudiengänge zur Berufsausbildung.

<sup>5)</sup> Vgl. Bericht der Drafting Group auf dem Treffen der Regierungsexperten vom 3.–7. 4. 1989 in Paris.

<sup>6)</sup> In der Bundesrepublik Deutschland klingt dies noch in den besonderen Zuständigkeiten für die betriebliche Berufsausbildung an — beispielsweise der Wirtschafts- und Arbeitsministerien.

<sup>7)</sup> Worführer dieser Gruppe war Japan. In Japan wird berufliche Bildung fast ausschließlich in Betrieben vermittelt; eine staatliche Regelung findet kaum statt.

<sup>8)</sup> Darüber hinaus wurde in Artikel 8 näher festgelegt, wie das Übereinkommen anzuwenden ist, wenn Kompetenzen auf die Zentralregierung einerseits und Untergliederungen wie Länder, Provinzen oder Kantone andererseits aufgeteilt sind.

<sup>9)</sup> Eine deutsche Fassung liegt als Bundestagsdrucksache 7/3850 vom 3. 7. 1975 vor.

<sup>10)</sup> Vgl. Verfassung der UNESCO, Artikel IV Absatz 4.

<sup>11)</sup> Vgl. Rules of Procedure concerning recommendations to Member States and international conventions covered by the terms of Article IV, paragraph 4, of the Constitution, Beschluß der Generalkonferenz der UNESCO auf ihrer 5. Sitzung, zuletzt geändert auf der 17. Sitzung, Abschnitt VI.

<sup>12)</sup> Ebenda, Abschnitt I.

## Modellversuch „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“

Heinke Heyken

Ausgangspunkt des Modellversuchs ist die besonders schwierige Arbeitsmarktsituation von Frauen. Frauenerwerbstätigkeit ist häufig gekennzeichnet durch geringere berufliche Qualifikationen, die zudem durch Unterbrechungen wegen Kindererziehungszeiten oft entwertet werden.

Traditionell auf wenige Berufsbe- reiche beschränkt (in nur 15 Lehrberufen finden sich ca. 70 % aller weiblichen Auszubildenden) sind Frauen besonders von Arbeitslosigkeit bedroht durch den technologischen Wandel und daraus resultierenden Rationalisierungsmaßnahmen im Dienstleistungssektor.

Als ein Ausweg soll der Modellversuch für Frauen ein neues, bisher fast ausschließlich von Männern besetztes Berufsfeld eröffnen. Die Mikroelektronik bietet gute Zukunftsperspektiven, Hinderungs-

gründe für Frauen wie erforderliche Körperkraft o. ä. gibt es nicht.

Die Umschulung erfolgt in zwei Elektronikberufen, mindestens die Hälfte der Plätze ist für Frauen reserviert. Zum Konzept gehören ein vorgeschalteter Frauen-Orientierungskurs, integrierte sozialpädagogische Begleitung, kleine Lerngruppen (12 Teilnehmer und Teilnehmerinnen), Förderunterricht und Nachbetreuung.

Träger des 1985 angelaufenen Modellversuchs ist die Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg. Betreut und finanziert wird er vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung in Hamburg im Rahmen der „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“.

Am Ende des Modellversuchs — im Juli 1991 — stehen Empfehlungen, wie Umschulungen im gewerblich-technischen Bereich auch für Frauen zugänglich gemacht werden sollten, sowie Handreichungen und erprobte Unterrichtseinheiten (Schaubild 1).

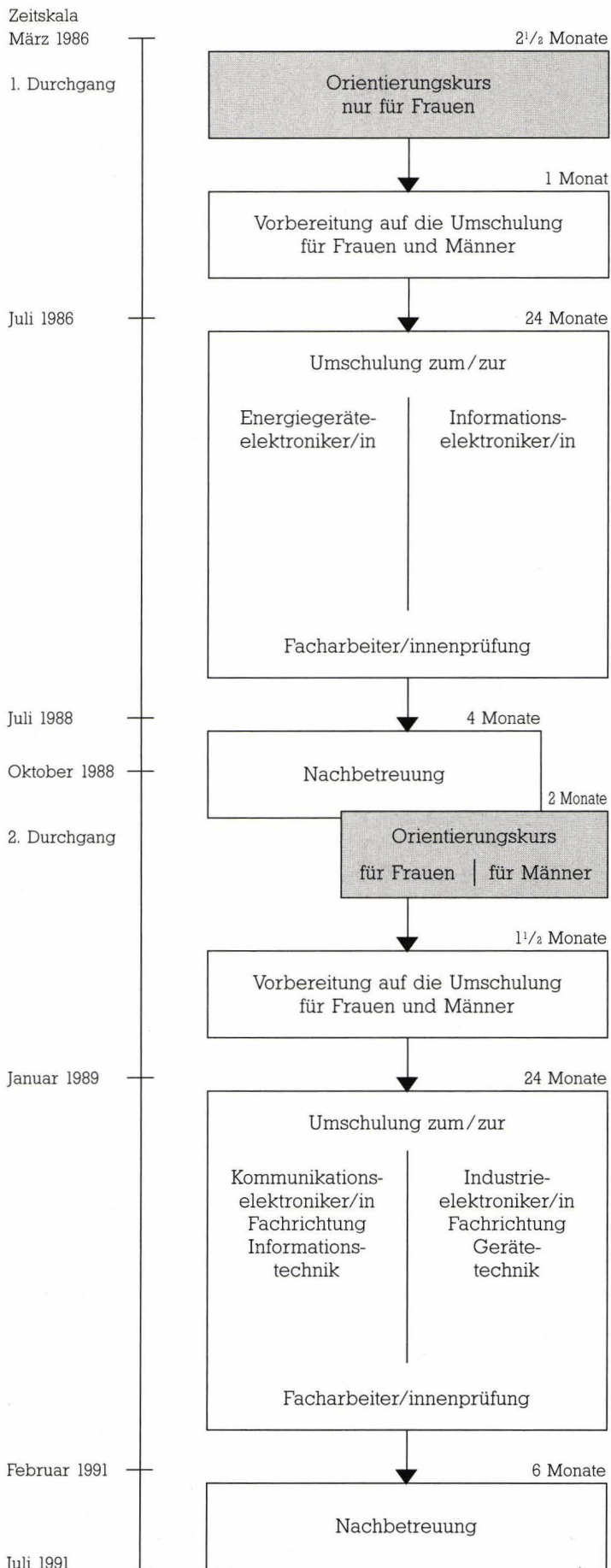
### Erste Ergebnisse

Der erste Umschulungsdurchgang mit 48 Teilnehmern und Teilnehmerinnen wurde im Juni 1988 abgeschlossen und der zweite endet im Januar 1991.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, daß Frauenförderung im gewerblich-technischen Bereich nicht nur die Rahmenbedingungen einer Umschulung betrifft, sondern auch die Veränderung der Unterrichtskonzeptionen und die Entwicklung von selbstbewußtseinsfördernden Konzepten erfordert.



Schaubild 1: Modellversuch „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“



### Vorbereitungskurse:

- Orientierungsmöglichkeit und Entscheidungsgrundlage für eine Umschulung im Bereich E-Technik
- Erprobung anhand mehrerer Werkstattprojekte
- Auseinandersetzung mit der Situation von Frauen im gewerblich-technischen Bereich
- eigene Kurse für Frauen
- Einblick in die Berufsfelder anhand von mehreren Betriebsbesichtigungen
- Einblick in den Umschulungsalltag anhand ausgewählter Themen des Ausbildungsplans

### Umschulung:

- Erwerb der für die Facharbeiter/innenprüfung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in praktischen Unterweisungen in Werkstatt und Labor sowie Theorieunterricht in Fachkunde, Fachrechnen, Fachzeichnen und Politik
- Erwerb personaler Qualifikationen wie selbständiges Planen, Vorbereiten, Durchführen und Kontrollieren einer Arbeitsaufgabe
- Fähigkeit zur Teamarbeit
- Befähigung zur schriftlichen und mündlichen Darstellung von Arbeitsabläufen und -ergebnissen
- Nach ca. 1 Jahr erfolgt ein 6wöchiges Betriebspraktikum
- Die Facharbeiter/innenprüfung wird vor der Handelskammer abgelegt
- Ziel des Modellversuchs ist die Erarbeitung von didaktischen und methodischen Konzepten, die spezifische Zugangsweisen von Frauen und Männern zur Technik berücksichtigen sowie den Erwerb der sogenannten Schlüsselqualifikationen (z. B. Teamarbeit, selbständiges Arbeiten) in die Ausbildung einbeziehen.

### Nachbetreuung:

- Unterstützung der Teilnehmer/innen durch die sozialpädagogische Begleitung bei Bewerbungen und Behördenumgang



Es haben sich fünf „Knackpunkte“ herauskristallisiert, auf die wir uns in der Arbeit konzentrieren:

1. Berufswahlverhalten
2. Rahmenbedingungen der Umschulung
3. Unterrichtsgestaltung
4. Prüfungssituation
5. Arbeitsplatzsuche

---

## Berufswahlverhalten

---

Der Arbeitsmarkt ist aufgeteilt in typische Frauen-, typische Männer- und „Misch“-Berufe. Einen **untypischen** Beruf zu wählen, erfordert Mut.

Wir möchten Frauen ermutigen, ihrem Interesse an einer technischen Ausbildung zu folgen. Deshalb sprechen wir sie gezielt an mit unserem Motto „Keine Angst vor Elektronik“ und bieten ihnen an, in einem Frauen-Orientierungskurs Eignung und Interesse für eine Umschulung im Elektronik-Bereich zu überprüfen. Wir garantieren ihnen zudem, daß die Hälfte der Umschulungsplätze für Frauen reserviert ist, so daß sie keinesfalls als einzige dastehen.

Tatsächlich haben in beiden Durchgängen jeweils 50 bis 60 % Frauen an einer Umschulung teilgenommen.

---

## Rahmenbedingungen

---

Die Rahmenbedingungen der Umschulung müssen berücksichtigen, daß ein größerer Teil der Frauen Kinder hat und häufig allein dafür verantwortlich ist. Es sollte selbstverständlich sein, daß die morgendlichen Anfangszeiten so gelegt sind, daß auch weiter entfernt wohnende Frauen ihre Kinder vorher in den Kindergarten bringen können. Krankheiten von Kindern bringen zusätzliche Fehlzeiten mit sich, die wir durch Förderunterricht ausgleichen. Leider ist es uns bis heute kaum gelungen, Angebote zur Kinderbetreuung zu machen, hier scheitert es immer am Geld.

Die integrierte sozialpädagogische Betreuung hat sich besonders bewährt: Einerseits in der individuellen Unterstützung bei Behördenangelegenheiten (viele Frauen beziehen Sozialhilfe!), Partnerproblemen oder persönlichen Krisen, andererseits dem Herstellen eines Lernklimas in der Gruppe, das den Frauen ihren Raum läßt (vgl. Schaubild 2, Seite 31).

Ebenfalls ein wesentlicher Teil der Rahmenbedingungen ist es, daß dem Ausbildungsteam **Fachfrauen** angehören, die Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Expertinnen-tum von Frauen in solch einer „Männerdomäne“ selbstverständlich werden lassen.

---

## Unterrichtsgestaltung

---

Männliche und weibliche Techniksozialisation unterscheidet sich üblicherweise noch immer stark; diese Unterschiede müssen bei der Unterrichtsgestaltung berücksichtigt werden.

Wir nehmen als Maßstab das Vorwissen und die Vorerfahrungen von Frauen. Die Erarbeitung der fachlichen Inhalte erfolgt nach Prinzipien, die sich für sie inzwischen sehr bewährt haben:

- komplexe, im Gesamtzusammenhang dargestellte, anspruchsvolle Aufgabenstellung, deren Bewältigung jedoch auf der Grundlage der bis dahin **in der Umschulung** erworbenen Kenntnisse erfolgt;
- problemorientierter Unterrichtsaufbau, der immer wieder das „Warum“ und „Wozu“ berücksichtigt;
- weitestgehende Verzahnung von Theorie und Praxis, möglichst direkte Erklärung der praktischen Arbeiten durch den Theorieunterricht;
- häufige Phasen von selbständiger Arbeit und Erarbeitung — Projektphasen.

Selbstverständlich profitieren auch die männlichen Teilnehmer von dieser Unterrichtsgestaltung, ins-

besondere profitieren sie von den sozialen Kompetenzen, die viele Frauen einbringen: insistierendes Fragenstellen und damit „Schwäche zeigen“, Probleme in der Gruppe ansprechen, Kooperation mit einzelnen oder einer Gruppe usw. Zur Zeit erproben wir, ob zeitweilige getrennte Unterrichtsabschnitte von Frauen und Männern sinnvoll sind.

---

## Prüfungssituation

---

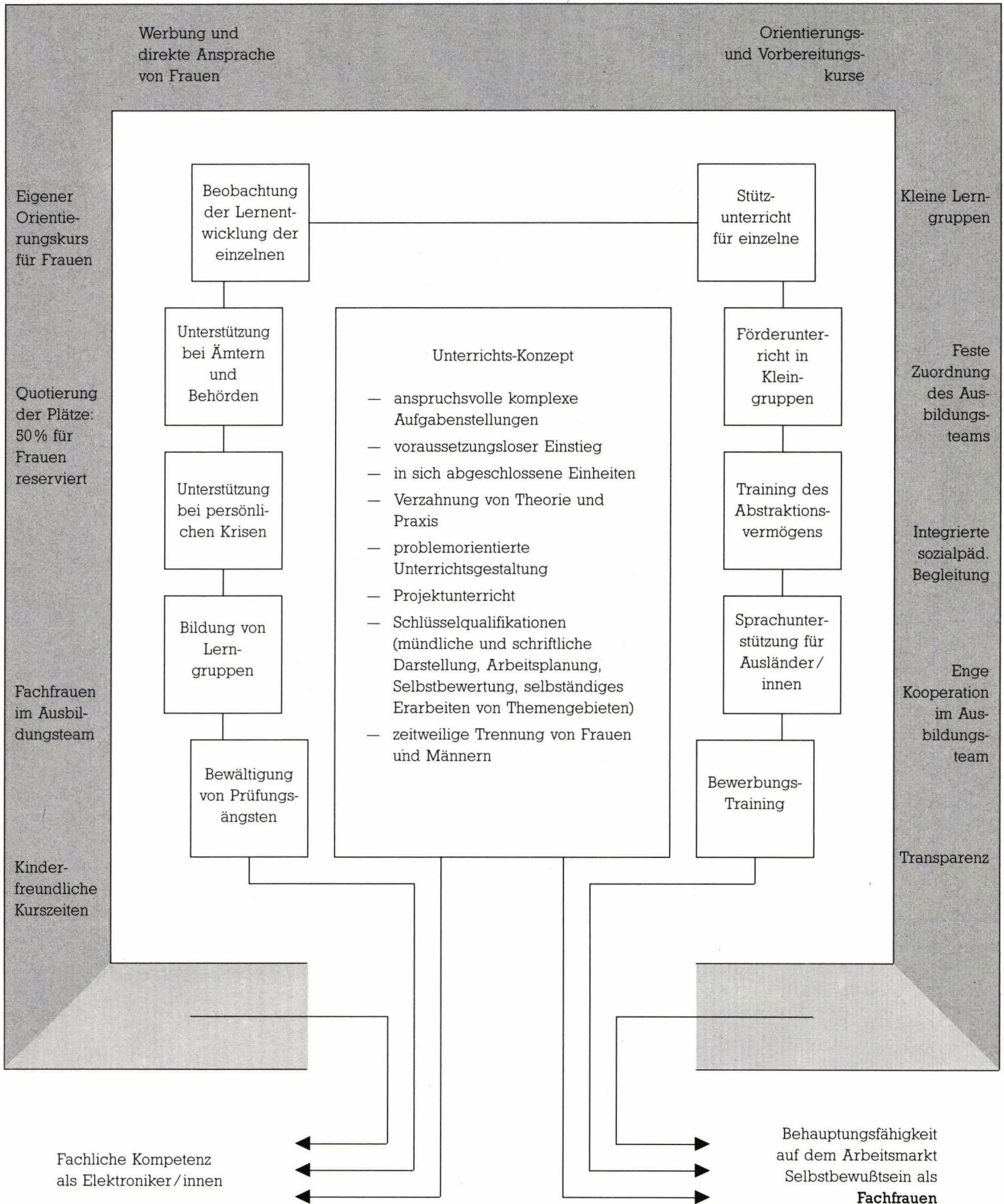
Die Prüfungssituation beinhaltet für viele Frauen einen enormen Druck, da sie sich jetzt als Frauen in einem Männerberuf beweisen müssen. Im ersten Durchgang ist es uns leider nur in zwei Gruppen gelungen, die Frauen ausreichend vorzubereiten. In diesen Gruppen haben Frauen wie Männer ihre Ergebnisse aus einer Probeprüfung drei Wochen vorher halten können. In den anderen zwei Gruppen, in denen die psychologische Vorbereitung nur ungenügend verlief, gelang dies zwar den Männern, die Frauen fielen jedoch im Durchschnitt um eine ganze Note ab.

Jetzt, beim zweiten Mal, haben wir ein umfassendes Konzept entwickelt. Viele Aspekte werden bereits im normalen Unterricht bewußt trainiert, z. B. mündliche und schriftliche Darstellung von Fachinhalten. Darüber hinaus gibt es eine gezielte psychologische und taktische Vorbereitung auf die Prüfungssituation, z. B.:

- Rollenspiele, in denen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen abwechselnd Prüfer oder Geprüfte spielen, um beide Seiten kennenzulernen,
- „Schwafelkurse“ für solche Teilnehmer und Teilnehmerinnen, denen bei mündlichen Prüfungen höchstens ein einzelnes Wort einfällt,
- individuelles Durchsprechen von Tests und Zeitarbeiten nach arbeitsökonomischen Gesichtspunkten (wie muß ich vorgehen, um die Mindestpunktzahl sicher zu kriegen) und entsprechendes Training.



Schaubild 2: Modellversuch „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“  
Rahmenbedingungen, begleitende Maßnahmen, Unterrichtskonzept





## Arbeitsplatzsuche

Frauen haben es schwerer als ihre männlichen Kollegen, einen gesicherten Arbeitsplatz in ihrem Beruf zu finden.

Nach eineinhalb Jahren sah die Bilanz des ersten Durchganges folgendermaßen aus:

Von 43 zur Prüfung Angemeldeten haben 37 bestanden (22 Frauen, 15 Männer). Von diesen 37 arbeiten 13 Männer (87 %) und 13 Frauen (59 %) auf angemessenen Arbeitsplätzen, davon sechs auf befristeten (ABM-)Stellen (fünf Frauen, ein Mann). Zwei weitere Frauen arbeiten als Angelernte.

Bemerkenswert ist, daß bis auf zwei Frauen alle weiterhin entschlossen sind, in ihrem Beruf zu arbeiten und sich darin eine berufliche Zukunftsperspektive aufzubauen. Keine einzige Frau empfindet die Umschulung nachträglich als falschen Schritt.

Unsere Arbeit setzt auf drei Ebenen an:

- a) Schon während der Umschulung bemühen wir uns, das fachliche Selbstbewußtsein der Frauen so zu stärken, daß sie sich durch Bewerbungsmißerfolge nicht zu schnell entmutigen lassen. Dazu gehört auch ein Bewerbungstraining, das den Schwerpunkt auf das „Sich-verkaufen-Können“ legt.
- b) Aufbau von Kontakten zu Betrieben über die Praktikumszeiten, Besuche in den Betrieben, Gespräche mit Meistern und Ausbildungsleitern, Mitarbeit in Prüfungsausschüssen usw.
- c) Öffentlichkeitsarbeit in Form von Zeitungsartikeln und eigenen Veröffentlichungen, regelmäßige Kontakte mit Handelskammervertretern, Vertretern des Arbeitgeberverbandes usw.

Diese Arbeit soll dazu beitragen, Vorurteile und Rollenklischees zu überwinden.

Wichtig wäre es auch, daß Arbeitsstrukturen verändert werden: drei

der sechs noch arbeitslosen Frauen sind alleinerziehend, Arbeitsstellen, die zu lange Fahrtwege, zu frühe und starre Anfangszeiten oder Überstundenverpflichtungen haben, kommen für sie nicht in Frage. Auch im gewerblichen Bereich wären in vielen Betrieben flexible Zeitstrukturen (Teilzeitverträge, Gleitzeit) möglich. Es wird noch

viele Jahre so sein, daß jede Frau, die sich für unsere Umschulung entscheidet, hinterher in ihrem Beruf eine „Pionierin“ ist und sich entsprechend durchbeißen muß.

Andererseits gibt es keine Alternative zu diesem mühseligen Weg, wenn man ernsthaft dieses Berufsfeld für Frauen öffnen will.

## Qualifizierungsberatung als Instrument regionaler Strukturpolitik

Bilanz des Pilotprojekts Infostelle Weiterbildung in der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein

Friedhelm Franz

Bedarfsgerechte Qualifizierungsmöglichkeiten, die Transparenz des entsprechenden Angebotes und nutzerorientierte Qualifizierungsberatung gehören zu den Standortfaktoren einer Region, die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Unter Qualifizierung wird dabei weit mehr verstanden als die reine Ausbildungs-Infrastruktur. Durch die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe ist hinreichend deutlich geworden, daß in der Praxis zwischen Aus- und Weiterbildung kaum noch zu trennen ist. Ausbildung muß heute als Grundqualifizierung für den beruflichen Einstieg angesehen werden. Sie verlangt kontinuierliche Weiterbildung, um die für die Wirtschaft nötigen Fachkräfte bereitstellen zu können. Daher verändern sich auch die Aufgabenstellungen der in der Ausbildung tätigen Institutionen. Ausbildungsberatung, bisher nach §45 Berufsbildungsgesetz Domäne der Kammerarbeit, kann heute nur sinnvoll organisiert und betrieben werden, wenn sie als Qualifizierungsberatung begriffen wird, in die auch Elemente der Weiterbildungsberatung einfließen.

Die Industrie- und Handelskammern sind gehalten, ihre zuweilen

einseitige Fixierung auf Auszubildende und Ausbildungsbetriebe aufzugeben und in noch stärkerer Weise als bisher Unternehmen, Einzelinteressenten und Weiterbildungsträger zu den Zielgruppen ihres Handelns im Bereich regionaler Qualifizierung werden zu lassen. Vielfach können Einzelinteressenten und Unternehmen wegen fehlender Transparenz des regionalen Qualifizierungsangebotes keine marktgerechten Qualifizierungsentscheidungen treffen und/oder Regionalanbieter aus Unkenntnis des Qualifizierungsbedarfs ein entsprechendes Angebot nicht bereitstellen. Doppel- und Mehrfachangebote schließlich verursachen unnötige Kosten bei den Weiterbildungs-Anbietern.

## Kooperation — Konzept einer Region

Der Ansatz der Industrie- und Handelskammer Siegen zur Lösung dieser Probleme in der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein bestand in der Einrichtung einer zentralen Qualifizierungsberatungsstelle, der Infostelle Weiterbildung. Sie wurde im Januar 1988 unter Einbeziehung aller an beruflicher Qualifizierung Beteiligter (Weiterbil-