

Sybille Keicher / Gabriele de Sully

## Berufliche Förderung und Umschulung von Frauen durch ein integriertes Bildungskonzept

Gegenläufige Entwicklungstendenzen bestimmen derzeit die berufliche Situation von Frauen: Die infolge ihrer stärkeren Erwerbsorientierung hervorgerufenen Veränderungsprozesse in der Lebensplanung und Lebenssituation stoßen auf der arbeitsmarktbezogenen Seite weiterhin auf Einschränkungen und Hindernisse. Die berufliche Gleichstellung von Frauen scheitert angesichts der unzureichenden Versorgung mit Arbeitsplätzen, die eine Verbindung von Beruf und Familie ermöglichen, sowie an Vorurteilen und diskriminierenden Einstellungspraktiken der Betriebe. In der überproportionalen Arbeitslosenquote von Frauen manifestieren sich diese beruflichen Mißstände.

Diese gegenläufigen Bewegungen kulminieren noch in der Tatsache, daß die Frauen gerade zu einem historischen Zeitpunkt auf den Arbeitsmarkt drängen, an dem der Prozeß der technischen Rationalisierung einen erneuten qualitativen Schub erhält, in dessen Verlauf eine ganze Reihe bisheriger beruflicher Qualifikationen erweitert werden, Arbeitsplätze verlorengehen und die verbleibenden bzw. neu entstehenden Arbeitsplätze höhere Anforderungen stellen. Die Integrationsbestrebungen von Frauen in die Arbeitswelt fallen also mit der „Krise der Arbeitsgesellschaft“ zusammen.

Die möglichen Auswirkungen dieser Prozesse lassen sich bislang kaum abschätzen oder bewerten. Allerdings sollte die berufliche Weiterbildung von Frauen, die eine „wichtige Maßnahme in der komplexen Strategie zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“ [1] darstellt, in bezug auf diese Umwälzungen betrachtet und analysiert werden.

### 1 Allgemeine Bestandsaufnahme

Obwohl Arbeitslose inzwischen fast zwei Drittel der Teilnehmer an den von der Bundesanstalt geförderten Weiterbildungsangeboten ausmachen, sind Frauen trotz ihrer hohen Arbeitslosenquote bei diesen Maßnahmen weiterhin unterrepräsentiert: Ihre Beteiligung stieg zwar von 33,5 Prozent im Jahr 1985 auf 35 Prozent 1986, dieser Anteil entspricht aber immer noch nicht ihrem fast 40prozentigen Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ihrem Anteil von rund 46 Prozent an den Erwerbslosen. [2] Zudem zählen sie innerhalb der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen zu den besonderen Problemgruppen: Ungefähr die Hälfte aller arbeitsloser Frauen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung und der Anteil dieser Arbeitslosengruppe an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU) ist rückläufig.

In diesem Zusammenhang fällt auf, daß der Anteil der Frauen an Umschulungen sogar prozentual deutlich abgenommen hat. [3] Demgegenüber sind weibliche Teilnehmer vornehmlich bei solchen Lehrgängen vertreten, die „Teilqualifikationen“ vermitteln, z. B. Buchhaltung oder Textverarbeitung, die aber selten auf eine qualifizierte Berufstätigkeit vorbereiten. Besonders unterrepräsentiert sind Frauen bei der betrieblichen Weiterbildung, die immerhin rund die Hälfte der beruflichen Weiterbildung ausmacht. Diese wendet sich vor allem an Führungskräfte und konzentriert sich auf die Stammebelegschaft.

Ein weiterer zentraler Aspekt, der im Rahmen der üblichen Umschulungen kaum berücksichtigt wird, ist die **Arbeitslosigkeit** mit ihren Auswirkungen. Die hohen Abbruchquoten bei Umschulungen verweisen auf ein ganzes Bündel von Schwierigkeiten, denen sich Teilnehmer aus Umschulungsmaßnahmen gegenübersehen, und denen sie nicht gewachsen sind. [4]

Da Arbeitslosigkeit von den Betroffenen selbst in aller Regel als sozialer und persönlicher Einbruch, oft als biographische Katastrophe, als Zusammenbruch vieler Hoffnungen und Perspektiven erlebt wird, kann man davon ausgehen, daß dem Eintritt in eine Umschulungsmaßnahme auf der Seite der Teilnehmer **stets eine persönlich-biographische Krise vorausgeht**. [5] Hier ist in vielen Fällen Hilfestellung von außen nötig, damit diese Krisen- und Bruchsituationen als Chancen für einen neuen beruflichen Anfang gesehen und ergriffen werden können.

Die Bilanz ist düster: Von der geringen Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen wurde bislang meist auf deren geringe Motivation geschlossen. Erst in den letzten Jahren rückten bei der näheren Betrachtung zunehmend auch die Lebenszusammenhänge von Frauen ins Blickfeld. Unter dieser Perspektive hat sich ergeben, daß ein Grund für die geringe Beteiligung darin liegt, daß in der Gestaltung der beruflichen Weiterbildungspraxis diesen Zusammenhängen keine Rechnung getragen wird. [6]

So wurden im Rahmen von Modellversuchen zur beruflichen Qualifizierung von Frauen und auch in von Frauen selbst ins Leben gerufenen Bildungsinitiativen neue Konzeptionen entwickelt (siehe den Beitrag von Erika Niehoff in diesem Heft), die die Lebensbezüge der Teilnehmerinnen berücksichtigen und einen bewußten, persönlichkeitsorientierten Lernprozeß zu initiieren versuchen.

Betrachtet man die Weiterbildung für Frauen, so fällt auf, daß sich die Bildungsangebote zwischen zwei unterschiedlichen Polen bewegen:

- Die eine Zielstrategie läßt sich am besten als „Bildung zur Anpassung an den Arbeitsmarkt“ beschreiben. Hierunter fallen vor allem solche Maßnahmen, die fachliche Berufsqualifikationen vermitteln, um die Beschäftigungschancen zu verbessern.
- Demgegenüber steht ein Bildungskonzept, in dessen Vordergrund ein umfassender, an der Gesamtpersönlichkeit orientierter Lernprozeß steht, in dem die Gestaltung des eigenen (Berufs-)Lebens stärker im Mittelpunkt steht.

Bisherige AFG-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen sind am ehesten der erstgenannten Zielperspektive zuzuordnen. Diese Maßnahmen orientieren sich an der Problematik der Arbeitslosigkeit und bieten konkret arbeitsmarktbezogene Angebote an. In ihrer Konzeption sind bislang Ansprüche der Frauen an Bildungsprozesse kaum berücksichtigt worden. Man ging von der Geschlechtsneutralität der Weiterbildung aus und hat frauenspezifische Lebensbedingungen (Doppelbelastung durch Kinder/Haushalt, finanzielle Situation, bisherige Lernerfahrungen, z. B. in bezug auf Technik, Auswirkungen von Arbeitslosigkeit usw.) als nicht entscheidend für die Weiterbildungsbeteiligung erachtet.

Andererseits tragen auch die Rahmenbedingungen nicht dazu bei, daß solche Aspekte stärker ins Blickfeld rücken. Da die Weiterbildung nicht in die staatliche Regelungskompetenz fällt, wird sie meist in Auftragsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung durchgeführt, die außerbetrieblich stattfinden. Die Träger müssen um öffentliche Fördermittel konkurrieren und haben wenig Spielraum bzw. Interesse, für Frauen günstige, d. h. aber auch personal- und kapitalaufwendigere Einrichtungen zu schaffen.

Eher dem zweiten Pol zuzuordnen sind solche Bildungsmaßnahmen, die eine umfassende individualisierte Beratung, Orientierung und Qualifizierung mit der Vermittlung berufsspezifischer Qualifikationen integrieren.

## 2 Erfahrungen einer integrierten Bildungsmaßnahme

Das an der Münchner Volkshochschule seit 1984 durchgeführte Modellprojekt „Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen in Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben“ soll dafür als Beispiel aufgeführt werden.

Es wurden zwei Kurse zu je 15 Teilnehmerinnen (arbeitslose Frauen im Alter von 22 bis 44 Jahren) durchgeführt. Ein Kurs umfaßte jeweils eine dreimonatige **Motivations- und Orientierungsphase**, der eine **Umschulung in verschiedensten Betrieben** folgte, die im Rahmen des Projekts begleitet wird (Hilfe bei der Ausbildungsstellensuche, Kontakt zu Betrieben und Berufsschulen, Stützunterricht, sozialpädagogische Betreuung der Frauen, Vermittlung berufsübergreifender Qualifikationen, Hilfen bei der Prüfungsvorbereitung und der Einmündung ins Berufsleben). Ein wesentlicher Bestandteil des Modellprojekts ist das Angebot dieser Vorbereitungskurse, in deren Mittelpunkt die Aufarbeitung der bisherigen Berufsbiographie steht, die **Berufsfindung** und Umschulungsentscheidung sowie die Entwicklung und Förderung von Schlüsselqualifikationen, von beruflichen Qualifikationen wie auch die Stärkung von personenbezogenen Fähigkeiten.

Diese M/O-Phasen wurden als **integrierte Bildungsmaßnahmen** konzipiert mit dem Ziel, einen Prozeß der beruflichen Orientierung und Handlungsfähigkeit einzuleiten. Eine integrierte Bildungsmaßnahme beinhaltet das Zusammenwirken beruflicher, allgemeiner und persönlicher Bildungsprozesse, in denen auch bisherige und künftige Lebensentwürfe und das Spannungsverhältnis zwischen den unterschiedlichen Anforderungen des privaten Lebens und Erwerbsbereiches Lerngegenstand sind.

### 2.1 Bisherige Lebensbedingungen und berufliche Erfahrungen

Die meisten der insgesamt 30 Frauen waren an- und ungelernete Hilfskräfte. 10 Frauen hatten zwar eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen, nur fünf arbeiteten jedoch für längere Zeit in entsprechend qualifizierten Arbeitsverhältnissen. Durchschnittlich lag die Arbeitslosigkeit bei 27 Monaten, wobei fünf Frauen drei Jahre und länger arbeitslos waren.

Die berufliche Laufbahn der ungelerten Frauen begann mit negativen Schul- und Ausbildungserfahrungen. Nach Abbruch der Lehre bzw. Beendigung der Schule haben sie meist wechselnd in drei Bereichen (Industrie, Dienstleistung, Büro) als Hilfskräfte gearbeitet.

Ihre **Arbeitserfahrungen** waren geprägt von monotonen Hilfsarbeiten, die nur wenig Qualifikationen verlangten und wenig Strukturierungs- und Entfaltungsmöglichkeiten boten. Häufige Arbeitsplatzwechsel und mehrmalige Arbeitslosigkeit bzw. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen eines Kindes waren weitere Kennzeichen. In den seltensten Fällen suchten die Frauen eine Arbeit in einem bestimmten Berufsfeld, sie nahmen Jobs an, „weil etwas frei war“, weil die Arbeitsstelle nicht weit von der Wohnung entfernt lag (das war besonders für Frauen mit Kindern wichtig) oder weil sie mit einer besseren finanziellen Belohnung rechneten. Entsprechend den Untersuchungsergebnissen zur beruflichen Orientierung von Frauen [7] wurde auch hier der **sozialen Dimension von Arbeit** ein hoher Stellenwert eingeräumt, was auf ganzheitliche Ansprüche verweist, die für ihr berufliches Verhalten kennzeichnend sind.

### 2.2 Familiäre – berufliche Orientierung

Der Einfluß der Familie und des sozialen Umfelds auf das berufliche Verhalten der Frauen wird insbesondere an den Wendepunkten in ihrem Leben deutlich. Der Abbruch der beruflichen Ausbildung, der Wechsel des Arbeitsplatzes wurden oft aufgrund familiärer Konflikte oder Veränderungen unternommen, die Berücksichtigung solcher „unvorhersehbarer Ereignisse“ erschwerte die Gestaltung einer kontinuierlichen beruflichen Laufbahn, die **Zerrissenheit** zwischen familiärer Orientierung

und der Notwendigkeit oder auch dem Wunsch zu arbeiten wurde zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer Lebensentwürfe.

Fast alle Frauen mit Kindern hätten unter der Voraussetzung einer befriedigenden Partnerschaft, in der sie auch materiell abgesichert wären, sich längere Zeit aus dem Erwerbsleben zurückziehen wollen. Die Familie, die Arbeit als Hausfrau oder Mutter ist auch für die Frauen ohne Kinder immer wieder eine überlegbare Alternative gewesen. Nur ein Fünftel war dazu jedoch in der Lage, sie haben für längere Zeit die Erwerbstätigkeit „freiwillig“ unterbrochen. Auf der anderen Seite heißt das für das Leben der Frauen nicht, daß sie der Erwerbsarbeit an sich einen geringeren Stellenwert einräumen, ihre **Arbeitsorientierung** war sehr hoch. So hatte keine Frau vor, sich für immer aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, auch die Frauen, die vorrangig als Hilfskräfte gearbeitet hatten, fühlten sich in dieser Zeit sozial anerkannter und selbstbewußter als während ihrer Zeit als Hausfrau. In den seltensten Fällen konnten sich die Frauen jedoch bewußt für den einen oder anderen Weg entscheiden. [8]

Selbst wenn die Frauen langjährige qualifiziertere Tätigkeiten verrichteten, z. B. Geschäftsführerin in einer Boutique/Diskotheke, konnten Brüche im beruflichen Werdegang nicht oder nur selten dadurch überwunden werden, daß an diesen Qualifikationen in anschließenden Tätigkeiten angesetzt wurde. Entlassungen bzw. Kündigungen führten vielmehr zur Dequalifizierung und Aufgabe des bisherigen Berufsfeldes. Damit ist auch die mangelnde **berufliche Handlungsfähigkeit** angesprochen, die das Wissen um den Einsatz jeweiliger Fähigkeiten und Interessen umschließt und für den Aufbau einer qualifizierten beruflichen Laufbahn unerlässlich ist.

Hier müssen Strategien entwickelt werden, die mit dem Begriff der „biographischen Gestaltungsfähigkeit“ in der Literatur umfassend beschrieben worden sind. [9]

Der Umschulung sind solche Bildungsmaßnahmen vorzuschalten, die den Frauen eine Auseinandersetzung mit ihrer bisherigen Berufsbiographie ermöglichen und aufzeigen, wie bisher ihre Schwierigkeiten zustande gekommen und wie sie bewältigbar sind, um so die Grundlage für einen befriedigenderen, neuen beruflichen Anfang zu setzen.

### 2.3 Umschulung als neue Lebensperspektive

Die Erwartungen der Teilnehmerinnen zu Beginn der jeweiligen M/O-Phasen nach „Lebenshilfe“ bzw. der Vermittlung einer „neuen Lebensperspektive“ entsprechen dieser Konzeption. Viele kamen aus gescheiterten Partnerbeziehungen, sie mußten sich darauf einstellen, längerfristig für sich (und u. U. das Kind) zu sorgen. Der Druck, etwas zu machen, war um so größer, als sie nicht mehr mit verschiedenen Hilfsarbeiten den Lebensunterhalt verdienen konnten oder wollten. Viele Arbeitsplätze für ungelernete Frauen in der Industrie sind wegrationalisiert worden, auch im Büro finden „Verdrängungsprozesse bei weniger qualifizierten Frauen durch besser qualifizierte statt“. [10] Jüngere Frauen werden an den übriggebliebenen Arbeitsplätzen bevorzugt, zusätzlich waren viele Frauen auch gesundheitlich bzw. psychisch belastet und konnten die bisherigen Tätigkeiten nicht mehr ausüben. Einige hatten zwar schon entsprechende Schritte zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation unternommen, waren jedoch daran gescheitert (Umschulungsabbruch, Weiterbildung und anschließende Arbeitslosigkeit usw).

Zum Zeitpunkt des Eintritts in den Modellversuch waren viele Frauen an einem Punkt angelangt, an dem ihr Unbehagen über ihre Situation nach einer Veränderung verlangte, sie diese Änderung jedoch nicht alleine einleiten konnten. Ihre Teilnahme an der Bildungsmaßnahme sollte „eine neue Linie in mein Leben bringen“ oder ein „neues Leben schaffen“. Die Umschulung bedeutete für die Frauen, sich nicht nur für einen entsprechenden Beruf zu entscheiden, darauf vorbereitet zu werden und die Umschulung erfolgreich abzuschließen, sondern auch zugleich ihre bisherigen Verhaltensmuster und Orientierungen zu ändern.

#### 2.4 Die offene Berufsfindung

Die Teilnehmerinnen wurden nicht von vornherein auf bestimmte Berufe festgelegt, sondern konnten in der M/O-Phase solche Berufe wählen, die ihren Interessen und Fähigkeiten wie auch den Erfordernissen des Arbeitsmarkts gerecht werden. Neben den beruflichen Informationsteilen, Betriebsbesichtigungen und Praktika wurden hier vor allem solche Unterrichtseinheiten eingesetzt, die es den Frauen erleichterten, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten zu erkennen und solche Bereiche kennenzulernen, wo diese einsetzbar sind. Eine große Rolle spielte hierbei der Ansatz an den bisherigen Qualifikationen und Tätigkeiten, wobei solche Wege aufgezeigt wurden, wie mit den Qualifikationen umzugehen ist, wie sie zielgerichtet in bestimmten Berufen einzusetzen sind und welche zusätzliche Qualifikationen noch zur Erreichung dieser Ziele notwendig sind. Obwohl die Frauen bereits wichtige Qualifikationen im privaten und beruflichen Bereich erworben hatten (Flexibilität, Einfühlungsvermögen, kommunikative Kompetenz usw.), wußten sie oft nicht, was sie können und wie sie ihr Können einsetzen sollen. Diese Fähigkeit, Dinge aus vertrauten Zusammenhängen herauszulösen und in neue zu integrieren, wurde im Rahmen der Berufsfindung entwickelt und gefördert.

Für diesen offenen, personen- und qualifikationsbezogenen Ansatz sprechen folgende Überlegungen:

- Die Frauen werden zu Expertinnen ihrer eigenen Situation herangebildet. Der Berufsfindungsprozeß wird in der Reflexion des bisherigen beruflichen Lebens gestaltet, auf der Grundlage einer individuellen Bearbeitung. Neben der Entscheidung für einen Beruf werden auch der **kompetente Umgang mit dem Beruf erlernt** sowie die jeweiligen Gestaltungsmöglichkeiten und Entwicklungen im Beruf thematisiert. [11]
- Die bisherigen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen der Frauen werden ernstgenommen. Damit wird abgegangen von der Zuschreibung eines defizitären Status, sie werden im Gegenteil in ihren Fähigkeiten bestärkt.
- Ein Beruf, der den individuellen Interessen und Neigungen entgegenkommt, der selbstverantwortlich gewählt wurde, erhöht das Engagement der Frauen, auch bei Schwierigkeiten während der Umschulung durchzuhalten, und vergrößert die Chance, einen der Ausbildung gemäßen Arbeitsplatz zu erhalten. [12]
- Nicht zuletzt angesichts des raschen Wandels der Arbeitsmarktlage erscheint es nicht sinnvoll, allein diese als Kriterium für die Berufswahl zu nehmen. Bestätigt wird diese These durch Maßnahmen, in denen Frauen, die explizit in sogenannten Zukunftsberufen oder im gewerblich-technischen Bereich ausgebildet wurden, anschließend große Schwierigkeiten hatten, in ihrem ausgebildeten Beruf zu arbeiten. [13]
- In verschiedenen Untersuchungen zur Weiterbildungsmotivation von Frauen wurden als Teilnahmehemmnisse angebotsunabhängige Akzeptanzprobleme genannt. [14] Neben der Angst vor zu starker Belastung ist damit vor allem der Informations- und Nützlichkeitsaspekt einer Weiterbildung angesprochen. Die Angst, nach den Mühen einer Weiterbildung bzw. Umschulung erneut arbeitslos zu sein, hat viele Frauen bisher davon abgehalten, sich beruflich weiterzuqualifizieren. Weiterbildung in der von uns vorgestellten Konzeption bedeutet jedoch **mehr, als einen neuen Beruf zu erlernen**: sie zeigt Wege auf, wie eine neue Lebens- und Arbeitsperspektive entwickelt werden kann.

Bei einem wie hier dargestellten offen verlaufenden Berufsfindungsprozeß ist allerdings davon auszugehen, daß die Frauen meist Berufe wählen, die vorwiegend dem traditionellen weiblichen Berufsspektrum zuzuordnen sind. (Beim Münchner Modellversuch wählten viele Teilnehmerinnen kaufmännische Berufe).

Die Entscheidung für weibliche Berufsfelder hängt natürlich davon ab, daß den Frauen aufgezeigt wurde, in welchem Ausbil-

dungsberuf sie ihre bereits erworbenen Qualifikationen einbringen können, und daß sie ihren beruflichen Neigungen folgen konnten. Außerdem ist es in einer berufunspezifischen Motivations- und Orientierungsmaßnahme nicht möglich, direkte, fachbezogene Kenntnisse zu vermitteln.

Insofern ist bei einem solchen Bildungskonzept seltener mit einer Erweiterung des weiblichen Berufsspektrums zu rechnen (allerdings bestätigen Ausnahmen die Regel!).

#### 3 Ausblick auf weitere innovative Ansätze

Gerade die Erweiterung des weiblichen Berufsspektrums war die Absicht, die seit Ende der 70er Jahre mit einer Reihe von Modellversuchen verfolgt wurde. Durch die Ausbildung und Umschulung sollte den Frauen der Zugang zu gewerblich-technischen Berufen eröffnet werden. Hintergrund dieser Zielsetzung war die Erfahrung, daß die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend durch die enge weibliche Berufspalette mitbedingt ist.

Allerdings haben die Ergebnisse und Erfahrungen aus diesen Modellversuchen gezeigt, daß dieser Bildungsweg nicht in vollem Ausmaß die darin gelegten Erwartungen und Hoffnungen erfüllen konnte. [15] Zwar konnten Vorurteile in bezug auf die Technikfeindlichkeit bzw. Technikdistanz von Frauen und Mädchen differenziert werden, es zeigten sich vielmehr spezifisch weibliche Zugangs- und Umgehensformen mit Technik, die – wenn sie beim Lernen berücksichtigt werden – zu erfolgreichen Facharbeiterinnenprüfungen führen. Als viel kritischer und hürdenreicher erwies sich dagegen der anschließende Weg zu einem der fachlichen Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz. So wurden viele Frauen nicht berufs- und qualifikationsadäquat eingesetzt. Zudem stellte sich heraus, daß einige der Ausbildungsgänge in solchen Sparten angesiedelt waren, aus denen sich die Männer gerade wieder zurückzogen (Tischler, Mechaniker).

Betrachtet man diese als ambivalent einzuschätzenden Erfahrungen und Ergebnisse, dann kann die Öffnung gewerblich-technischer Berufe nicht als **einzige** Zielperspektive bei der Berufsbildung von Frauen gelten.

Ein anderer Weg wird derzeit im Rahmen von Projekten und Initiativgruppen gesehen, die versuchen, Nischenberufe für Frauen zu erkunden und zugänglich zu machen. [16] Diese Ansätze versuchen (Einfach-)Technologien für zukünftig anwachsende Tätigkeitsfelder (z. B. im Ökologie- und Umweltbereich) Frauen zu vermitteln. Ziel ist dabei weniger, die Frauen in Betriebe zu integrieren, sondern Qualifikationen zu vermitteln, die im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit oder einer im sogenannten alternativen Sektor angesiedelten Betriebsform ausgeübt werden können.

Angesichts der doch begrenzten Perspektiven der hier vorgestellten Maßnahmearten werden in jüngster Zeit verstärkt Ansätze diskutiert, die darauf abzielen, die angestammten Arbeitsplätze von Frauen zu sichern und zu erhalten. Damit ist der Büro- und Verwaltungsbereich gemeint, der ca. einem Drittel aller Frauen Erwerbsmöglichkeiten bietet. Die Bedeutung dieses Beschäftigungssektors für Frauen liegt vor allem darin, daß ihnen hier im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die körperlich weniger anstrengend sind, mehr Aufstiegsmöglichkeiten enthalten und Teilzeitarbeit ermöglichen.

Auch in Anbetracht der Hinweise, die eher auf einen „weichen“ denn „harten“ Strukturwandel hindeuten, d. h., daß weniger mit „neuen Berufen“ zu rechnen ist, sondern im Rahmen der existierenden Arbeitsfelder von einer ständigen Veränderung der Inhalte und Verfahren auszugehen ist [17], bekommt diese Bildungsperspektive der Qualifizierung im Bürobereich Bedeutung.

Die hier dargestellten Ansätze und Strategien sollten jeweils die darin enthaltenen Chancen wie auch Grenzen beleuchten. Sie

sind keineswegs sich ausschließende Perspektiven. Schließlich sind Frauen – trotz vieler Gemeinsamkeiten – keine homogene Gruppe. Deshalb ist ein möglichst (auch regional) differenziertes Bildungsangebot für Frauen anzustreben, das diesen unterschiedlichen Qualifikationen und Bedürfnissen gerecht werden kann.

Am wenigsten kann es darum gehen, nur ein einziges Bildungsziel und -konzept zu verfolgen, sondern – angesichts der beständigen hohen Arbeitslosenzahlen, der Arbeitsmarktlage und den unsicheren Prognosen des Strukturwandels – Bildungsmaßnahmen möglichst breit anzulegen und so zu gestalten, daß die berufliche Handlungsfähigkeit gefördert und gestärkt wird.

#### Anmerkungen

- [1] SCHIERSMANN, Ch., SCHREIBER, R.: Berufliche Weiterbildung von Frauen. In: Frauenforschung, Heft 4/1987, S. 1.
- [2] ENGELN-KEFER, U.: Chancen für die Arbeitslosen. In: Die Zeit, Nr. 16 vom 10.4.1987.
- [3] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Frauen in Familie, Beruf und Gesellschaft, Wiesbaden 1987, S. 108.
- [4] HARKE, D.: Belastungen der Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung. In: BWP, 9. Jg. (1980), Heft 3, S. 4–7. DIERL, B.: Vorzeitige Beendigung von Umschulungsmaßnahmen. Ursachen, Folgen. BFZ-Bericht 17. Berufsförderungszentrum Essen 1979.
- [5] KEICHER, S., BRATER, M.: Berufskrise und Biographiegestaltung. Erfahrungen aus einer Umschulungsvorbereitung arbeitsloser Frauen (Modellversuchsbericht der wissenschaftlichen Begleitung). München 1986.
- [6] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3/87.
- [7] Vgl. dazu: WILLMS-HERGET, A.: Frauenarbeit – Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main 1985.
- [8] Einen guten Überblick über die Problematik dieses Teilnehmerkreises, über die Zerrissenheit der Frauen zwischen Familie und Beruf gibt die Untersuchung über Arbeiterfrauen zwischen Familie

und Fabrik. BECKER-SCHMIDT, R., KNAPP, G.: Eines ist zu wenig, beides ist zuviel, Bonn 1984.

- [9] Vgl.: KEICHER, S., BRATER, M.: a. a. O.
- [10] ENGELBRECH, G.: Zukunftsperspektiven für Mädchen und Frauen im Erwerbsleben. In: Soziale Welt, 1/1987, S. 67.
- [11] MERTENS, D.: Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsperspektive. In: Zeitschrift für Pädagogik, Nr. 4, 1984.
- [12] Bis auf eine Ausnahme fanden im Münchner Modellprojekt alle Frauen, die ihre Umschulung/Weiterbildung abgeschlossen haben, einen entsprechenden qualifizierten Arbeitsplatz; vgl. dazu: DE SULLY, G., SCHRÖDER-JÄNECKE, U.: Frauen und Schlüsselqualifikationen. Chancen eines beruflichen Neuanfangs. München 1987.
- [13] Siehe u. a.: DERICHS-KUNSTMANN, K., KAPLAN, K.: Weiterbildung für Frauen. In: Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985, Bonn 1985, S. 235–242. DICKERT-LAUB, M., GOLDMANN, M.: Berufliche Qualifizierung von arbeitslosen Frauen im gewerblich-technischen Bereich. Hrsg.: Berufsförderungszentrum Essen, Essen 1981, BFZ-Bericht 22.
- [14] POSTLER, J.: Arbeitslose Frauen und berufliche Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. In: Frauenforschung, Heft 4/1987, S. 68.
- [15] Vgl. z. B.: SCHIERSMANN, Ch.: Computerkultur und weiblicher Lebenszusammenhang. In: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Nr. 4, Bad Honnef 1986. WOLF, B.: Problemfelder bei der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen. In: Frauen und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, 41, Bad Honnef 1986.
- [16] Verschiedene diesem Ansatz zuzurechnende Projekte wurden auf dem Workshop des Instituts Frau und Gesellschaft „Berufliche Bildung von Frauen“ im Juni 1987 in Hannover dargestellt. Siehe dazu: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft, Heft 4, 1987.
- [17] MERTENS, S.: a. a. O.

Erika Niehoff

## Zum gemeinsamen Lernen von Frauen und Männern

Seit Oktober 1985 wird in Hamburg beim Träger Stiftung Berufliche Bildung – Arbeitslosenbildungswerk – ein Modellversuch durchgeführt: Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe. 23 Teilnehmerinnen und 18 Teilnehmer werden zu Energiegeräteelektroniker/innen bzw. Informationselektroniker/innen ausgebildet. Die Teilnehmer/Teilnehmerinnen haben keinen bzw. keinen verwertbaren Berufsabschluß. Alleinerziehende wurden bevorzugt. Unter den derzeit Teilnehmenden befinden sich acht alleinerziehende Frauen und ein alleinerziehender Mann.

Die eigentliche Umschulung erfolgte vom 01.07.86 bis zum 30.06.88 und endete mit der Facharbeiter-/Facharbeiterinnenprüfung vor der Handelskammer. Der Umschulung vorgeschaltet waren eine zwölfwöchige Orientierungsphase für Frauen und eine vierwöchige Berufsorientierung für Frauen und Männer. Besondere Bedeutung kommt der sozialpädagogischen Begleitung zu. Zwei Fach- und Kursberaterinnen übernehmen Einzelhilfe, steuern Gruppenprozesse und arbeiten mit den Lehrer/Lehrerinnen und Ausbilder/Ausbilderinnen zusammen.

#### Orientierungsphase für Frauen

„Keine Angst vor Elektronik“ war das Motto, mit dem wir gezielt Teilnehmerinnen warben. Wir konnten feststellen, daß die Bereitschaft vieler Frauen zum Ausprobieren sehr groß war.

Die Frauen-Orientierungsphase hatte vor allem die Funktion, den Teilnehmerinnen eine **Entscheidungsgrundlage** für bzw. gegen die Umschulungsteilnahme zu geben. Die Teilnehmerinnen sollten einen konkreten **Erfahrungsvorsprung** vor den später

dazukommenden männlichen Teilnehmern erwerben. Wir gingen davon aus, daß Frauen durchschnittlich weniger Erfahrungen und Kenntnisse im handwerklichen Umgang und mit der Anwendung technischer Zusammenhänge haben als Männer. Ein weiteres Anliegen war, die **einzelnen Frauen zu stärken und zu unterstützen**, wo es möglich und notwendig war (z. B. Unterhaltsgeldregelung, Kinderbetreuung usw.). Ebenso sollte auf **Gruppenbildungsprozesse** hingewirkt werden, in denen die Frauen sich gegenseitig Hilfestellungen geben und es so für sie leichter sein würde, eine Umschulung in einem sogenannten „Männerberuf“ „durchzuhalten“.

Die teilnehmenden Frauen bekamen theoretisch und praktisch einen **Einblick in Elektrotechnik und Elektronik**. Sie übten den Umgang mit Werkzeugen und lernten **handwerkliche Fertigkeiten** wie Feilen, Löten, Zurichten von Kabeln, Installieren von Schaltungen u. a. und bauten zum Abschluß eine elektronische Schaltung. Daneben gab es Raum zum Besprechen individueller Probleme, der gesellschaftlichen Situation von Frauen, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung u. a. Ein weiteres wichtiges Thema war Lernen lernen. In den letzten Wochen der Orientierungsphase drehten die Teilnehmerinnen einen etwa 1 1/2stündigen Videofilm zum Themenkomplex „Frauen und Arbeit“. Während der selbständigen Filmarbeit wurden viele Talente entdeckt, die sonst nicht so zum Tragen gekommen wären.

Die Frauen-Orientierungsphase hat weitgehend die beabsichtigten Funktionen erfüllt. Die teilnehmenden Frauen konnten ihre Eignung und ihr Interesse an einem handwerklichen Elektronikberuf ausprobieren. Sie erwarben einen konkreten praktischen und theoretischen Erfahrungsvorsprung vor den dazukommen-