

Notwendigkeiten und Anforderungen sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der Weiterbildung vermittelt werden können. Die Hinführung zu einem solchen Lernort in Waren erfolgt schrittweise unter Einbeziehung regionaler betrieblicher Rahmenbedingungen (also durch Auswertung der Kontakte der Qualifizierungsberatung) sowie in Abstimmung mit der notwendigen Ausbilderqualifizierung. Ziel ist es, Organisationsstrukturen abzubilden und exemplarisch darzustellen. Zielgruppe für diese Darstellung sind Teilnehmer von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Betriebe und Ausbilder. Letztere werden zugleich in die Gestaltung der Strukturen aktiv miteinbezogen.

Die Anfänge zur Umsetzung dieses Vorhabens machten offenkundig, daß für eine Anpassung fachlicher wie auch fachübergreifender Kenntnisse von Ausbildern der beiden Projektpartner die Schaffung einer gemeinsamen Vertrauensbasis notwendig war. Erst auf dieser Grundlage konnte die gemeinsame Entwicklung von neuen Lehr- und Lernmaterialien aufbauen.

Beispielhaft für die bilaterale Zusammenarbeit sei eine Maßnahme genannt, die beide Träger gemeinsam zunächst als Qualifizierungsmaßnahme im Verpackungsbereich in Torgau durchführten. Mit dieser Qualifizierungsmaßnahme, die im Laufe des ersten Projektjahres in eine Umschulungsmaßnahme zum Verpackungsmittelmechaniker umgewandelt wurde, war ursprünglich das ÜAZ Elmshorn beauftragt worden. Zur Durchführung der Maßnahme bezog das ÜAZ Elmshorn bereits von Beginn an das ÜAZ Waren ein, so daß einzelne Module der Maßnahme in Torgau, Waren und Elmshorn realisiert wurden.

Die Zusammenarbeit war von einer großen Flexibilität beider Träger gekennzeichnet, wobei die Inhalte von fachspezifischen Teilen der Umschulung qualitativ gleichwertig von Ausbildern und Dozenten beider Partner

behandelt werden konnten. Aufgrund der guten fachlichen Ausbilderqualifikation im ÜAZ Waren waren einige gezielte Impulse ausreichend, um Fragestellungen der Aus- und Weiterbildung effizient zu bearbeiten.

Zu den Hilfestellungen des ÜAZ Elmshorn im Gesamtprojekt gehören z. B. gemeinsame Literaturrecherchen, Interviewanleitung für Betriebskontakte, Entwicklung von Erhebungsbögen, Instrumente für die Selbstdarstellung des Trägers, Hilfestellung bei der Faltblatt- und Katalogdarstellung, Kontaktanstöße mit Multiplikatoren, gemeinsame Durchführung und Auswertung von Firmenbesuchen, Einarbeitung in die Leittextmethode, gemeinsame Prüfungsdurchführungen, Ausarbeitung von Lehrgangskonzeptionen.

Die Qualifizierungsberatung wird sich zukünftig noch stärker als bisher auf die einzelbetriebliche Aus- und Weiterbildungsplanung konzentrieren. Hierbei sollen verstärkt auch Mittel und Wege zur finanziellen Förderung dieser Maßnahmen geprüft werden.

Weitere Informationen zu diesem Projekt sind erhältlich über A. Lenk, ÜAZ Waren, Tel. 0 39 91/43 63, oder Dr. M. Klocke, ÜAZ Elmshorn, Tel. 0 41 21/7 95 41.

Berufsbildung in Mittel- und Osteuropa

**Ingeborg Weilnböck-Buck,
Bernhard Buck**

Von Mitte Oktober 1992 bis Mitte April 1993 haben die Autoren als nationale Sachverständige für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in Brüssel gearbeitet. Die Aufgabe bestand darin, zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen EG-Ländern die gegenwärtige Entwicklung der Berufsbildung in den Staaten Mittel- und Osteuropas (MOES) zu untersuchen; insbesondere ging es darum, strukturelle Aspekte der Berufsbildung zu beleuchten. Der Europäischen Stiftung für Berufsbildung soll der Ergebnisbericht als Arbeitsgrundlage dienen.

Rahmenbedingungen

- Die Autoren waren als Abgeordnete der Bundesregierung tätig. Das Bundesinstitut für Berufsbildung, dessen Mitarbeiter die Autoren sind, hat gegenüber dem zuständigen Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft eine entsprechende Amtshilfe geleistet.

- Vertreter aus sieben EG-Ländern (Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien) bildeten das Arbeitsteam. Frankreich stellte den Supervisor der Gruppe und Deutschland den Consultant.

- Die Arbeitsgruppe war der Task Force „Humanressourcen, allgemeine und berufliche Bildung, Jugend“ (TFHR) zugeordnet. Die TFHR wurde Anfang 1989 als selbständige Einheit innerhalb der Generaldirektion 5 (Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Bildung) eingerichtet. Seit Anfang dieses Jahres ist sie der Generaldirektion 12 (Wissenschaft, Forschung und Entwicklung) zugeordnet. Die generelle Aufgabe der TFHR besteht darin, alle Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bündeln und die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Fortbildung zu koordinieren.

Hintergrund

Die Europäische Gemeinschaft unterstützt seit einigen Jahren den Reformprozeß in Mittel- und Osteuropa durch das PHARE-Programm. Die Abkürzung steht für „Poland and Hungary Assistance for the Reconstruction of the Economy“. Ursprünglich bezeichnete PHARE die Anstrengungen der Industrieländer innerhalb der OECD (G-24), die beiden Demokratien wirtschaftlich zu unterstützen. Schon nach kurzer Zeit wurde diese Hilfe jedoch auf die übrigen mittel- und osteuropäischen Länder ausgedehnt. Diese Hilfsmaßnahmen wurden von der Kommission in Brüssel lediglich koordiniert.

In der Folge entschied die Europäische Gemeinschaft, die Hilfen der G-24 durch ein eigenes PHARE-Programm zu ergänzen. Obwohl es weiterhin die Koordination der G-24 Aktivitäten durch die Kommission gibt, steht PHARE heute ausschließlich für die aus dem EG-Haushalt finanzierten Maßnahmen der

Kommission für die folgenden elf Länder: Albanien, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.

Das PHARE-Programm der Kommission hat nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine ausgeprägte gesellschaftlich-soziale Dimension, in der der Berufsbildung kein geringer Stellenwert zukommt. Die Programme zielen jedoch nicht bevorzugt darauf, die Entwicklung der Berufsbildungssysteme in den MOES zu unterstützen.

Um hierfür entscheidende Impulse zu setzen und den Beitrag der Berufsbildung im Prozeß der Wirtschafts- und Sozialreform in diesen Ländern zu betonen, war vom Rat der Europäischen Gemeinschaften am 7. Mai 1990 die Verordnung zur Errichtung einer Europäischen Stiftung für Berufsbildung erlassen worden. „Stellung und Aufbau der Europäischen Stiftung für Berufsbildung“, heißt es in der Verordnung, „sollen eine flexible Reaktion auf die jeweiligen unterschiedlichen Erfordernisse der zu unterstützenden Länder erleichtern und es der Stiftung ermöglichen, ihre Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den bestehenden nationalen und internationalen Einrichtungen wahrzunehmen.“

Die Initiative der Kommission, durch ein internationales Expertenteam einen aktuellen Situationsbericht erarbeiten zu lassen, kann politisch u. a. als Maßnahme verstanden werden, die Entscheidungsfindung über den Sitz der Europäischen Stiftung für Berufsbildung argumentativ zu unterfüttern und die Dringlichkeit einer Entscheidung zu unterstreichen.

Zum Ablauf der Arbeit

In der Zeit von Ende November 1992 bis Mitte Januar 1993 wurde jedes der genannten „PHARE-Länder“ von jeweils zwei Mitglie-

dern der Arbeitsgruppe besucht. Die Aufenthaltsdauer pro Land betrug in etwa eine Woche. Gesprächspartner waren Minister und Mitarbeiter von Ministerien, Leiter von Forschungsinstituten, von ehemaligen Betriebsberufsschulen und — soweit das möglich war — Leiter neugegründeter Verbände, von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, Vertreter von Gewerkschaften und Unternehmensleiter.

Den Reisen ging ein intensives Literaturstudium über Stand und Entwicklung der einzelnen Länder voraus sowie der Besuch wichtiger internationaler Förderinstitutionen, wie der Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, der Weltbank, der United States Information Agency und der United States Agency for International Development.

Auf der Basis von Arbeitsleitlinien der TFHR wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, der den Gesprächen zugrunde lag und die Struktur für die anschließend erarbeiteten Länderberichte abgab. Er enthielt im wesentlichen folgende Punkte:

- Prozeß der Institutionenbildung bzw. deren Reorganisation;
- Öffentliche und private Akteure der Berufsbildung und deren Zusammenspiel;
- Dezentralisierung, Autonomie, Subsidiarität in der Berufsbildung;
- Finanzierung;
- Stand der Berufsbildungsforschung (Qualifikationsanforderungen, Curriculumentwicklungen, Lernprozeßforschung etc.);
- Organisation der Ausbildung in den Betrieben;
- Ausbildung der Ausbilder und Lehrer;
- Spezifische Programme für bestimmte Personengruppen, aber auch für bestimmte Regionen, die durch die Umstrukturierung besonders betroffen sind;
- Bilaterale und multilaterale Hilfsprogramme;
- Möglichkeiten der Hilfe innerhalb von Netzwerken zwischen Ost und West.

Der Endbericht „Berufsbildung in Mittel- und Osteuropa“ wurde rechtzeitig zum Kopenhagener Gipfel im Juni 1993 fertiggestellt. Er bietet einen Überblick über die aktuelle politische, ökonomische sowie bildungs- und arbeitsmarktpolitische Situation in den MOES und identifiziert Probleme und eingeleitete Reformen. Im Hinblick auf externe Hilfsmaßnahmen — schwerpunktmäßig der Kommission der Europäischen Gemeinschaften — werden deren Struktur, Inhalte und Zielsetzungen diskutiert sowie Leitlinien vorgeschlagen für eine internationale Kooperation auf dem Gebiet der Berufsbildung. Ein eigenes Kapitel ist schließlich dem Aufgabenfeld und der Funktion der Europäischen Stiftung für Berufsbildung gewidmet. Kurzfassungen der Länderberichte sind dem Bericht als Anlage beigelegt. Es ist beabsichtigt, ihn in die neun Sprachen der Gemeinschaft zu übersetzen und anschließend zu veröffentlichen.

Schwerpunkte des Berichts

Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der Gliederung des Berichts. Wegen ihrer Kürze können sie allerdings die dort gemachten Abwägungen und Differenzierungen nur andeutungsweise wiedergeben.

Die gegenwärtige Situation

Die MOES sehen sich derzeit gravierenden gesellschaftlichen Herausforderungen gegenüber: Der Rückzug des allgegenwärtigen Staatsapparates und die gleichzeitige Neudefinition seiner Rolle und Funktionen; der Niedergang der Großindustrie durch den Zusammenbruch des RGW-Handelssystems und der gleichzeitige Aufbau klein- und mittelständischer Betriebsstrukturen; die hohe, im Durchschnitt 15- bis 25prozentige Arbeitslosigkeit und der gleichzeitige Aufbau kapitalintensiver technologischer Infrastruktur.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung ist das Bildungs- und Berufsbildungssystem zum gro-

ßen Teil noch den überkommenen Strukturen verhaftet und somit den neuen Herausforderungen nicht gewachsen. Es ist noch in erheblichem Maße an einer standardisierten, für alle gleich-gültigen Wissensvermittlung orientiert, ohne Rücksicht auf individuelle Unterschiede der Schüler. Das Berufsbildungsniveau ist aufgrund der an tayloristischen Maßstäben orientierten Arbeitsorganisation der Großindustrie relativ niedrig, und die Bildungsprofile sind eng geschnitten. Die in der Marktwirtschaft notwendigen kaufmännisch-verwaltenden Qualifikationen sind kaum vorhanden. Die institutionelle Krise der betrieblichen Ausbildung verstärkt die Probleme: Die Großindustrie, die in den vergangenen Jahrzehnten die Basis für die industrielle Berufsbildung abgegeben hat, baut nach dem Zusammenbruch der Ostmärkte ihre Lehrwerkstätten ab. Hinzu kommt, daß es Weiterbildung im alten System nur für die Beschäftigten gab. Die gegenwärtige Infrastruktur ist zu schwach, die wesentlichen Bereiche der Weiterbildung effektiv zu versorgen.

Internationale Hilfe

Sie wurde schnell organisiert. Der G-7 Initiative im Jahr 1989 folgten die Hilfsmaßnahmen der G-24 und schließlich der Kommission. Insgesamt beläuft sich die Gesamtsumme aller Hilfsmaßnahmen einschließlich Weltbank, IMF etc. auf rd. 47 000 MECU über einen Zeitraum von 2½ Jahren in der Zeit von 1990 bis 1992. Davon sind rd. 14 000 MECU nicht rückzahlbare Zuschüsse. Die PHARE-Budgets wurden jährlich erheblich aufgestockt: 500 MECU in 1990; 785 MECU in 1991; 1 000 MECU in 1992.

Hilfen zur Förderung von neuen Berufsbildungsstrukturen und -systemen bleiben allerdings auf Ausnahmen begrenzt. Projekte, die sich mit Berufsbildung befassen, tun dies vorwiegend im Kontext größerer sektoraler Hilfsmaßnahmen. Das befördert in der Berufsbildungspolitik dieser Länder altes, auf Sektoren begrenztes Denken und stabilisiert alte Strukturen.

Zentrale Probleme

Der Einfluß von Organisationsstrukturen und Handlungsstrategien auf die Berufsbildung

Die vorherrschenden Produktionskonzepte verhindern eine an Human Resource-Ansätzen orientierte Entwicklungsstrategie.

Darüber hinaus befördert die hohe Arbeitslosigkeit, verbunden mit einem strukturell niedrigen Lohnniveau eine Managementpolitik, die eher an Disziplin und „Hire and Fire“ interessiert ist als an einer substantiellen Qualifizierung des Personals. Gesellschaftspolitisch kommt hinzu, daß die Gewerkschaften in den Prozeß der Qualifizierung und Berufsbildung derzeit nicht involviert und in der Regel auch (noch) nicht an ihm interessiert sind.

Arbeitslosigkeit und Berufsbildung

Wie Erfahrungen aus westlichen Ländern zeigen, kann Berufsbildung nur im Zusammenhang mit einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation die Beschäftigungschancen erhöhen. Aus sozialpolitischen Gründen ist es jedoch gegenwärtig notwendig, mit Arbeitslosigkeit auch ohne unmittelbare Beschäftigungsaussichten verantwortlich umzugehen. Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen ist deshalb in vielen Fällen eine vordringliche Maßnahme, um gesellschaftliche Spannungen abzubauen und unerträgliche soziale Situationen zu mildern. Gleichzeitig stehen die Regierungen vor der Herausforderung, hinsichtlich erwarteter neuer Industrien in entsprechende Berufe zu investieren.

Im Hinblick auf die Demokratieentwicklung besteht eine weitere wichtige Aufgabe darin, den Bürgern Grundlagen des demokratischen Systems und der Marktwirtschaft zu vermitteln. Aber auch Bildungsangebote, die an die Verantwortlichkeit für sich selbst und die Gesellschaft appellieren, sind insbesondere in dieser Übergangszeit wichtige Elemente von Berufsbildung.

Entwicklung eines neuen Berufsbildungssystems

Die MOES sehen sich einem Dilemma gegenüber. Sie wollen ihre Berufsbildungssysteme entsprechend westlichen Standards schnell und radikal modernisieren zu einer Zeit, in der in vielen westlichen Ländern die Rahmenbedingungen für Berufsbildung problematisiert werden. In diesem Veränderungsprozeß scheinen sich aber mehrere Prinzipien herauszuschälen, die auch für die MOES von Bedeutung sind:

Die rechtlich festgelegte Verteilung von Verantwortung einerseits zwischen der Zentralregierung und den regionalen sowie lokalen staatlichen Ebenen, andererseits zwischen öffentlichem und privatem Bereich ist ein entscheidender Baustein zum Aufbau eines Berufsbildungssystems. Für die MOES ergeben sich daraus zwei Herausforderungen: Sie müssen zwar ihre derzeitigen Entscheidungsstrukturen im staatlichen Bereich dezentralisieren, gleichzeitig jedoch verbindliche gesetzliche Grundlagen der Berufsbildung festlegen. Sie müssen zum anderen Strukturen aufbauen, die die unterschiedlichen Interessen zwischen Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Tripartismus) integrieren können.

Ein zweites Prinzip betrifft die gestaltende Rolle der Unternehmen. Kein Berufsbildungssystem kann ohne die engagierte Beteiligung von Unternehmen effektiv sein:

- Erst sie erzeugen eine Nachfrage nach neuen Qualifikationen in der Übergangphase zur Marktwirtschaft.
- Sie können eine Berufsbildung fördern, die neben guter theoretischer Kenntnisse die Arbeitserfahrung als Grundlage von Berufsbildung betont.
- Schließlich können die Unternehmen auch eine bedeutende Rolle bei der Weiterbildung von Arbeitssuchenden und bei der Fortbildung spielen, indem sie ihr Personal und ihre Einrichtungen für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stellen.

Die gesellschaftlich angemessene Finanzierung ist ein drittes Prinzip. Gegenwärtig sind mehrere Staaten dabei, neue Finanzierungsmodi für ihre Berufsbildung zu finden. Dabei ist die Frage zu klären, welchen Beitrag die Unternehmen leisten sollen, welcher Anteil den Aus- und Weiterzubildenden selbst zuzumuten ist und inwieweit es Bildungsinstitutionen erlaubt sein soll, nach privaten Finanzierungsquellen zu suchen. Zwei Auswahlprinzipien werden vorgeschlagen:

- Bildungsinstitutionen sollte auf der Grundlage staatlicher Rahmenvorgaben erlaubt werden, ihre Ressourcen flexibel zu nutzen.
- Es sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, zusätzliche Ressourcen aus nicht-öffentlichen Quellen zu mobilisieren. So könnten z. B. Unternehmen und Individuen diejenigen Kosten der Berufsbildung tragen, deren Nutzen ihnen direkt zukommt.

Schließlich ist die qualitative Fundierung der Berufsbildung ein wesentliches Prinzip. Die MOES müssen der beruflichen Bildung ein Profil geben, das den demokratischen und marktwirtschaftlichen Herausforderungen gewachsen ist. Es sollte durch folgende Kriterien bestimmt sein:

- Berufsbildungspolitik sollte die in Zukunft notwendigen Berufsbildungsanforderungen formulieren und nicht nur auf die kurzfristigen Marktanforderungen reagieren.
- Berufsbildung sollte den Arbeitsplatz als Lernort aktiv nutzen.
- Berufsbildung sollte Möglichkeiten für die Entwicklung von individueller Kreativität und Flexibilität schaffen und die ausschließliche Vermittlung rein formaler Kenntnisse und Fertigkeiten vermeiden.

Leitlinien internationaler Kooperation

Die Entwicklung in den MOES zeigt, daß internationale Hilfe beim Aufbau eines Berufsbildungssystems gewissen Leitlinien folgen sollte. Folgende werden vorgeschlagen:

- Die Kooperationsprogramme sollten nicht jedes Jahr in Frage gestellt werden, sondern Planungssicherheit über mehrere Jahre gewährleisten.
 - Internationale Kooperation in der Berufsbildung sollte verbunden sein mit einer Politik der ökonomischen Entwicklung.
 - Kurzfristige Ziele und strukturelle Reformen sollten miteinander verbunden sein.
 - Die Art der durch die Hilfe ermöglichten Intervention sollte nicht starr und rigide sein, sondern sich nach den Bedingungen und Bedürfnissen vor Ort richten.
 - Die internationale Kooperation auf dem Gebiet der Hilfe sollte besser koordiniert werden.
 - Die Effektivität der Hilfe sollte nicht durch bürokratisches Prozedere auf westlicher Seite und dem Wunsch nach einem Blankoscheck auf mittel-östlicher Seite beeinträchtigt werden.
- Entsprechend den erwähnten zentralen Problemen werden folgende Handlungsfelder zur Förderung der Berufsbildung vorgeschlagen:
- Bei der Erarbeitung der gesetzlichen Rahmenvorgaben und beim Aufbau der vernetzten Verantwortungsstrukturen auf der intermediären Ebene mithelfen und beraten.
 - Die Modernisierung der Ausbildungssysteme unterstützen.
 - Erfahrungen der westlichen Länder im Aufbau eines Weiterbildungssystems einbringen.
 - Aus- und Weiterbildung von Ausbildern und Lehrern fördern.
 - Moderne Methoden und Medien einbringen.
 - Synergieeffekte zwischen Berufsbildung und Forschung stärker beachten.
 - Klein- und mittelbetriebliche Strukturen in der Berufsbildung entwickeln und ausbauen.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung

Der Bericht geht von der Verordnung zur Errichtung einer Europäischen Stiftung für Be-

rufsbildung aus, in der als wesentliche Ziele festgelegt sind: Kooperation zwischen der Gemeinschaft und den MOES sowie Koordination der Hilfe.

Im Hinblick auf die Arbeit der Stiftung schlägt der Bericht vor:

- die MOES an der Ausarbeitung des Arbeitsprogramms zu beteiligen;
- kurz- und langfristige Ziele zu verbinden;
- mit in der Berufsbildung ausgewiesenem Personal zu arbeiten, um sowohl für die MOES als auch für die Mitgliedsstaaten Sachverstand anbieten zu können.

Es werden drei Zielbündel für die Stiftung identifiziert:

- das erste Zielbündel enthält alle Aspekte, die sich mit den Rahmenbedingungen und Systemfragen von Berufsbildung beschäftigen;
- das zweite Zielbündel identifiziert Instrumente und Mittel einer modernen Berufsbildung;
- das dritte Zielbündel beschäftigt sich mit den Notwendigkeiten von Berufsbildung auf verschiedenen Ebenen, in unterschiedlichen Bereichen und Sektoren.

Schließlich werden die Arbeitsmethoden der Stiftung angesprochen:

- Die Stiftung sollte eine vernünftige Balance finden zwischen der Arbeit der Sachverständigen aus den MOES und Westeuropa.
- Sie sollte keine eindimensionalen, sondern mehrdimensionale Programme auflegen.
- Sie sollte nach Synergieeffekten bei der Finanzierung suchen. Sie sollte die Geberländer anregen, Möglichkeiten der Kofinanzierung untereinander zu nutzen, aber auch Kofinanzierungen mit Empfängerländern nicht auszuschließen.

Stellungnahme

Der Bericht ist das Ergebnis mehrerer Diskussionen zwischen der Arbeitsgruppe und der TFHR. Aus der Sicht der Autoren ist er

ein brauchbarer Kompromiß zwischen dem Interesse der Arbeitsgruppe, Bildung und Berufsbildung als eigenständiges Subsystem in der Gesellschaft zu definieren und dem Bestreben der Kommission, Bildung und Berufsbildung primär als Instrument der Industrie-, Struktur- und Sozialpolitik zu bestimmen.

Aus deutscher Sicht sind substantielle Gehalte von Berufsbildung in den Bericht eingegangen, wenn auch nicht immer so deutlich formuliert, wie es wünschenswert gewesen wäre.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß es nicht einfach ist, in Brüssel reflektierte deutsche Positionen zur Sprache zu bringen. Um so dringlicher scheint es zu sein, sich einzumischen, die eigenen Positionen zu markieren und sich nicht ohne Not Kommissionsinteressen und -meinungen anzupassen.

Tagung der nationalen Koordinatoren der Initiative NOW zum Thema „Horizontale und vertikale Diversifizierung“

Brigitte Wolf

Am 6. und 7. Mai fand in Bonn eine Tagung zum Thema „Horizontale und vertikale Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen“ statt. Teilnehmer waren die nationalen Koordinatorinnen und Koordinatoren von NOW, die Koordinatorinnen auf EG-Ebene, zwei Expertinnen zum Thema Diversifizierung und 28 Projekte aus den Bereichen der beruflichen Beratung und Orientierung mit dem Schwerpunkt, Orientierung auf technische

Berufe, der Qualifizierung in den Berufsbereichen Metall, Elektro und Bau und der Qualifizierung für die Anwendung neuer Technologien.

In ihren Einführungsreferaten stellten die beiden Expertinnen KARAMANOU (Griechenland) und Prof. SCHIERSMANN (Bundesrepublik Deutschland) die Positionen der Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Diversifizierung und Strategien für die Durchsetzung dieser Ziele dar. Danach sollten die Anstrengungen verstärkt werden, zukunftssträchtige männerdominierte Berufe für Frauen zu öffnen aber auch neue Berufsfelder im technischen Bereich, die noch nicht geschlechtstypisch besetzt sind, für Frauen attraktiv zu machen. Die Erweiterung des Berufsspektrums sollte sich nicht ausschließlich an dem Kriterium orientieren, ob ein bestimmter Beruf männerdominiert ist. Vielmehr sollte die Qualität des Berufs im Hinblick auf eine gesicherte und attraktive Berufsbiographie im Vordergrund stehen.

Die deutsche Koordinatorin Ebeling (BMBW) stellte die bisherigen Maßnahmen und deren Konsequenzen für eine Diversifizierung in der Bundesrepublik Deutschland vor.

Im folgenden berichteten die nationalen Koordinatoren über den Stand der Entwicklung in ihren Ländern.

Im Anschluß daran fanden zu den Themen

- Berufliche Orientierung für technische Berufe,
 - Qualifizierung in den Metall-, Elektro- und Bauberufen und
 - Qualifizierung für die Anwendung neuer Technologien
- drei Workshops statt.

Im Vordergrund dieser Workshops standen die Berichte aus den einzelnen Projekten. Ein Schwerpunkt hierbei war die transnationale Zusammenarbeit. Die Bundesrepublik Deutschland war im zweiten und dritten