

Nr: 65

Erlassdatum: 23. Mai 1985

Fundstelle: BWP 3/1985

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

EMPFEHLUNGEN DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG VON FRAUEN

vom 24. Mai 1985

Wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung soll berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitern sowie den beruflichen Aufstieg oder den Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit ermöglichen. Sie ist ein wichtiger Faktor der Berufsqualifikation und fördert die Arbeitsmarkt- und Berufschancen. Der Einsatz neuer Techniken in allen Wirtschaftsbereichen und die damit verbundenen Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten wird ihre Bedeutung in den nächsten Jahren noch weiter steigern. Die größeren Chancen für Arbeitnehmer mit verbesserten Qualifikationen führen zu einem steigenden Stellenwert der beruflichen Weiterbildung.

Auch für die Erhaltung und Verbesserung der Berufschancen von Frauen ist die berufliche Weiterbildung von besonderer Bedeutung. Für sie besteht ebenso wie für Arbeitnehmer im allgemeinen die Notwendigkeit der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Obwohl das Interesse und die Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben, ist **insgesamt** immer noch ein zu geringer Anteil von Frauen an beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen.

Viele Frauen setzen in der Lebensphase, in der Männer durch Weiterbildung ihre beruflichen Entwicklungschancen ausbauen, andere Schwerpunkte.

In einem Alter, in dem Männer einen wesentlichen Abschnitt ihrer beruflichen Entwicklung durchlaufen, scheidet ein Teil der Frauen mittel- oder längerfristig aus dem Beruf aus. Das zeitweise Ausscheiden aus dem Beruf verringert ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und kann dadurch negative Auswirkungen auf ihre Motivation für Weiterbildung haben. Diese Motivation hängt auch für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen stark mit der Chance

zusammen, zunehmend abwechslungsreichere und verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen.

Besondere Probleme sind u.a.:

- Familiäre Aufgaben werden auch heute überwiegend von Frauen wahrgenommen, so daß viele von ihnen über weniger Zeit für berufliche Weiterbildung verfügen als Männer.
- Erhebliche Probleme bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen haben Frauen, die Kinder oder Angehörige zu betreuen haben.
- Besondere finanzielle Probleme haben arbeitslose Frauen, die früher in geringerem Umfang oder für längere Zeit nicht berufstätig waren.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen ist generell notwendig, um ihre Chancen im Beruf und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, unabhängig davon, ob sie kontinuierlich berufstätig sind oder die Berufstätigkeit mittel- oder langfristig zugunsten familiärer Aufgaben einschränken oder unterbrechen. Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich auf Frauen oder Männer ausgerichtet sind, können die berufliche Diskriminierung von Frauen verstärken. Deshalb sollen Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich für Frauen nur dann vorgesehen werden, wenn eine besondere Förderung dies notwendig macht.

Die nachfolgenden Empfehlungen konzentrieren sich vor allem auf folgende Gruppen von Frauen:

- Frauen, die kurz- oder mittelfristig aufgrund von familiären Aufgaben ihre berufliche Tätigkeit aufgeben müssen, aber später wieder berufstätig sein wollen. Um den Kontakt zur Arbeitswelt nicht zu verlieren, sollten auch während dieser Unterbrechung Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen werden.
- Frauen, die nach längerer Berufspause wieder beruflich tätig werden wollen: Ihre Qualifikationen müssen aufgefrischt, ergänzt und neue Qualifikationen durch berufliche Weiterbildung erworben werden.
- Arbeitslose Frauen. Hier müssen durch berufliche Weiterbildung weitere Qualifikationen und evtl. durch Umschulung neue Berufsqualifikationen vermittelt werden.

1. Information und Beratung verstärken

Die erhöhte Beteiligung von Frauen an Weiterbildung und ihre Entscheidung für neue Berufe, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, können nur dann erreicht werden, wenn auch die Weiterbildungsberatung notwendige Informationen gezielt an die Frauen weitergibt und Vorbehalte gegenüber neuen Berufen abbaut.

Durch eine umfassende Information über das vorhandene Weiterbildungsangebot und eine stärker personenbezogene Beratung werden die Bereitschaft zur Teilnahme und die Auswahl der richtigen Maßnahmen unterstützt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn eine Frau aufgrund geringer bzw. einseitiger Bildungs- oder Berufserfahrungen nur begrenzten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten findet.

Empfehlung:

Zur Information und zielgruppenorientierten Beratung von Frauen über alle gegebenen Weiterbildungsangebote sind die Informations- und Beratungsmöglichkeiten auf örtlicher Ebene, insbesondere die der Arbeitsverwaltung in Kooperation mit den Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung, zu verstärken.

2. Technisch bedingte Veränderungen bei den traditionellen Frauenberufen berücksichtigen

Ohne Berücksichtigung der technologisch bedingten Veränderungen der Arbeitsplätze sind auch beschäftigte Frauen von Arbeitslosigkeit bedroht.

Die Anpassung der Qualifikationen von Frauen an die technischen Entwicklungen ist selbst in Berufsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt und als ausgebildete Fachkräfte tätig sind, nicht ausreichend.

Frauen, die arbeitslos sind oder sich nach längerer Unterbrechung wieder ins Berufsleben eingliedern wollen, haben es besonders schwer, dies ohne geeignete Maßnahmen zu erreichen.

Empfehlung:

Die technische Entwicklung auch in den frauentypischen Berufen macht es erforderlich, daß Frauen, insbesondere wenn sie nach längerem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wieder eingegliedert werden sollen, durch entsprechende Weiterbildung den Umgang mit neuen Techniken erlernen, so z.B. im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnik. Das Weiterbildungsangebot sollte verstärkt und den Veränderungen der Technik angepaßt werden.

Frauen sollten ermuntert werden, an derartigen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Während der Zeit der Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit sollten bereits diese Angebote wahrgenommen werden.

3. Technische Orientierung fördern

Rationalisierung in den traditionellen Berufsbereichen von Frauen und damit z.T. eintretende Verminderung der Zahl der Arbeitsplätze macht es notwendig, daß die Berufsmöglichkeiten für Frauen u.a. im gewerblich-technischen Bereich erweitert werden.

Nach wie vor nutzen jedoch zu wenige Frauen die Möglichkeit, eine entsprechende Qualifizierung durch Umschulung in einen gewerblich-technischen Beruf zu erreichen.

Empfehlung:

Um den Zugang von Frauen zu technisch-gewerblichen Berufen zu erleichtern und den Anteil von Frauen an der entsprechenden Weiterbildung zu erhöhen, sollen Träger von Weiterbildung für ihre Umschulungsangebote Vorbereitungsmaßnahmen schaffen, wenn dadurch die technische Orientierung von Frauen gefördert werden kann. Durch die Wahrnehmung dieser Weiterbildungsangebote können die Arbeitsmarktchancen von Frauen, insbesondere im gewerblichtechnischen Bereich, erhöht werden.

In der Umschulung selber soll durch geeignete zusätzliche Förderangebote in den für Frauen ungewohnten Lernbereichen erreicht werden, daß sie die jeweilig angestrebten Qualifikationen und den Abschluß der Maßnahme erreichen.

4. Alle Vorkenntnisse und Erfahrungen berücksichtigen

Die bisherige Gestaltung der technischen Weiterbildung berücksichtigt die Erfahrung der in der Regel männlichen Teilnehmer. Die im weiblichen Lebenszusammenhang erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse von Frauen hingegen bleiben bisher in Weiterbildungsmaßnahmen des technischen Bereichs oftmals unberücksichtigt oder werden sogar als Nachteil gewertet.

Erfahrungen aus Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerblichtechnischen Berufen zeigen, daß die Berücksichtigung der weiblichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen bestehende oder nur befürchtete Schwierigkeiten der Frauen im Umgang mit technischen Anforderungen abbauen.

Empfehlung:

Es ist generell die Aufgabe von Ausbildern sowie von Lehr- und Lernmaterialien, an den Erfahrungsbezügen der Teilnehmer anzuknüpfen. Damit dies bei Maßnahmen im technischen Bereich auch für alle Teilnehmerinnen gewährleistet ist, sollen die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung alle zuvor erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Abstimmung von Inhalten und Methoden der Weiterbildung berücksichtigen.

5. Finanzielle Förderung der Teilnehmerinnen verbessern

Bemessungsgrundlage für das Unterhaltsgeld bei der Teilnahme an Weiterbildung ist das vorangegangene Arbeitsentgelt. Da ein großer Teil von Frauen in niedrigen Lohngruppen arbeitet oder aufgrund von Teilzeitarbeit nur ein reduziertes Arbeitsentgelt erhält, reicht bei ihnen häufiger als bei Männern das daraus abgeleitete Unterhaltsgeld allein für den Unterhalt nicht aus.

Gelingt es vielen Frauen, während der Erwerbslosigkeit ihr niedriges Arbeitslosengeld bzw. die Arbeitslosenhilfe durch geringfügige Nebentätigkeiten und/oder kostengünstige Haushaltsführung aufzustocken, entfallen diese Möglichkeiten aus zeitlichen Gründen bei der Teilnahme an Vollzeitmaßnahmen. Nach Eintritt in einen ganztägigen Lehrgang geraten viele Frauen in finanzielle Schwierigkeiten, die die Fortsetzung des Lehrgangs gefährden.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen entfällt für betroffene Frauen, die nach längerer Unterbrechung eine Berufstätigkeit wieder aufnehmen wollen, der Anspruch auf Unterhaltsgeld. Sie können deshalb nur auf eigene Kosten eine Maßnahme besuchen. Dies führt im Einzelfall zu unbilligen Härten und benachteiligt besonders die Frauen.

Empfehlung:

Um die Teilnahme von Frauen an Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu sichern, muß neben der extensiven Ausschöpfung vorhandener Gesetzesmöglichkeiten dafür Sorge getragen werden, daß der Lebensunterhalt während der Weiterbildung durch angemessene finanzielle Förderung gesichert ist.

6. Familiäre Verpflichtungen berücksichtigen

Die familiären Verpflichtungen der Frauen können ihre regelmäßige Teilnahme an Weiterbildung erschweren. Frauen fällt die Betreuung, insbesondere kleinerer Kinder, häufiger zu als Männern. Auch die Mehrzahl der Alleinerziehenden sind Frauen.

Empfehlung:

Um eine kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere von Müttern mit kleinen Kindern zu gewährleisten, sind ausreichende Hilfen vorzusehen. Dies gilt insbesondere im Falle der Erkrankung ihrer Kinder.

Das sollte durch entsprechende gesetzliche Regelungen erfolgen.

Die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung werden aufgefordert, die Teilnehmerinnen über die Fördermöglichkeiten zu beraten und durch geeignete Hilfen sicherzustellen, daß sich der Unterrichtsausfall nicht nachteilig auswirkt.

7. Unterrichtsorganisation flexibler gestalten

Bei der bisherigen zeitlichen Planung der Weiterbildungsmaßnahmen werden die familiären Verpflichtungen von Frauen nicht ausreichend berücksichtigt.

Empfehlung:

Um Frauen einen breiteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, ist seitens der Träger/Einrichtungen der Weiterbildung die zeitliche Organisation der Maßnahmen darauf abzustimmen, daß familiäre Verpflichtungen erfüllt werden können.

8. Lehrgangsbegleitende Unterstützung der Teilnehmerinnen sichern

Durch längere Arbeitslosigkeit verursachte persönliche Schwierigkeiten können die Lernbereitschaft der Teilnehmerinnen beeinträchtigen, die Kontinuität und den Erfolg der Maßnahmen gefährden.

Wie Erfahrungen aus Modellversuchen zeigen, kann durch eine geeignete individuelle Unterstützung der Teilnehmerinnen verhindert werden, daß wegen persönlicher Schwierigkeiten der Lehrgang abgebrochen wird.

Empfehlung:

Die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung werden aufgefordert, Teilnehmerinnen, die aufgrund längerer Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen persönliche Schwierigkeiten haben, durch geeignete individuelle Betreuung und durch lehrgangsbegleitende Unterstützung zu fördern. Diese individuelle Förderung kann auch die Funktion einer sozialpädagogischen Begleitung haben.
