

Praxisintegrierte modulare Weiterbildung für Unternehmer- und Meisterfrauen – Modellversuch erprobt neuen Weg des Lernens

Ellen Lorentz

*Dr. phil., Betriebliche Aus-
bildungsberatung, Köln,
wissenschaftliche Beglei-
tung des Modellversuchs in
Rheinland-Pfalz*



Anna Maurus

*Gesellschaft für Ausbil-
dungsforschung und Berufs-
entwicklung, München, wis-
senschaftliche Begleitung
des Modellversuchs in
Bayern*



Der wirtschaftliche Erfolg von Handwerksbetrieben wird wesentlich durch die kompetente Erledigung kaufmännischer Aufgaben, die Personalführung und die Kundenbetreuung bestimmt. Diese Aufgabe übernimmt überwiegend die Ehefrau des Meisters, die dafür häufig keine adäquate Ausbildung besitzt und von den Handwerkskammern auch nicht zur Verfügung gestellt bekommt. Diese Lücke will der im Beitrag vorgestellte Modellversuch schließen. Es wird ein berufsbegleitendes, handlungsorientiertes, modulares Bildungsangebot entwickelt, das möglichst in bundeseinheitliche Regelungen münden soll.

Das Aufgabenprofil von Handwerksbetrieben hat sich in den letzten Jahren deutlich geändert: Computer haben Einzug ins Handwerksbüro gehalten, das kaufmännische Management wird zunehmend wichtiger, es werden höhere Anforderungen an die Personalführung gestellt, und der Dienst für den Kunden ist vielfältiger geworden. Für diese Aufgaben sind in rund 75 Prozent der Handwerksbetriebe die mit dem Meister verheirateten Ehefrauen zuständig.¹ Nur 55 Prozent dieser Frauen sind kaufmännisch vorgebildet.² Oft kommen sie aus fachfremden Berufen. Ihr Bildungsbedarf ist hoch, die Weiterbildungsaktivität gering:

- Kaufmännische Standardangebote der Kammern sind in der Regel für Mitarbeiter in Handwerksbetrieben zugeschnitten, nicht für Arbeitgeber.

- Die für Führungsaufgaben qualifizierende Aufstiegsfortbildung „Betriebswirt im Handwerk“ berücksichtigt in Inhalten und Konzeption weitgehend den Bedarf des Meisters. Die spezifischen Fragestellungen der im Handwerksbüro tätigen Ehefrau werden bestenfalls am Rande gestreift.
- Weiterbildung findet oft zu Zeiten statt, zu denen die Frauen in der Familie oder im Betrieb unabhkömmlich sind.
- Die Phase des Betriebsaufbaus fällt häufig mit der Familiengründung zusammen. Die Handwerkerfrauen sind durch ihre vielfältigen Verpflichtungen in Betrieb und Familie extrem eingespannt.
- Zeitliche Freiräume nach der Familienphase bedingen nicht automatisch Weiterbildungsaktivitäten (Ängste, „zu alt zu sein“, eine „Weiterbildung nicht mehr zu schaffen“).

An den meisten Handwerkskammern gibt es kein Bildungsangebot, das den speziellen Bedarf der Handwerkerfrauen aufgreift.

Im Dezember 1996 startete der Modellversuch „Zielgruppenspezifische modulare Weiterbildung für Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk“. Das Ziel ist eine berufsbegleitende kaufmännische Qualifizierung von Handwerkerfrauen durch Bildungsbausteine. Die erste Stufe vermittelt die Grundkenntnisse und führt zum Abschluß „Bürokauffrau“. Die zweite Stufe qualifiziert zur kaufmännischen Führungskraft und endet mit dem neuen Fortbildungsabschluß „Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“.

Der aufbauende Fortbildungsberuf „Fachwirt/Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“ wurde neu geschaffen. Er ist für Frauen und Männer mit kaufmännischem Berufsabschluß, die über eine mehrjährige Berufspraxis verfügen und sich für eine professionelle kaufmännische Führung qualifizieren wollen.

Mit diesem neuen Fortbildungsberuf ist für die kaufmännische Unternehmensführung im Handwerksbetrieb ein Qualifizierungs- und Entwicklungsweg konzipiert worden, der dem des Handwerksmeisters entspricht. Die Prüfung erfolgt zunächst durch die Handwerkskammern, eine bundeseinheitliche Anerkennung der Prüfung wird angestrebt.³

Qualifikationsfelder

Zum Ansatz der zielgruppenspezifischen Weiterbildung gehört es, die Zielgruppe bereits in die Konzeption der Weiterbildung mit einzubeziehen. In qualitativen Interviews und Explorationsseminaren wurde der Qualifizierungsbedarf erhoben und daraus ein Qualifikationsprofil abgeleitet (vgl. Kasten).

Die Inhalte und das Lernkonzept sind an beiden Standorten weitgehend identisch. In Rheinland-Pfalz wird Recht allerdings als Querschnittsfach den einzelnen Fachmodulen zugeordnet. In Bayern ist Recht ein eigenständiger Bildungsbaustein, dafür ist Marketing der Betriebswirtschaft zugeordnet.⁴

Qualifikationsprofil

„Die Fachwirtin/der Fachwirt für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“ ist in der Lage:

- Handwerksbetriebe unterschiedlicher Größe und Gewerke im kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Bereich in Kooperation mit dem/der jeweiligen Handwerksmeister/-in rechtsbewußt, kundenorientiert, qualitätsbewußt, sozialverantwortlich und ertragsorientiert zu leiten.
- Kaufmännische Sach-, Organisations-, Führungs- und Ausbildungsaufgaben wahrzunehmen.
- Sich auf veränderte Strukturen einzustellen und den Wandel im Betrieb aktiv zu gestalten.
- Einen Betrieb zusammen mit einem/einer Handwerksmeister/in zu gründen, zu übernehmen oder aufzubauen.

Die Qualifizierung erfolgt in Bildungsbausteinen:

Rheinland-Pfalz

- Personal, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht
- Ausbildereignung
- Betriebswirtschaft mit Finanz- und Rechnungswesen, Steuerrecht Existenzgründung, -sicherung und Betriebsnachfolge
- Marketing und Vertragsrecht

Bayern

- Personal
- Ausbildereignung
- Recht mit Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht und Vertragsrecht
- Betriebswirtschaft incl. Marketing, Finanz- und Rechnungswesen, Existenzgründung, -sicherung und Betriebsnachfolge

Modulare Weiterbildung – ein zukunftsweisender Weg für Frauen im Handwerk*

Der Landesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk e. V., Rheinland-Pfalz und der Landesverband der Meisterfrauen im Handwerk Bayern e. V. haben eine neue Initiative zur kaufmännischen Qualifizierung gestartet. In Kooperation mit den zuständigen Handwerkskammern Rheinhessen (Mainz) und für München/Oberbayern wird erstmalig im Rahmen eines Modellversuchs ein Qualifizierungskonzept im Bausteinsystem speziell für Frauen im Handwerk entwickelt.

Neu ist:

- Die *Inhalte* sind auf die Arbeitsanforderungen der Unternehmer- und Meisterfrauen abgestimmt.
- Der *Zeitraumen* für die Weiterbildung wird von den Teilnehmerinnen mitbestimmt.
- Die *fachlichen Qualifizierungsschwerpunkte* lassen sich durch ein bausteinartiges Seminarprogramm nach persönlichem Bedarf zusammensetzen.
- Die Abschlüsse sind auf folgenden Ebenen angesiedelt:

Bürokauffrau/Bürokaufmann im Handwerk

Fachwirtin/Fachwirt für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk

* Laufzeit: 1. Dezember 1996–31. Dezember 1999

Projektförderung:

- Bundesministerium für Bildung, Forschung und Technologie
- Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz
- Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft
- Handwerkskammer Rheinhessen (Mainz)

Fachliche Betreuung:

Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Bildungsbausteine können im Prinzip in beliebiger Reihenfolge absolviert werden, damit Frauen, die aus familiären Gründen ihre Weiterbildung unterbrechen müssen, wieder einsteigen können.

In der ursprünglichen Planung wurde der Existenzgründung und Betriebsübernahme eine nachgeordnete Bedeutung eingeräumt. Die Vorerhebungen ergaben jedoch, daß insbesondere in Rheinland-Pfalz die Betriebsübergabe an Töchter ein aktuelles Thema ist. Die Vorbildung ist breit gefächert, von Sozialarbeitern bis Juristen.

Demzufolge kann davon ausgegangen werden, daß die definierte Zielgruppe wesentlich vielschichtiger ist, als dies ursprünglich für die mitarbeitende Ehefrau im Handwerksbetrieb vermutet wurde.

Orientierungsseminar

Der Weiterbildung ist eine Beratung in einem Orientierungsseminar vorgeschaltet. Hier werden

- die Teilnehmerinnen über die Weiterbildung informiert und beraten (z. B. ob sie alle Bildungsbausteine besuchen müssen oder ob vorgelegte Zertifikate anerkannt werden können, so daß einzelne Bausteine entfallen)
- Methoden des Seminars praktisch kennengelernt (Gruppenarbeit, Präsentation inklusive Selbstanalyse des eigenen Zeitbudgets)
- erste Kontakte unter den potentiellen Interessentinnen geknüpft (der Schritt zur Weiterbildung ist dann nicht mehr so groß)
- Schwierigkeiten und Hindernisse definiert (gegenseitige Tips zur Überwindung).

Der Bildungsträger erhält hierbei Informationen für die zielgruppenspezifische Gestaltung der Maßnahme (Unterrichtszeiten, Bildungsvoraussetzungen der Interessentinnen sowie Bildungsbedarf aus betrieblicher Sicht), während den Frauen der Tag hilft,

	Mainz	Koblenz	Rheinbrohl	München
Teilnehmerinnen	20	10	8	36
Durchschnittsalter	33,7	38,5	32,5	37,1
Kaufmännische Ausbildung	42,1%	55%	88%	43,8%
Andere Ausbildung	36,8%	11%	55%	88,0%
Studium	10,5%	33%	22%	10,4%

sich für die richtige Weiterbildung zu entscheiden. Eine zentrale Frage war stets, ob und wie die Familie die Weiterbildung der Frau unterstützt.

Differenzierung der Weiterbildungsmaßnahmen

Im Anschluß an die Orientierungsseminare begannen in Mainz und Koblenz 37 Frauen und ein Mann in drei Kursen die Weiterbildung zur Fachwirtin/zum Fachwirt, in München 36 Frauen in zwei Kursen⁵ (vgl. Teilnehmerinnenstruktur).

- Am Standort Mainz und München lagen die kaufmännischen Vorkenntnisse über zehn Prozent unter dem Bundesdurchschnitt (55 Prozent), während sie am Standort Koblenz/Rheinbrohl durch die vorangegangene Bildungsmaßnahme „Qualifizierung der Unternehmerfrauen zur Bürokauffrau“ (seit 1994) wesentlich höher waren. Zahlreiche Teilnehmerinnen aus diesem Kurs hatten sich zur Fachwirtin angemeldet. Mehrere Studienabschlüsse (insbesondere Jura), Meisterbriefe (Haus- und Landwirtschaftsmeisterinnen) oder andere Aufstiegsqualifikationen fanden sich neben einer Doppelqualifikation im Erstberuf (Friseurin, Krankenschwester) und Bürokauffrau im Zweitberuf. Die Bildungsstruktur bedingte unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Gewohnheiten der Teilnehmerinnen.

- In Mainz und in München standen eine persönliche Rollenklärung sowie grundsätzliche Personalaufgaben des Handwerksbetriebs im Vordergrund des Interesses (persönliche Arbeitstechniken, Organisation des Büroarbeitsplatzes, Personalabrechnung, Kommunikation und Führung und Motivation im Handwerksbetrieb).

- In Koblenz und Rheinbrohl wünschten die Teilnehmerinnen ein vertiefendes Coaching in Führungsaufgaben, um Strukturen des Betriebes neu zu gestalten (Führung, Unternehmenskultur, Qualifizierung der Mitarbeiter entsprechend der Marketingziele, Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen, individuelle Einsatzgestaltung von Mitarbeitern sowie Personalentwicklung), während sie sich auf Grund der vorangegangenen Bildungsaktivitäten in den grundsätzlichen Personalaufgaben sehr sicher fühlten.⁶

Es bleibt zu vermuten, daß mit der Etablierung des Bildungsprogramms sich auch die Bedürfnisse der „Fachwirtinnen“ verändern werden.⁷

Für die Übertragung des Bildungsprogramms empfiehlt sich sowohl im Orientierungsseminar als auch zu Beginn eines jeden Bildungsbausteins eine sehr differenzierte Bestandsaufnahme, um die Lerninhalte im Rahmen der durch die Prüfungsordnung gegebenen Spielräume paßgenau auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe abzustimmen.

Das Bildungskonzept

a) Ganzheitliche Zielsetzung

Die Weiterbildung zur/zum „Fachwirtin/ Fachwirt für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“ verfolgt eine über das Fachliche hinausgehende ganzheitliche Zielsetzung.

Die Unternehmer- und Meisterfrauen sollen

- auf fachlicher, methodischer und sozialer Ebene praxisorientiertes Wissen und praxisrelevante Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erwerben,
- personale Kompetenzen erwerben; dazu gehören z. B. Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Selbstbewusstsein in der eigenen beruflichen Praxis sowie Überzeugungskraft gegenüber Mitarbeitern und Kunden,
- Gelerntes im Hinblick auf die Anwendungsgauglichkeit in der eigenen betrieblichen Praxis beurteilen können,
- fachliche Kenntnisse und Verfahren auf die Bedingungen ihrer eigenen Praxis übertragen, anpassen und weiterentwickeln können,
- die eigene kaufmännische Arbeitspraxis bereits während der Fortbildung verändern, z. B. neue Strukturen schaffen, Aufgaben an Mitarbeiterinnen verstärkt delegieren, neue Marketingkonzepte einführen, in der Zusammenarbeit mit dem Steuerberater betriebliche Perspektiven stärker einbringen.

b) Integration von Theorie und Praxis

Der Integration von Theorie und Praxis wurde im Modellversuch durch die methodische

Verzahnung der beiden Lernorte „Seminar“ und „Handwerksbüro“ eine hohe Priorität eingeräumt. Die Brücke dazu bilden die Praxisaufgaben. Sie helfen den Frauen,

- sich die eigene Praxis bewußtzumachen (wahrzunehmen),
- Arbeitsabläufe und für sie geltende Bedingungen bei sich zu erkunden (nachzuforschen),
- den Bezug zwischen Lernstoff im Seminar und sich selbst herzustellen (neue Erkenntnisse),
- eigene Fragen und Fallbeispiele in Verbindung mit dem anstehenden Lernthema einzubringen (Praxisbezug),
- das Gelernte in ihren Betrieb und ihre Arbeitspraxis zu übertragen (Transfer),
- im Betrieb strukturelle Voraussetzungen für Veränderungen zu schaffen (Praxisveränderung),
- das Neue zu üben und zu festigen (Wissenssicherung).

Die dazu eingesetzten Leittexte werden von den Frauen individuell oder in der Lerngruppe bearbeitet und beschränken sich auf einen Arbeitsaufwand von ein bis zwei Stunden pro Woche zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (vgl. Kasten).

Übereinstimmend befürworten die Lerngruppen aller Standorte Leittexte und Projekte zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Die Mainzer und Münchner Teilnehmerinnen bearbeiteten bisher vor allem durch Fragen strukturierte Leittexte, die zur grundsätzlichen

Klärung der kaufmännischen Führungsaufgaben im Handwerksbetrieb beitragen. Für sie ist die persönliche Neuorientierung zur Führungskraft ein dominierendes Anliegen. Die Koblenzer Teilnehmerinnen bevorzugten komplexe Projektaufgaben. Für sie steht die Veränderung betrieblicher Strukturen im Vordergrund. Zur Unterstützung der Dozenten wurde ein begleiteter Arbeitskreis zum Erfahrungsaustausch und zur kooperativen Selbstqualifizierung eingerichtet.

Der Austausch hilft Lernen und gruppenspezifische Prozesse zu begleiten

Für die Übertragung des Bildungsprogramms können einzelne Elemente, vor allem Leittexte und Projektaufgaben, entsprechend der jeweiligen Zielgruppen von den Dozenten vor Ort variiert werden. Je nach Vorbildung und Bedarf ist mehr die Unterstützung für die Übernahme einer neuen Rolle oder für die Veränderung betrieblicher Organisationsstrukturen gefragt. Damit werden hohe Anforderungen an die Dozenten gestellt.

c) Handlungsorientierter Unterricht

In den Seminaren wird handlungsorientiert unterrichtet. Die Methoden wurden von den Teilnehmerinnen unterschiedlich bewertet:

- Fallarbeiten wurden gerne in den Gruppen gelöst, wenn die Beispiele aus dem Erfahrungsfeld der Teilnehmerinnen kamen.
- Gruppenarbeiten wurden in Rheinland-Pfalz als besonders produktiv angesehen (neues Lernerlebnis); in München der persönliche Erfahrungsaustausch und die Präsentation von Gruppenergebnissen.
- Im Seminar bevorzugten die Teilnehmerinnen Lehrgespräche, Informationsinputs durch Vorträge in Kombination mit Fallbearbeitungen und Gruppenbearbeitungen.

Zusammenhang zwischen Praxisaufgaben und Unterricht

Büro

Vor dem Seminar

- Welche Fragen habe ich?
- Was interessiert mich?
- Warum machen wir das so?
- Warum machen wir das so im Betrieb?

SEMINAR

- Fachtheorie
- Fachpraxis
- Alternative
- Lösungen

Büro

Nach dem Seminar

- Kann ich das Gelernte nutzen?
- Bezug zwischen neuen Erkenntnissen und Praxis herstellen
- Praxis verändern

- Rollenspiele wurden für „vertrautere Gruppen“ befürwortet. Die Akzeptanz scheint dozentenabhängig zu sein (in Mainz insbesondere „Recht“, z. B. Abmahnung oder Kündigungsgespräch; in München insbesondere „Personal“ und „Ausbildung der Ausbilder“, z. B. Mitarbeitergespräche, Unterweisungsgespräche).

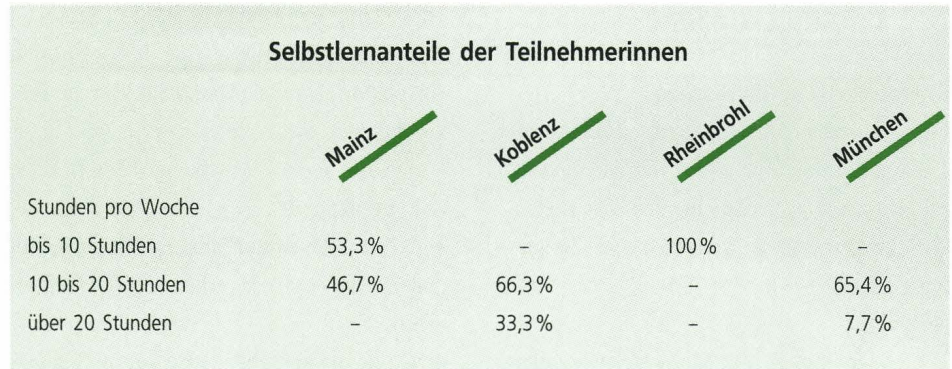
Ein Evaluationsergebnis zur Halbzeit war, daß die Umsetzung des handlungsorientierten Bildungsansatzes besser gelingt, wenn ein Dozent mehrere Themen eines Fachgebietes abdecken kann und damit über längere Zeit im Kurs unterrichtet. Die längeren Einsatzphasen ermöglichen den folgenden Lernweg:

- 1. Schritt: Daten, Regelungen und Erfahrungen aus dem Betrieb werden systematisch in der Vorbereitung erhoben (Leittext, Projektaufgabe).
- 2. Schritt: Unter Anleitung des Dozenten werden neue Erkenntnisse gewonnen (Seminar).
- 3. Schritt: Das Neue im Betrieb wird ausprobiert (Praxis im Betrieb).
- 4. Schritt: Eine Nachberatung durch den Dozenten erfolgt (Seminar).

Ein solcher Lernprozeß verläuft bei einem zügigen zeitlichen Durchlauf über mindestens vier Seminartage. Finden häufige Dozentenwechsel statt, wird dieser Lernweg fast „zwangsläufig“ unterbrochen. Es besteht die Gefahr, daß sich dann wieder alte Strukturen der dozenten-zentrierten Wissensvermittlung einschleichen. An diesem Punkt sind die Bildungsträger im besonderen Maße im Hinblick auf einen durchdachten Personaleinsatz und Dozentenqualifizierung gefordert.

d) Selbstlernen und Lernen in Gruppen

Es wurde ein Ansatz gewählt, in dem das Lernen zu zwei Drittel im Seminar und zu einem Drittel in Eigenregie stattfindet (Lernen zu Hause oder im Betrieb sowie das Lernen in der Lerngruppe). Dieser Ansatz wurde



von den Teilnehmerinnen in Rheinland-Pfalz von Anfang an sehr gut angenommen, in München erst, als die erste modulare Prüfung näher rückte. Inzwischen entwickeln sich die Lerngruppen zu dem Ort, wo unterschiedliche Lernerfahrungen gebündelt und zu Synergieeffekten mosaikartig zusammengeführt werden.

Die Teilnehmerinnen berichten von „wertvollen Auseinandersetzungen“, von „Ergänzungen“, „von jedem kam eben ein Baustein, und es wurde ein Mosaik“. Interessant sind in diesem Zusammenhang die Selbstlernanteile (vgl. Kasten).

Es bildeten sich unterschiedliche „Lernkulturen“ des Selbstlernens heraus, die von den Dozenten durch Variationen des Lernkonzepts einbezogen wurden:

- regelmäßige persönliche Treffen unter der Woche,
- Kommunikation nur über Fax und Telefon,
- unregelmäßig gemeinsame Arbeit an einem ganzen Tag (bei weiteren Entfernungen).

Die für die Weiterbildung eingeplante „Selbstlernzeit“ ist ein weiteres Differenzierungsmerkmal in den Teilnehmerinnengruppen. Diese Lernaktivitäten wurden durch Skripten, die von den Dozenten entwickelt wurden, unterstützt. Die „weiterbildungserfahrenen“ Teilnehmerinnen neigen dazu, entweder größeres zeitliches Budget für ihre Weiterbildung einzuplanen (z. B. Absolventinnen der „Bürokauffrau“ in Koblenz) oder

Begrenzungen in der Gruppe abzusprechen (Rheinbrohl). Teilnehmerinnen, die neu in das Programm einstiegen, zeigten größere Unsicherheiten in der Zeitplanung bzw. eine größere individuelle Spannweite entsprechend der Vorbildung.

Bei der Übertragung des Weiterbildungsprogramms ist demzufolge auch die Weiterbildungserfahrung zu berücksichtigen. Das Lerntempo zwischen Teilnehmerinnen, die bereits ihr Umfeld neu geordnet haben, und Teilnehmerinnen, die diesen Entwicklungsschritt erst während der Weiterbildung vollziehen müssen, variiert ganz erheblich.

Ausblick: Auf dem Weg zu einem bundeseinheitlichen Weiterbildungsberuf

Die Teilnehmerbefragungen nach den ersten Seminaren dokumentierte eine hohe Akzeptanz des Bildungsprogramms in den unterschiedlichen Variationen. Dem entspricht auch, daß es nach der Durchführung der ersten Seminarmodule kaum „Abbröckelungen“ gab. Im Gegenteil, Teilnehmerinnen, die erst den Baustein Personal „zur Probe“ besuchten, hatten sich entschieden, die komplette Maßnahme bis zum Abschluß zu durchlaufen. Die Prüfungsergebnisse waren nach den Noten und den Einschätzungen der Prüfungsausschüsse überdurchschnittlich gut, niemand fiel durch die Prüfung.

Aus **persönlicher Sicht** war den Teilnehmerinnen besonders wichtig:

- Förderung des Selbstbewußtseins durch den Austausch mit Gleichgesinnten in Lerngruppen
- Stärkung des Vertrauens in die eigene Lernfähigkeit durch gute Prüfungserfolge
- Verbesserung des Kommunikationsverhaltens im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und anderen Geschäftspartnern
- Verbesserung des Führungsverhaltens und Schaffung klarer Führungsstrukturen
- Verbesserung des Selbst- und Zeitmanagements
- Klareres Erkennen der eigenen Interessen
- Austausch mit dem Ehemann über die Führungs- und Organisationsprinzipien im Handwerksbetrieb.

Aus **betrieblicher Sicht** war für die Teilnehmerinnen besonders wichtig:

- Veränderung der Arbeitsorganisation im Handwerksbetrieb
- Schaffung von transparenteren Strukturen
- Systematisierung der eigenen Arbeit, da fachliche Hintergründe klarer werden
- Reflexion des Führungsstils und der betrieblichen Kommunikation
- Förderung der Personalentwicklung und Weiterbildung von Mitarbeitern
- Neugestaltung arbeitszeitlicher Regelungen
- Neugestaltung von rechtlichen Regelungen und Verträgen
- Transparentere Gestaltung von Rechten und Pflichten sowie Lohn und Leistung.

Bei der zielgruppenspezifischen Übertragung des Bildungskonzepts an andere Bildungszentren der Handwerkskammern sind einige Grundsätze empfehlenswert:

Erstens: Ein gründlicher konzeptioneller Vorlauf, da ein Bildungsprogramm in Modulen mit hohen Selbstlernanteilen wesentlich mehr Zeit für Vorbereitungen, Absprachen und Koordinationen erfordert.

Zweitens: Flexible Strukturen, um auf die unterschiedlichen zeitlichen und inhaltlichen Bedürfnisse der Unternehmer- und Meister-

frauen eingehen zu können. Die Spielräume, die das Funktionsbild und die Prüfungsordnung geben, können dafür genutzt werden. Drittens: Eine sorgfältige Auswahl und Qualifizierung der Dozenten; sie müssen mit den Aufgaben der Handwerkerfrauen und handlungsorientierten Methoden vertraut sein.

Handlungsorientierte Lernprozesse setzen einen Austausch voraus

Hinzu kommen u. U. die Einarbeitung in neue Fachgebiete und die Entwicklung von Leittexten, Projekten und Fällen. Bei der Honorierung der Dozenten ist zu berücksichtigen, daß für die Seminare ein erheblicher zeitlicher Vorlauf besteht und die Inhalte an die Bedürfnisse angepaßt werden sollten.

Der zielgruppenspezifische Zuschnitt ist Voraussetzung für den Erfolg der Maßnahme. Die Bedürfnisse können durch folgende Faktoren im regionalen Kontext erheblich variieren:

- Unterschiede in der Vorbildung (Schulabschluß, Erstausbildung, kaufmännische Berufserfahrung und Weiterbildungsaktivitäten, vor allem der Abschluß Bürokauffrau)
- Familiensituation (Junggesellinnen, Familienfrauen, Anzahl und Alter der Kinder)
- Größe des Betriebs (bei den Teilnehmerinnen Zwei- bis 150-Personen-Betrieb)
- Verpflichtungen im Haushalt (Entlastung durch Familienmitglieder oder eine Haushaltshilfe)
- Wachstumsphase des Betriebs (Existenzgründung, Betriebssicherung oder -übernahme)
- Bereits von der Kammer angebotene Bildungsmaßnahmen (bei Nutzung eines etablierten Bildungsangebots sind Eingangsvoraussetzungen und Lernerfahrung in der Regel höher).

Für die Qualifizierung der Unternehmer- und Meisterfrauen ist einerseits ein gemeinsames Berufs- und Aufgabenprofil im Sinne eines bundeseinheitlichen Berufsbildes sinnvoll. Zugleich ist die bewußte Gestaltung von regionalen und zielgruppenspezifischen Besonderheiten eine wichtige Voraussetzung für die Sicherstellung maximaler Bildungseffekte in konkreten Maßnahmen vor Ort.

Der Transfer aus dem Modellversuch kann beginnen, wenn die Skripten so weit überarbeitet sind, daß sie den Bildungsträgern der Kammern zur Verfügung gestellt werden können. Von den Trägern der Fortbildung werden bereits neue Kursdurchgänge angeboten.

Anmerkungen:

¹ Vgl. dazu auch Schmidt, H.: *Unternehmerfrauen erwarten bessere Berufsabschlüsse für ihre Arbeit.* In: *BWP* 25 (1996) 3, S. 1–2

² *Nur vier Prozent aller Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk sind für ihre Führungsaufgabe durch den Abschluß der Betriebswirtin im Handwerk qualifiziert.* Vgl. Ruhl, G. u. a.: *Unternehmerfrauen im Handwerk*, Hrsg. ITB, Karlsruhe 1991

³ *Der Modellversuch richtet sich speziell an Meisterfrauen im Handwerk, der Fortbildungsgang selbst ist sowohl für Männer als auch für Frauen geeignet. Es wird in diesem Text der weiblichen Form der Vorzug gegeben, da die Vernachlässigung der Bildungsbedürfnisse dieser Zielgruppe der Auslöser für die Konzeption dieses Bildungsgangs war.*

⁴ *Für die Variationen haben die Projektstandorte sich entschieden, da die Vorerhebungen in Bayern einen höheren Bedarf im Bereich des Rechts und in Rheinland-Pfalz einen höheren Bedarf im Bereich des Marketings ergaben.*

⁵ *Zugleich begann in München ein Kurs mit zehn Teilnehmerinnen für die Vorbereitung der Externenprüfung Bürokauffrau, in Mainz begann dieser Kurs im September 1998.*

⁶ *Diesem Sachverhalt entsprach, daß sie häufiger Führungsaufgaben im Betrieb innehatten, welche sowohl durch Prokura, eigenen Aufgabenbereich und Gehalt geregelt waren. In Mainz und München hatten nur wenige Frauen ihren Status geregelt, sie wollten das Bildungsprogramm für eine Klärung ihrer betrieblichen Position nutzen.*

⁷ *Ausführlich beschrieben sind die Ergebnisse im zweiten Zwischenbericht des Modellversuchs.*