

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Ablauf.....	2
Einführungsreferat.....	4
<i>Heidemarie Kollatz</i>	4
Förderung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern	4
Einführungsreferat.....	13
<i>Angelika Puhmann, BIBB</i>	13
Neue Chancen durch neue Berufe	13
Projektdarstellung	17
<i>Nicole Brüssow Jugendgemeinschaftswerk Hamm</i>	17
Projekt: Berufsfindung und Ausbildung im Verbund – junge Frauen in der Informations-, Kommunikations- und Elektrotechnik	17
Projektdarstellung	20
<i>Beate Haensel LIFE e.V.</i>	20
Projekt: Gas-Wasser-Sonne	20
Projektdarstellung	21
<i>Kludia Jacobs Mütter Lernen (MüLe) im EJF</i>	21
Berufsausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation für junge Mütter	21
Projektdarstellung	24
<i>Kornelia Schäfer Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.</i>	24
Zeit für Kind und Ausbildung – Das Modellprojekt „Erstausbildung in Teilzeit für junge Mütter“	24
Projektdarstellung	28
<i>Dagmar Brockötter Picco Bella gGmbH</i>	28
Gebäudereinigung, Textilreinigung, Dienstleistungspool, Erzählcafé	28
Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse	31
Protokoll der Arbeitsgruppe.....	32
„Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in gewerblich- technischen Berufen“	32
Protokoll der Arbeitsgruppe.....	36
„Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in kaufmännischen und in sozialen Berufsfeldern“	36
FAZIT.....	39
Zu den strukturellen Veränderungserfordernissen	39
Weiterführende Links	41

Ablauf

25.06.2001

- 11.00 – 11.25 Uhr Begrüßung der Teilnehmer/-innen
- 11.25 – 12.00 Uhr Vorstellung des Good Practice Center (GPC)
Dr. Friedel Schier, GPC
- 12.00 – 12.45 Uhr Impulsreferat „Förderung von benachteiligten Mädchen und Frauen
durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern“
Heidemarie Kollatz, ERGOLOG
- Diskussion
- 12.45 - 13.15 Uhr Statement „Neue Chancen durch neue Berufe“
Angelika Puhmann, BIBB
- Moderation: **Franz Schapfel-Kaiser**, GPC
- 13.15 – 14.30 Uhr Mittagspause
- 14.30 – 17.30 Uhr Vorstellung von beispielhaften Projekten:
- Jugendgemeinschaftswerk, Hamm
Nicole Brüssow
- Life e.V., Berlin
Beate Haensel
- Mütter lernen (MüLe) im EJF, Berlin
Klaudia Jacobs
- Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Frankfurt/M.
Kornelia Schäfer
- Picco Bella gGmbH, Aachen
Dagmar Brockkötter
- Diskussion
- Kleingruppenarbeit anhand von Leitfragen
- Moderation: **Karin Ebert**, Goldnetz e.V., Berlin
- Kaffeepause gegen 16.00 Uhr
- 18.30 Uhr Abendessen

26.06.2001

- 9.00 – 10.30 Uhr Fortsetzung der Kleingruppenarbeit
- 10.30-11.00 Uhr Zusammenfassung der Diskussion in Thesen
Birgitt Wählisch, ERGOLOG
- 11.00 – 11.30 Uhr Kaffeepause
- 11.30 – 12.00 Uhr Good Practice Lösungen
Vorstellung eines Fragerasters und Diskussion
Franz Schapfel-Kaiser, GPC
- 12.00 – 13.00 Uhr Aktuelle Trends in der IT - Ausbildung
Erfahrungen aus den neuen Bundesländern
Reinhard Selka, BIBB
- Diskussion
- Moderation: **Franz Schapfel-Kaiser**, GPC
- 13.00 Uhr Schlusswort
Dr. Friedel Schier, GPC
- Ende der Veranstaltung
- Imbiss

Einführungsreferat

Heidemarie Kollatz

Förderung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern

Einleitung

Um den Hintergrund für diesen Workshop kurz zu beleuchten, werde ich zunächst auf die aktuelle Situation von weiblichen Jugendlichen und jungen Frauen in Ausbildung und Beruf eingehen. Danach werde ich mich mit der Frage beschäftigen, welchen speziellen Benachteiligungsfaktoren weibliche Gruppen in Bezug auf Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterworfen sind, um dann in der Beschäftigung mit dem Stand der Benachteiligtenförderung die Angebote und Ausbildungsbereiche daraufhin zu untersuchen, welche weiblichen Zielgruppen beteiligt sind, welches Berufsspektrum die Angebote abdecken und welche methodischen und konzeptionellen Ansätze verfolgt werden, um dieses Berufsspektrum zu erweitern. Schließlich möchte ich daraus Schlussfolgerungen für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung für Mädchen und Frauen mit Benachteiligungen ableiten und zur Diskussion stellen.

Berufliche Bildung und Benachteiligtenförderung

Hintergrund für die berufliche Benachteiligtenförderung in Deutschland bilden die Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Konsequenzen für die Chancen und Risiken von Jugendlichen und jungen Erwachsenen für einen gelungenen Weg in das Arbeitsleben. Im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels zeichnet sich ab, dass es Menschen mit ‚ungünstigen Merkmalen‘ immer schwerer gelingt, sich erfolgreich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, ihren eigenen Lebensunterhalt zu sichern und damit ihre gesellschaftliche Integration zu gewährleisten. Dabei wirken unterschiedliche Ursachenbündel mit. Auf der Makroebene soziale, politische und ökonomische Entwicklungen. Auf der Mikroebene individuelle Merkmale, wie Behinderungen, schwierige soziale und schulische Biografien, Geschlecht und Ethnizität.

Im Rahmen der Bildungsreformen der 70er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland wurden Maßnahmen und Instrumente entwickelt, mit denen jungen Menschen aus allen sozialen Schichten adäquate Chancen des gesellschaftlichen Aufstiegs durch schulische und berufliche Ausbildung ermöglicht werden sollten. Besonders Mädchen und jungen Frauen sollten dabei neue Perspektiven eröffnet werden.

In den 80er Jahren dann wurde deutlich, dass die Ziele der Bildungsreformen nicht alle Jugendlichen erreichten und immer mehr von ihnen ohne Berufsausbildung oder später ohne Arbeitsplatz nach Beendigung der Lehre blieben. Parallel dazu wurde das umfangreiche Instrumentarium der sozialpädagogisch begleiteten, beruflichen Benachteiligtenförderung aufgebaut. Heute stehen wir vor weiteren Einschnitten und der Tatsache, dass ein Teil der Jugendlichen (immerhin ca. 100.000 pro Jahr) überhaupt keine berufliche Ausbildung beginnen.

Geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes

Wie stellt sich die Situation nun für die weiblichen Gruppen dar?

Die Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen ist zwar angestiegen: Frauen haben mittlerweile die besseren Abschlüsse¹ und weniger Abbrüche in der Schule und in der Ausbil-

¹ Die Quote der weiblichen Abiturienten stieg bis zum Schuljahr 1999/2000 auf 54,4% (Statistisches Bundesamt)

dung. Beim Zugang zur Ausbildung und zum Erwerbsleben sind sie jedoch unterrepräsentiert und somit weiter benachteiligt. Zwar haben neun von zehn jungen Frauen im Alter von 25 bis 30 Jahren eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, aber der Ausbildungsstellenmarkt ist weiterhin geschlechtsspezifisch geteilt.

Laut Berufsbildungsbericht 2000 waren die Hälfte der Ausbildungsstellenbewerber, die 1999 nicht vermittelt werden konnten, junge Frauen. Im dualen System sind junge Frauen immer noch unterrepräsentiert: Nur etwa die Hälfte (52,2%) eines Altersjahrgangs machen eine Ausbildung, aber 74% der jungen Männer. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt insgesamt bei 40%, dabei haben weibliche Schulabgänger häufiger höhere Schulabschlüsse erreicht als männliche Vergleichsgruppen. Das bedeutet, dass das duale System männlichen Schulabgängern auch weiterhin deutlich bessere Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung bietet als weiblichen.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes wird auch in der **Konzentration von weiblichen Auszubildenden in nur wenigen Berufen** dokumentiert: Die Hälfte der jungen Frauen werden in nur 10 Berufen ausgebildet, bei den jungen Männern sind es nur rund 40 %, die sich auf 10 Berufe konzentrieren.

Dienstleistungsberufe sind weitgehend Frauensache: Im Jahr 1999 waren 71,4% aller Auszubildenden in diesen Berufen Frauen (Statistisches Bundesamt). Der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Handwerk ist in Deutschland mit 20% nur halb so groß wie ihr bereits geringerer Gesamtanteil an der dualen Ausbildung (ca. 40%). Dagegen sind im relativ kleinen Segment der freien Berufe weibliche Auszubildende fast unter sich. Gleiches gilt für das noch kleinere Ausbildungssegment Hauswirtschaft. Auch im öffentlichen Dienst, der insgesamt nur 3% der gesamten Ausbildungsplätze im dualen System anbietet, sind zwei Drittel der Auszubildenden weiblich.

Betrachtet man die in den letzten Jahren prosperierenden Wirtschaftsbereiche wie z. B. die Informations-, Kommunikations- und Medienbranchen, welche den höchsten Arbeitsplatzzuwachs zu verzeichnen hatten, wurden hier im Jahr 2000 etwa 40.000 Ausbildungsverträge geschlossen.² Der Frauenanteil an diesen Auszubildenden ist allerdings erschreckend gering: **Nur 13,9% aller Auszubildenden in den neuen IT-Berufen sind weiblich.** Vor allem bei den scheinbar eher technisch orientierten Berufen IT-System-Elektroniker/-in und Fachinformatiker/-in beträgt der Frauenanteil lediglich 4,1 % bzw. 11,4%. Aber auch in den anderen beiden IT-Erstausbildungsberufen (IT-Systemkaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau) beträgt der Frauenanteil nur etwa ein Viertel (24,4%), in den schulischen Datenverarbeitungsberufen 23% (Statistisches Bundesamt Schuljahr 1998/1999).

Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen

Vor dem Hintergrund dieses geschlechtsspezifisch segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes möchte ich nun näher auf den Begriff Benachteiligung eingehen:

Der Begriff der Benachteiligung ist insgesamt vielschichtiger und komplexer als im § 242 SGB III gefasst und beinhaltet immer mehrere Faktoren. Gerade auch im Zusammenhang mit dem Faktor „Geschlecht“ kann dargestellt werden, dass Benachteiligung im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu betrachten ist. Die bislang durchgeführten Modellversuche und Programme zielten zwar auf die Herstellung von Chancengleichheit, das Thema steht heute jedoch erneut auf der Agenda: Fundierte berufliche Qualifikationen gewinnen in Zukunft an Gewicht und die Anforderungen an die ständige Weiterentwicklung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen steigen.

Diese Veränderungen verstärken die Ausgrenzungsprozesse und es wird in Zukunft noch deutlicher werden, dass nicht alle jungen Menschen mit den gestiegenen Anforderungen kompatibel sind,

- weil sie entweder nicht über ausreichende familiäre und soziale Ressourcen verfügen,

² DIHT Berufsbildungsstatistik 2000

- weil sie nicht die richtige Nationalität haben,
- weil sie körperliche oder geistige Einschränkungen haben,
- weil in ihrer Region nicht genügend Ausbildungs- und Arbeitsplätze angeboten werden.

Dabei spielt häufig nicht nur ein Merkmal eine Rolle, sondern ein Merkmal der Benachteiligung zieht oft ein weiteres nach sich:

Eine junge Frau, die nicht über ausreichende soziale Ressourcen verfügt, hat vielleicht auch Schwierigkeiten bei der schulischen Ausbildung und ist dadurch in der Folge bildungs- und berufsbenachteiligt, weil sie aufgrund ihres mangelhaften oder fehlenden Schulabschlusses keine Lehrstelle oder einen anderen beruflichen Ausbildungsplatz findet. Auf der anderen Seite könnte man unterstellen, dass im Falle der jungen Frau noch das Merkmal „Geschlecht“ als Benachteiligungsmerkmal hinzukommt.

Was bedeutet das nun für das Merkmal ‚Geschlecht‘?

Die neuere Frauen- und Geschlechterforschung geht davon aus, dass eine eindeutige Zuschreibung von Merkmalen oder sozialen Verhaltensweisen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit allein nicht mehr möglich ist. Jedoch kann sich die Kategorie ‚Geschlecht‘ in Verbindung mit weiteren Merkmalen nochmals unterschiedlich auswirken.

Um beurteilen zu können, inwieweit Frauen qua Geschlecht benachteiligt sind, müssen also weitere Faktoren in Betracht gezogen werden: Transformationsfolgen spielen z. B. eine Rolle als Ausgrenzungsmechanismen für die jungen Frauen aus den neuen Bundesländern und Migrationsfolgen führen zu Benachteiligungen für Migrantinnen.

Die besonderen Schwierigkeiten von Frauen nichtdeutscher Herkunft beim Zugang zu Berufsausbildung und zum Arbeitsmarkt werden im Rahmen der Kriterien der Benachteiligtenförderung nach SGB III nur noch dann berücksichtigt, wenn sie „Sprachdefizite“ oder „soziale Eingewöhnungsschwierigkeiten“ haben. Dabei belegen auch hier die Daten einen eindeutigen Bedarf: Der Anteil der ausländischen Mädchen und jungen Frauen an der Ausbildung im dualen System ist sehr gering, fast die Hälfte (48%) bleibt sogar völlig ohne Berufsabschluss. Die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Mädchen beträgt insgesamt nur 31,6% (Jungen 43,1%) - mit sinkender Tendenz.³

Als neue Kategorisierung wurde zwar zeitweise die Gruppe der „marktbenachteiligten“ Jugendlichen als Zielgruppe der Benachteiligtenförderung benannt, als Reaktion auf den dramatischen Ausbildungsplatzmangel in den neuen Bundesländern. Inzwischen wurde dieses Merkmal wieder gestrichen. Somit können die Folgen der Transformation, die sich in der schlechten Ausbildungsplatzsituation von jungen Frauen in Ostdeutschland dokumentieren, nicht mehr mit den Instrumenten der beruflichen Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit bekämpft werden.

Hinzu kommt die zweite Schwelle beim Übergang von einer Ausbildung in den Beruf: Die Chancen zur Übernahme nach der Ausbildung sind gesunken und besonders schlecht für Teilnehmerinnen der Überbetrieblichen Ausbildungen in den Neuen Bundesländern.

Zusammenfassend kann also in Betrachtung des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeits- und Ausbildungsmarktes „**Geschlecht**“ durchaus als Ausgrenzungsfaktor identifiziert werden, der selbst von den Mädchen und jungen Frauen mit guten schulischen und beruflichen Abschlüssen und trotz guten sozialen Hintergründen nicht kompensiert werden kann. Und für die Mädchen und jungen Frauen mit schlechteren Ausgangspositionen und Benachteiligungsmerkmalen wirkt dieser Ausgrenzungsfaktor um so stärker.

Anteil von Frauen in der beruflichen Benachteiligtenförderung

Sehen wir uns nun den Anteil von Frauen in der beruflichen Benachteiligtenförderung an:

³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (1999): Jugendliche ohne Berufsausbildung. BIBB/EMNID-Untersuchung, Bonn

Dazu ist vorzuschicken, dass aussagefähige Informationen zu den unterschiedlichen Zielgruppen der beruflichen Benachteiligtenförderung fast nur über die Angebote der Bundesanstalt für Arbeit vorliegen.

1999 wurden im Rahmen der beruflichen Benachteiligtenförderung bundesweit 106.800 Teilnehmer/innen betreut, davon waren **33% Mädchen und junge Frauen** (Berufsbildungsbericht 2000). Das bedeutet zum einen, die weiblichen Teilnehmer sind unterrepräsentiert, zum anderen aber auch, dass die berufliche Benachteiligtenförderung überwiegend an männlichen Jugendlichen ausgerichtet wird. Die überwiegende Mehrzahl der jungen Frauen in der beruflichen Benachteiligtenförderung ist zwischen 18 und 27 Jahre alt und befindet sich damit in einem Lebensabschnitt, in dem partnerschaftliche und familiäre Zukunftsplanungen eine große Rolle spielen.

Die Beteiligung von Migrantinnen an der beruflichen Benachteiligtenförderung ist unverändert gering und liegt je nach Maßnahme zwischen 5 % und 7 %. Die Gründe dafür sind vielfältig darüber wird in dieser Veranstaltung auch zu reden sein: Es fehlen adäquate und ausreichende Informationsangebote für diese Zielgruppen, es bestehen Vorbehalte bei den Betrieben, traditionelle Rollenmuster in den Familien erschweren den jungen Frauen den Zugang und es fehlt an interkultureller Kompetenz bei den Trägern der Benachteiligtenförderung.

Das **Spektrum der Berufsbereiche** in denen Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen ausgebildet werden ist entscheidend dafür, welche beruflichen Zukunftsperspektiven sich ihnen bieten aber auch dafür, wie sie ihre Berufsorientierung nachhaltig und längerfristig weiterentwickeln können. Durch das Berufsangebot findet auch bereits eine Vorauswahl von Teilnehmerinnen statt. Über diese Prozesse liegen jedoch kaum Daten vor. Im Rahmen der Benachteiligtenförderung wird im Kern nur in 12 bis 15 Ausbildungsberufen ausgebildet und die Berufspalette ist traditionell geschlechtsspezifisch geprägt.

TOP-TEN der außerbetrieblichen Ausbildungs-Berufe⁴ mit hohem Frauenanteil (Neuabschlüsse 1998):

Beruf	Weiblich (relativ)	Weiblich (absolut)	Insgesamt (absolut)
Modenäherin	99,1	343	346
Damenschneiderin	97,4	265	272
Friseurin	96,5	544	564
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	96,3	105	109
Floristin	95,8	407	425
Hauswirtschafterin	94,7	1565	1653
Hauswirtschaftshelferin	91,5	484	529
Hauswirtschaftstechnische Helferin	91,3	211	231
Fachkraft/Fachgehilfin im Gastgewerbe	75,2	904	1202
Verkäuferin	75,1	2101	2798

© hiba gmbH

Beim Internationalen Bund wurden im Jahr 2000 10,3 % der Auszubildenden zum Bürokaufmann/-frau bzw. Kauffrau für Bürokommunikation ausgebildet.⁵

⁴ Nur Berufe mit mehr als 100 Auszubildenden

⁵ siehe Kolmer, Christine (2001): Chancengleichheit für Mädchen in der Benachteiligtenförderung: Gender Mainstreaming als Zukunftsaufgabe. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Zeitschrift BAG JAW, Heft 1, 2001, S.52

Insbesondere in den Berufen im IT- und Kommunikationsbereich sowie in den Metall- und Elektroberufen werden insgesamt kaum Jugendliche in der Benachteiligtenförderung ausgebildet.

Berufe, die breite fachliche Schlüsselqualifikationen vermitteln und nicht nur in schmalen Berufsfeldern - wie den Top Ten (Friseurinnen, Floristinnen und Schneiderinnen) ausbilden - fehlen also. Bei diesen Zahlen spielt natürlich die kurzfristige Arbeitsmarktorientierung der Maßnahmen eine große Rolle. Hier liegt jedoch ein wichtiger Ansatzpunkt für langfristigen Veränderungsbedarf in der beruflichen Benachteiligtenförderung.

Allerdings steht dieser Forderung gerade bei den weiblichen Zielgruppen auch der Wunsch nach einer Ausbildung in den genannten Branchen entgegen: Gerade in einer Situation, die sich durch einen Mangel an Arbeitsplätzen auszeichnet, wird die Problematik des Begriffs Berufswahl sehr deutlich, suggeriert er doch, dass die Mädchen und jungen Frauen eine breite Angebotspalette zur Verfügung hätten, was aber - wie gezeigt - nicht stimmt. Außerdem ist das Ausbildungsplatzangebot regional sehr unterschiedlich und geschlechtsspezifisch ausgerichtet. Trotzdem muss die Erschließung neuer Berufsbereiche für diese weiblichen Zielgruppen ermöglicht werden.

Erschließung neuer Berufsbereiche für Mädchen und Frauen mit Benachteiligungen

Der Fachkräftemangel bietet die historische Chance, dass die jungen Frauen zu einer begehrten Gruppe für Ausbildungsinstitutionen und Betriebe werden (könnten) und sollte daher genutzt werden. Um mehr Mädchen und junge Frauen als bisher für diese bislang männlich dominierten Berufe zu interessieren, sind jedoch verschiedene Anstrengungen zur Imagepflege, wie z. B. die Werbung für diese Ausbildungsgänge, notwendig. Abgesehen von den vielen impliziten Geschlechtszuschreibungen, die mit diesen „Männer“berufen verbunden werden, wird die Beschreibung oftmals nicht der Realität in den Berufsbereichen gerecht. Es kommt beispielsweise gerade auch in den serviceorientierten neuen IT-Berufen nicht nur auf Technikkompetenz sondern auf Mehrfachkompetenzen an.

In der Berufsorientierung und den Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft spielt der soziale Kontext der jungen Frauen natürlich eine wesentliche Rolle sowie ihre individuellen Ansprüche an ihre Lebensplanung. Einen Beleg für die unterschiedlichen Erwartungen von jungen Männern und Frauen an ihren künftigen Arbeitsplatz, die bei der Diskussion um die Attraktivität der neuen Berufsbereiche für Frauen relevante Aspekte sind, liefert die aktuelle Shell-Studie 2000, die Kriterien für die Arbeitsplatzwahl bei Jugendlichen untersucht hat und geschlechtsspezifische Unterschiede herausfilterte:

„Für die deutschen Mädchen und Frauen stehen inhaltliche Kriterien (interessante, abwechslungsreiche, nützliche Arbeit, kreativ sein und stolz auf die Arbeit sein können, mich persönlich weiterentwickeln) stärker im Vordergrund als für die männlichen Altersgenossen, deutlich wichtiger als den jungen Männern ist den jungen Frauen auch der soziale Kontext am Arbeitsplatz (freundliche Kollegen, verständnisvoller Chef). Bei den jungen Männern geht es weniger um die „weichen“ Arbeitsplatzfaktoren, hier kommen anscheinend stärker Aufwand-Nutzen-Rechnungen zum Tragen als bei den Mädchen und äußere Statusfaktoren erhalten ein deutlich stärkeres Gewicht als bei den weiblichen Jugendlichen...“⁶ Diese Motivationsaspekte werden in der Diskussion um die geringe Beteiligung von Mädchen und Frauen in den gewerblich-technischen und den IT-Berufen meiner Meinung nach bislang vernachlässigt, bzw. überhaupt nicht wahrgenommen.

Was sind neue Berufsfelder für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen?

Zwei unterschiedliche und für die Zielgruppe der Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen durchaus ambivalente Tendenzen spielen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft eine

⁶ Deutsche Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000, 13. Shell-Jugendstudie, Opladen, S.193

Rolle: Es wird einen sinkenden Anteil der jungen Bevölkerung geben und gleichzeitig entsteht eine Qualifikationslücke, d. h. ein steigender Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften.⁷

Die Ausbildungsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen in den neuen Medien- und IT-Berufen des dualen Systems ist jedoch – wie bereits dargelegt - bislang dramatisch gering. Hinzu kommt, dass in den neuen IT-Berufen überwiegend Realschülerinnen und Abiturientinnen ausgebildet werden. Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ist unterproportional.

Setzt man die geringe Ausbildungsbeteiligung in den neuen Berufen jedoch in Bezug zu den generell besseren Qualifikationsvoraussetzungen von Mädchen und jungen Frauen heute, dann wird klar, dass diese - trotz ihrer vermeintlich guten Voraussetzungen - in den Berufsbereichen mit den größten prognostizierten Wachstumschancen nicht entsprechend ihrem Potenzial beteiligt sind.

Dies wirft wiederum ein Bild auf das Thema Ausgrenzungsfaktor „Geschlecht“: Wenn heute bereits mehr junge Frauen als Männer über gute Schulabschlüsse verfügen, sie also die geforderten Qualifizierungsvoraussetzungen mitbringen, warum sind sie dann in den Zukunftsberufen nicht vertreten? Und: Wieviel schlechter sind die Chancen von jungen Frauen mit Benachteiligungen in diesen Berufen, wenn selbst die weiblichen Gruppen mit besten Voraussetzungen nicht entsprechend partizipieren?

Das bedeutet: Frauen sind von den beruflichen Herausforderungen genauso und dennoch in spezieller Weise betroffen wie Männer und es besteht durch die wirtschaftlichen Veränderungen offensichtlich die Gefahr einer noch weitergreifenden beruflichen Marginalisierung von bestimmten weiblichen Zielgruppen, wie z. B. jungen (alleinerziehenden) Müttern, jungen Frauen nichtdeutscher Herkunft und jungen Frauen mit Benachteiligungen allgemein.

Ansätze zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung für Mädchen und junge Frauen

Die einzelnen Standards, die in der Benachteiligtenförderung in den letzten Jahren entwickelt wurden möchte ich an dieser Stelle nicht explizit behandeln, aber dennoch nennen:

- Kompetenzansatz
- Potenzialanalyse, Assessment
- Individueller Förderplan
- Lernen lernen
- Zielgruppenspezifische Förderung
- Casemanagement
- Modularisierung
- Politische Bildung und Benachteiligtenförderung

Ich möchte vielmehr versuchen, wichtige Aspekte aus den Projekten abzuleiten, die modellhaft neue Wege erprobt haben. Zunächst möchte ich kurz eingehen auf den Begriff „innovativer Berufsbereich“ – was bedeutet das konkret in Bezug auf die weiblichen Zielgruppen der Benachteiligtenförderung? Ich denke, dass es dabei nicht darum geht, die bislang angebotenen Berufsbereiche völlig abzuwerten, sondern darum, dass neue Berufsbereiche erschlossen werden, die bislang für die einzelnen Zielgruppen noch nicht erschlossen wurden. Das kann z. B. auch bedeuten, die Ausbildung von jungen Frauen nichtdeutscher Herkunft als Kauffrau für Bürokommunikation oder aber die Ausbildung zur Gas-Wasser-Installateurin für eine junge Frau mit Lernschwierigkeiten.

Ein ganz wichtiger Aspekt bei der Erschließung neuer Berufsbereiche ist die **zielgruppenadäquate Berufsinformation**. Mädchen und jungen Frauen soll eine möglichst umfassende und konkrete Vorstellung von den Berufen vermittelt werden. Die Berufswahlorientierung sollte schon möglichst früh einsetzen, idealerweise in den Schulen – wobei die Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren notwendig wird. In den Modellprojekten bewährt ha-

⁷ OECD-Studie 2001: "Bildung im internationalen Vergleich"

ben sich z. B. Schnupperkurse im handwerklich-technischen Bereich und Computerkurse in geschlechtlich homogenen Gruppen. Der Einsatz von Rollenvorbildern, d. h. Frauen, die in handwerklichen und technischen Berufen arbeiten und den Mädchen und jungen Frauen aus Ihrem Arbeitsalltag berichten, ihnen Ihren Arbeitsplatz zeigen, oder bei denen die Mädchen hospitieren oder Praktika machen können, ist ebenfalls erfolgreich. Die Mädchen können im spielerischen Umgang die handwerklich-technischen Geräte und Computer ausprobieren, sie können nachfragen in einer stressfreien Atmosphäre, in der es nicht auf Noten ankommt. Dadurch bauen sie Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten auf und mit Hilfe solcher Angebote können die Mädchen für sich neue Perspektiven erschließen.

Gerade auch für Mädchen nichtdeutscher Herkunft sind entsprechende Orientierungsprojekte sehr wichtig, da es in ihren Herkunftsfamilien oft nur unzureichende oder auch falsche Kenntnisse über das deutsche Ausbildungssystem gibt, hinzu kommen kulturelle Barrieren bei manchen Berufen.

Die Einbindung von lokalen Betrieben und sozialen Einrichtungen in Berufsinformationsprojekte bietet den Mädchen und jungen Frauen die Gelegenheit, das Erlernte durch Praktika zu vertiefen bzw. durch das Kennen lernen verschiedener Betriebe weitere Informationen zu erhalten.

Bei der beruflichen Ausbildung ist die mädchen- und frauenspezifische Gestaltung der Lernumgebung auch zu erweitern auf **neue Berufsbereiche und den Einsatz von IT**. Gerade im Bereich der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe sollten die Erfahrungen der beruflichen Frauenbildungsarbeit über das weibliche Lernverhalten beachtet werden: „Frauen akzeptieren keine Black-Box-Erfahrungen. Männer überspielen Lücken wesentlich souveräner. Das Herangehen von Frauen an handwerklich technische Arbeiten zeichnet sich durch Sorgfalt und Präzision aus, ist zugleich eher vorsichtig, zurückhaltend und mit vielen Nachfragen verbunden.“⁸

Aus der Untersuchung koedukativer Klassen sind unterschiedliche Lernstile der Geschlechter bekannt: Während Männer einerseits offenbar eine größere Bereitschaft zum abstrakten Denken mitbringen und auch bereit sind, Modelle zunächst hinzunehmen und anzuwenden, fragen Frauen mehr nach Zusammenhängen und Hintergründen. Dieses Verhalten wird in gemischtgeschlechtlichen Gruppen oft zu Ungunsten der Mädchen als Begriffsstutzigkeit interpretiert, mit der Konsequenz, dass die Mädchen nicht mehr so viel - bzw. vielleicht kaum noch - nachfragen. Sie werden dadurch demotiviert und ihr Interesse an der Thematik schwindet.

Die Erfahrungen der Mädchen-Technikkurse aus Modellversuchen im gewerblich-technischen Bereich oder aus den Frauencomputerschulen zeigen dagegen: Notwendig sind differenzierte Lehr- und Lernarrangements in bezug auf koedukative und monoedukative Arrangements, um diesen Zielgruppen erfolgreiche Zugänge zu gewerblich-technischen Gebieten zu ermöglichen.

Notwendig ist auch die **Qualifizierung und Sensibilisierung der Ausbildenden** für die unterschiedlichen Herangehensweisen von Mädchen und Jungen an technische Ausbildungsinhalte. Gerade beim Computer zeigt sich wieder die geschlechtliche Dichotomie: Bislang ist die Entwicklung, die Aneignung und Vermittlung von Technik von Männern dominiert und an deren Bedürfnissen und Lernverhalten orientiert. Mädchen und Frauen müssen sich in der Beschäftigung mit dem Technikbereich diesen männlichen Normen anpassen. Die weibliche Frage nach dem Nutzen bestimmter Operationen z. B. impliziert abweichendes Verhalten in der Computerwelt, wo es doch – nach männlichem Verständnis - eigentlich um die Beherrschung des Gerätes geht.

⁸ Schiersmann, Christiane (1997): Lernen Frauen anders? Geschlechtsdifferente Aspekte des Sprach- und Kommunikationsverhaltens und Konsequenzen für die Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen, Loseblattsammlung, Neuwied, GdW-Ph 24. Juli 1997

Für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen kommt noch ein wichtiger Aspekt hinzu: Ihre Motivation für die Arbeitsbereiche, in denen Computer und IT-Technik eine vorherrschende Rolle spielen, ist umso schwieriger zu wecken, wenn sie z. B. über negative Lernerfahrungen in der Schule oder der Ausbildung, über mangelnde Deutsch- oder Englischsprachkenntnisse oder keinen Zugang zu Computern verfügen. Nun könnte man einwenden, dass das auch auf die männlichen Benachteiligten genauso zutrifft. Aber es kommt bei den Mädchen und jungen Frauen noch behindernd hinzu, dass sie sich in diesen technischen Bereichen in einer kulturell und strukturell männlich geprägten Umgebung orientieren müssen.

Ein Einsatz von Computern und Informationstechnologie in der Ausbildung von weiblichen Benachteiligten kann die Lernmotivation jedoch unterstützen, wenn die Betroffenen entsprechend ihrer Vorkenntnisse, Erfahrungen und Lerngewohnheiten diese Technologie für sich nutzen können. In der Interaktion mit den Lernenden übernehmen dabei die Ausbilder(innen) die Rolle von Moderator(inn)en, die selbstgestaltete Lernprozesse unterstützen und coachen. Bewährt haben sich dabei monoedukative Kurse, in denen die Mädchen und jungen Frauen in einer entspannten Situation im Team lernen und interagieren können – ohne Dominanzgehebe der Jungen an den PCs.

Notwendig sind dafür selbstverständlich ausgebildete Fachkräfte und eventuell Kooperationen mit anderen Einrichtungen, die über die entsprechende technische Ausstattung verfügen. Ein anderes Modell sind zentrale Einrichtungen wie z. B. Medien-Service-Center, deren Equipment und Personal auch anderen Einrichtungen und Bildungsträgern zur Nutzung zur Verfügung steht.

Neue Ansätze für Mädchen und junge Frauen nichtdeutscher Herkunft

Ein ganz wichtiger Aspekt bei den Mädchen- und Frauenprojekten, die mit Migrantinnen arbeiten ist ebenfalls die Erweiterung des Berufswahlspektrums für diese Gruppen. Dabei ist die interkulturelle Kompetenz der Akteure und Einrichtungen gefragt, indem die kulturellen Unterschiede zwischen den ethnischen Gruppen wahrgenommen und in das Ausbildungskonzept integriert werden. Dabei sind aber auch strukturelle Barrieren zu überwinden, die mit den ausländerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Restriktionen für diese Gruppen verbunden sind.

Die spezifischen Kenntnisse und Potenziale der jungen Migrantinnen werden hervorgehoben und gefördert, welche auf dem Arbeitsmarkt – national oder international – besonders gefragt sind und in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden: Mehrsprachigkeit und Kenntnisse über verschiedene Kulturen werden in der Ausbildung aufgegriffen und in den Lernprozess einbezogen. Es gibt inzwischen auch Ansätze, diese interkulturellen Kompetenzen der jungen Frauen in einem persönlichen Qualifikationsprofil zu dokumentieren.

Die soziale und sprachliche Integration hat in der Ausbildung von Migrantinnen einen besonderen Stellenwert und gerade im Bereich der Sprachförderung liegen erfolgreiche neue Ansätze vor, deren Methoden und Konzepte sich an den unterschiedlichen Lebenskontexten und Vorkenntnissen der Mädchen und Frauen orientieren. Es gibt außerschulische Sprachförderung von Projekten zur Behebung des funktionalen Analphabetismus bis hin zu Praxismodellen, die Schülerinnen nichtdeutscher Herkunft an Berufsfach- und Fachoberschulen sprachfördernde Maßnahmen anbieten, damit sie die Fachhochschulreife erreichen.⁹ Auch die Förderung der Muttersprache hat sich bewährt bei der Stärkung der Sprachkompetenz der Teilnehmerinnen. Bei den jungen Migrantinnen trifft der Einsatz von IT-Techniken auf großes Interesse. Angebote in diesen Bereichen zeigen neue Wege auf, wie die neuen Techniken dieser Zielgruppe in spielerischer Weise nahe zu bringen ist und nebenher auch noch das Lesen und Schreiben gefördert werden kann.

⁹ vgl. Schaub, Günther (2000): Berufliche und soziale Integration junger Migrantinnen und Migranten. Praxismodelle Band 2, Deutsches Jugendinstitut, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München

Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen

Bei der Frage nach innovativen Berufsfeldern für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen soll es in dieser Veranstaltung nicht darum gehen, die von Frauen gewählten Berufe zu diskreditieren und abzuwerten. Die Orientierung der weiblichen Zielgruppen in der Benachteiligtenförderung beispielsweise auf den sozialen oder kaufmännischen Bereich muss aufgegriffen werden. Es geht vielmehr darum flexiblere Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel einer längerfristigen, existenzsichernden Berufsausbildung der Frauen zu entwickeln.

Allerdings sollten in Zukunft weitere Wirtschaftssektoren mit zukunftsfähigen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Ausbildung und Beschäftigung erschlossen werden, um weiteren Exklusionsprozessen entgegenzuwirken. Die Chance des derzeitigen Fachkräftemangels muss auch für sie genutzt werden.

Insgesamt ist zu überprüfen, wie der Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu neuen Berufen zu gestalten ist: Die Schaffung von adäquaten Lernräumen für Mädchen und junge Frauen, frauenspezifische Methodik und Didaktik und der Lebensweltbezug der Benachteiligtenförderung sollten strukturell in der beruflichen Bildung verankert werden.

Die Gestaltung von Übergängen durch neue Konzepte und Instrumente in der beruflichen Orientierung, der begleitenden beruflichen und sozialpädagogischen Beratung in Kombination mit abschlussbezogenen Ausbildungen sind gefragt, welche auch zukunftsfähige Berufsbereiche in den Blick nehmen. Dabei ist ein ganzheitlicher Bildungsansatz weiterzuentwickeln, der die Potenziale der unterschiedlichen Zielgruppen berücksichtigt, aufnimmt und fördert.

Auf der strukturellen Ebene steht also das System der beruflichen Bildung auf dem Prüfstand: Es geht um Flexibilisierung, Modularisierung und die Gestaltung von Übergängen für junge Menschen mit Benachteiligungen.

Von Bothmer/Fülbier beklagen in ihrer Bestandsaufnahme für das Forum Bildung, dass die Instrumente und Maßnahmen der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit und anderer Akteure (wie z. B. Schule, Jugendhilfe, Sozialhilfe, Integrationsförderung für junge Migrant/innen) bislang nur unzureichend und unsystematisch miteinander verzahnt seien. „Die Konsequenz aus diesem Neben- manchmal auch Gegeneinander, sind Inkonsistenzen, Widersprüche und Brüche in der Förderung benachteiligter junger Menschen, mit Risiko von Demotivation, Ausgrenzung, ineffektiver ‚Maßnahmekarrieren‘, und nicht zuletzt ineffektivem Mitteleinsatz“.¹⁰

Allein die Tatsache, dass mehr Mädchen und Frauen in den „Männer“domänen ausgebildet werden, verändert die Strukturen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt jedoch nicht, welche zu Ausgrenzungen führen. Dazu sind weitere Reformen dringend notwendig.

Im Sinne der Chancengleichheit und Sozialen Gerechtigkeit muss allen Mädchen und Frauen die Chance eröffnet werden, neue Berufsbereiche kennen zulernen und sich bewusst für oder gegen eine Ausbildung zu entscheiden. Es darf nicht weiter sein, dass sich Mädchen und Frauen mangels Angebot und ohne Kenntnis anderer Möglichkeiten für einen vermeintlich vertrauteren, frauentypischeren aber weniger zukunftsfähigen Beruf entscheiden (müssen).

¹⁰ Bothmer, Henrik von/Fülbier, Paul (2000): Hintergrundpapier zur Fachtagung des Forum Bildung (Hrsg.): Qualifizierte Berufsbildung für alle! – Zukunft der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen, Fachtagung am 27. und 28. September 2000 in Bonn; Materialien des Forums Bildung 4, Bonn, S. 9

Einführungsreferat

Angelika Puhmann, BIBB

Neue Chancen durch neue Berufe

Als erstes möchte ich dem Titel meines Beitrages ein Fragezeichen hinzufügen - „Neue Chancen durch neue Berufe?“ - und mich dann damit befassen, wie man dieses Fragezeichen schließlich wieder wegnehmen kann.

Zunächst einmal ist festzustellen: Neue Berufe sind eine Professionalisierung von (neu) entstandenen Tätigkeitsfeldern. Sie standardisieren Anforderungen und so auch Ausbildungsinhalte - und nicht zuletzt ist die berufsförmige Fassung von Tätigkeiten Grundlage für ihre soziale Verortung und die soziale Verankerung von Individuen. Ein Beruf bietet eben ein spezifisches soziales Ansehen und er ist in unserer Gesellschaft zweifellos ein wichtiges Element persönlicher Identität. Nicht zuletzt auch bildet der Beruf eine wichtige Grundlage für tarifliche Auseinandersetzungen und Vereinbarungen zu Arbeitszeiten, Entlohnung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, vor allem in Form von Weiterbildung.

Die rasanten Entwicklungen von Technologien haben in diesem Bereich zur Schaffung einer beträchtlichen Anzahl neuer Berufe geführt. Eine entsprechende Entwicklung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen - ein Bereich, der zunehmend an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnen wird - steht noch aus. Das ist bemerkenswert, weil es darauf verweist, dass den Anforderungen der Technik mehr Aufmerksamkeit zuteil wird als den Anforderungen von Personen. Bemerkenswert ist dies auch, weil es darauf verweist, dass männerdominierte Bereiche eher Professionalisierung erfahren als frauendominierte Bereiche.

Neue Berufe - auch diese Vermutung legt das Ungleichgewicht nahe - entstehen in traditionell gewachsenen Milieus von Branchen, die geschlechtsbezogen geprägt sind. Die quantitative Besetzung von Branchen durch Männer oder Frauen prägt zugleich Arbeitskulturen und führt zu unterschiedlichen Möglichkeiten der Lobbybildung auch für Professionalisierung neu entstehender Tätigkeitsfelder.

Neue Berufe sind daher kein unbeschriebenes Blatt. Schon die Entwicklung von neuen Berufen ist geschlechtsbezogen geprägt und, wenn sie einmal in Kraft gesetzt sind, schlägt dies auch in der Praxis - insbesondere in Angebot und Gestaltung von Aus- und Weiterbildung durch.

Die Gegenwärtige Diskussion um neue Berufe konzentriert sich auf die vier IT-Berufe. Das ist ein interessantes Phänomen, denn schließlich haben wir doch ein großes Spektrum anderer neuer Berufe auch in der IT-Branche, über die bei weitem nicht so viel diskutiert wird. Möglicherweise hängt das ursächlich mit der geringen Repräsentanz von jungen Frauen in diesen Berufen zusammen, was wiederum im Zusammenhang mit der Verankerung der IT-Berufe in Großunternehmen zu sehen ist, die im allgemeinen durch männliche Betriebskulturen geprägt sind, mit der Präsentation dieser Berufe und der Strategien, für diese Berufe zu werben. Tatsächlich setzen sich auch große Unternehmen mit der Frage auseinander, welche Ursachen die geringen Zahlen weiblicher Auszubildender haben und wie sie weiblichen Fachkräftenachwuchs gewinnen können.¹¹

Die IT-Berufe sind ein gutes Beispiel an dem die Frage diskutiert werden kann, ob und wenn ja wie neue Berufe neue Chancen für alle - also auch für junge Frauen - bieten können und wie benachteiligende Elemente im Prozess der Etablierung neuer Berufe erkannt und durch Elemente ersetzt werden können, die alle und insbesondere auch junge Frauen fördern.

Das Konzept der vier IT-Berufe birgt an sich gute Möglichkeiten, junge Männer und junge Frauen gleichermaßen anzusprechen. Die kaufmännischen und die technischen Schwer-

¹¹ Vgl. hierzu z.B.: RBS-Umfrage des BIBB bei Betrieben zur Ausbildung junger Frauen; Juni 2001

punkte sind in einer gemeinsamen Grundausbildung zusammengeführt, wodurch letztlich „frauen-“, bzw. „männerspezifische“ Berufsprofile zusammengeführt worden sind. Zwar scheinen diese Chancen, betrachtet man die geringe Beteiligung junger Frauen an diesen Berufen, in den ersten Jahren des Bestehens der IT-Berufe nicht erkannt oder genutzt worden zu sein. Doch ist die Frage, wie man die Struktur dieser Berufe doch noch so nutzen kann, dass diese neuen Berufe für eine große Anzahl junger Frauen attraktiv und zugleich zugänglich werden, heute von großem Interesse, wie z.B. auf der Seite www.idee-it.de zu erkennen ist. Dabei spielt die Frage des Images der IT-Berufe eine entscheidende Rolle. Sie gelten als technische - und damit eben als „männliche“ Berufe; denn Männer und Technik gehören eben zusammen und passen irgendwie zueinander. Frauen haben durchaus Zutritt zu dieser Welt, bleiben dort aber in der Minderheit und gehören eigentlich nicht dorthin. Dies alles gilt entsprechend und in besonderer Ausprägung für die Welt des Computers, und auch dies macht einen Teil des Images der IT-Berufe aus, das Frauen eben nicht anspricht. In der Welt der Computer kommen Frauen nicht vor oder sie sind Verzierung, Unterhaltung oder Lockvogel etc. Das entspricht natürlich nicht der ganzen Realität, aber doch der Darstellung von Realität. Die männliche Dominanz in der Computer - Welt wird wesentlich durch Bilder transportiert und davon möchte ich hier einige präsentieren.

Nehmen wird also die Titelblattserie der Computerzeitschrift ONLINE aus dem Jahr 1996 zur Hand. In lustigen Zeichnungen sehen wir aktive Männer in verschiedenen erfolgreichen, attraktiven Rollen: Der Bodybuilder („Mehr als Posen...“) der Surfer (auf einem Hai mit einem Geldkoffer in der Hand - „Web-bewerb...“), der Schlangenbeschwörer („Alles tanzt nach meiner Pfeife...“), der Dirigent („Konzert für Millionen...“), der Kunde im Supermarkt (im Einkaufswagen Bauklötze: „Bausteine für die Anwendungsentwicklung...“). dann die Darstellung einer Frau, ganz traditionell, fernab von Technik und Zukunft: Eine rundliche, vollbusige Marktfräulein, fast eins mit ihrem Stand. Nebenstehender Text: „Üppiges Integrationsangebot“.

Hier zeigt sich eine gewisse Schiefelage und eine männliche Dominanz, die die Zeitschrift Konr@d im April/Mai 1999 fragen ließ: „Wer regiert das Internet?“ Der kopflose Männeranzug, den wir sehen, birgt möglicherweise noch die Chance, dass ein Frauenkopf erscheinen könnte.

Eindeutigere Aussagen findet man, wenn es darum geht, wer wirtschaftliche und damit ja auch gesellschaftliche Strukturen bestimmt. Dass hier eine gewisse Einseitigkeit besteht bzw. einseitige Vorstellungen vorhanden sind, dokumentiert sich etwa auf der Titelseite der Wirtschaftswoche Nr. 11/2000: „Wir definieren die Wirtschaft“ ist dazu lesen und zu sehen ist: eine Gruppe junger bis mitteljunger Männer in selbstbewussten und herausfordernden Haltungen.

Solchen Bildern, Botschaften und Haltungen und auch den Ungleichgewichten in der Realität gilt es etwas entgegenzusetzen - in Form von Konzepten, Handlungen, Forderungen, aber auch in Form von Bildern, die die Notwendigkeit der Ausgewogenheit der Beteiligung von Frauen und Männern an der Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft symbolisieren.

Es gibt andere Gruppierungen als die, die wir auf dem Titelblatt der Wirtschaftswoche gesehen haben, die die Wirtschaft mit definieren sollen, etwa eine Gruppe junger Leute in Arbeitskleidung, die auf der 6. Ausgabe der EU-News vom September 2000 zu sehen sind. Ein Betrieb, viele Gesichter, so die steht unter dem Foto; eine Gesellschaft - viele Gesichter, so könnte man ein Ziel auch der Benachteiligtenförderung formulieren, die Förderung von Diversity, von Unterschiedlichkeit. Wir brauchen alle jungen Menschen für die Gestaltung unserer Gesellschaft und alle jungen Menschen brauchen die ihnen zustehende Chance, an der Gestaltung der Gesellschaft mitzuwirken. Junge Frauen gehören an zentraler Stelle dazu. Nicht allein etwa aus wirtschaftlichem Kalkül - Stichwort Fachkräftebedarf -, sondern im Sinne der Demokratie, der Gleichheit und der Gerechtigkeit in der Gesellschaft.

Ein anderes Bild, das mir gefällt, ist das Titelblatt des norwegischen Gleichstellungsgesetzes, auf dem diese Ausgewogenheit im Bild einer Waage symbolisiert wird, die im Gleichgewicht ist, weil in ihrer einen Schale ein Mann, in ihrer anderen Schale eine Frau sitzt.

Von diesen Bildern her komme ich nun zu der Frage: Was wollen wir erreichen, welche Visionen haben wir, wenn wir mit und für Benachteiligte(n) und mit und für benachteiligte(n) junge Frauen arbeiten? Diese beiden Themen - Benachteiligung und Frauen - sind miteinander verwoben. Nicht alle Frauen oder Frauen an sich sind benachteiligt, doch so gerade nur allzu häufig durch gesellschaftliche Strukturen und Vorurteile, durch geringen Verdienst und geringe Unterstützung aus dem sozialen Umfeld auf dem Weg ins Berufsleben - und nicht zuletzt durch Mutterschaft resp. durch fehlende adäquate Kinderbetreuung - in eine Benachteiligungssituation. Gerade auch deshalb brauchen junge Frauen eine gute Berufsausbildung in zukunftsträchtigen Berufen, zu denen gewerblich-technische Berufe ebenso gehören wie die IT-Berufe. Was können wir also tun? Was sind Ansatzpunkte, die beruflichen Chancen von Frauen im allgemeinen zu verbessern und diese Strategien und Konzepte mit der Förderung benachteiligter Frauen zu verbinden?

An oberster Stelle steht sicher die Verbesserung der Ausbildungskultur durch die Entwicklung von Kompetenz in Betrieben, Schulen und bei Bildungsträgern zur Chancengleichheit und zur chancengleichen Ausbildung. Das aktuelle Konzept „Vereinbarkeit von Familie und Beruf & Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ der Pro Familia Tübingen¹² gibt dazu ebenso Anregung wie ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag, der im BIBB erarbeitet wurde und 1994 unter dem Titel „Technikberufe in Zukunft mit Frauen“¹³ erschienen ist.

Von großer Bedeutung ist auch die Entwicklung von Kompetenz bei allen Beteiligten, Talente, Fähigkeiten und Potentiale junger Menschen, und insbesondere junger Frauen, kommunizieren, erkennen und angemessen bewerten zu können. Dies gilt für alle Berufe, auch für die frauendominierten Berufe. Wir sollten sie nicht hintanstellen, weil diese Berufe wichtig sind und weil sie von den jungen Frauen gewünscht werden. Aktuell werden heute verschiedene Konzepte verfeinert und miteinander vernetzt, die in diesem Zusammenhang sehr interessant sind und mit, jedoch nicht ausschließlich für, neue(n) Technologien arbeiten. Einige Beispiele sind: LizzyNet - das Online-Angebot für Mädchen und junge Frauen ab 14 Jahren von Schulen ans Netz e.V. - www.LizzyNet.de -, Leanet - das Service-, Informations- und Arbeitsnetzwerk für Lehrerinnen von Schulen ans Netz e.V. - <http://www.leanet.de> - und idee-IT, das Bundesausbildungsprojekt des Frauenministeriums - www.idee-it.de. Bezogen auf die Berufswahl ist Joblab - www.joblab.de - zu nennen, ein geheimes Unterwasserlabor, das ab Sommer 2001 im Einsatz sein soll und in dem man seine Talente, Wünsche und Anforderungen austesten und diese als Maßstab verwenden kann, um Berufe für sich zu testen. Entwickelt wurde Joblab beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. von Carola Busch und Franco Calchera.

Zur Verbesserung der Situation für junge Frauen in den IT-Berufen sind noch weitere Aktivitäten notwendig. Das Projekt „Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ - <http://www.it-ausbilderinnen.de>, - das von INBAS GmbH durchgeführt wird, ist durchaus Richtungweisend, denn wir brauchen in diesem Feld mehr Vorbilder für junge Frauen und mehr

¹² Humboldtstrasse 2, 79098 Freiburg; Tel.: 0761/2962577, Fax: 0761/2962588, e-mail: profa.FR@t-online.de, internet: <http://www.profa.de>;

weitere Anregungen auch bei:

Lampinen, Paulina (Hg.): Gender and Organisation - Exploring the Reality. Ergebnisse des Leonardo-Projekts PROW . promoting Equal Opportunities in Work Organisations. University of Helsinki, Vantaa Institute for Continuing Education. 2000.

Foster, Helga und Gutschow, Katrin: E-Quality in Vocational Training. A Handbook. Ergebnisse aus dem Leonardo-Projekt QUASAR. BIBB 1999.

Busch, Carola und Engelbrech, Gerhard: „Wir brauchen die Besten!“ Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt „Evaluation TOTAL-E-QUALITY - Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse. Bad Bocklet 2000.

¹³ Schmidtman-Ehnert, Angelika, Bartel, Christel und Schemme, Dorothea: Technikberufe in Zukunft mit Frauen. Ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag. Bielefeld: Bertelsmann, 1994, ISBN: 3-7639-0528-6.

Frauen müssen dieses Feld in ihrem Sinne mit gestalten. Um junge Frauen für diese Berufe zu gewinnen ist es wichtig, die Berufe so zu präsentieren, dass sie für junge Frauen interessant werden (siehe hierzu auch www.idee-it.de) und nicht zuletzt Auswahltests so zu gestalten, dass nicht überkommene Vorurteile, sondern Fähigkeiten und Begabungen der jungen Menschen das Resultat bestimmen. Ein solcher Test ist im Ausbildungszentrum der Telekom in Potsdam für die IT-Berufe entwickelt worden. Das Besondere: Der Test galt unterschiedslos für alle vier IT-Berufe, es wurde nicht vermerkt, für welchen Beruf sich Bewerber/-innen interessierten, die Auswertenden wussten nicht, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber den jeweiligen Test ausgefüllt hatte. Interessanter Weise ergab dieser Test nicht nur, dass eine beträchtliche Anzahl junger Frauen technisch begabt waren, sondern auch, dass eine beträchtliche Anzahl junger Männer kaufmännisch begabt waren. Was dieser Test und sein Resultat auch zeigt ist, dass es möglich ist, diskriminierende und implizit auswählende Elemente in solche zu wandeln, die Gleichstellung und Chancengleichheit befördern. Unter diesem Aspekt sollte durchaus auch pädagogische Konzepte im IT-Bereich auf einen Prüfstand gestellt und neue Konzepte entwickelt werden. „Die Kunst, IT zu lehren oder nicht zu lehren“ - so in der Übersetzung der Titel einer Publikation aus Schweden¹⁴ -

Nicht zuletzt ist es von elementarer Bedeutung, Erkenntnisse, Konzepte und Kompetenzen aus der Benachteiligtenförderung zu systematisieren und in die sog. normale Ausbildung zu transferieren. Die Arbeit des GPC steht auch in diesem Zusammenhang und ist hier von großer Bedeutung.

Benachteiligtenförderung und Frauenförderung stehen vor einer großen Aufgabe: Sie müssen daran arbeiten, sich selbst überflüssig zu machen. Transfer von Wissen und Kompetenz ist dabei von zentraler Bedeutung. Nur wenn uns dieser Transfer gelingt, und nur dann, werden wir das von mir im Titel hinzugefügte Fragezeichen wegnehmen können. Neue Berufe werden dann, und nur dann, neue Chancen für alle und gleichermaßen für junge Frauen bedeuten. An der Kompetenz, der Begabung und Motivation junger Frauen wird es nicht scheitern.

Und schließlich gibt es das Ziel, jungen Frauen und insbesondere jungen benachteiligten Frauen Selbstbewusstsein zu geben und ihre Fähigkeiten, sich in einer oft nicht gerade freundlichen Berufswelt durchsetzen zu können, zu entwickeln, so dass sie dabei sie selbst werden und selbst bleiben. „Einen Job? Den besorge ich mir selbst!“ Das ist eine Antwort, auf die auch wir in der Förderung junger Frauen und Benachteiligter stolz sein könn(t)en.

Sehr geehrte Kollegen und Kolleginnen, mit Ihren langjährigen und fundierten Erfahrungen und Ihren fachkundigen Beiträgen werden Sie alle auch im Verlauf dieser Tagung dazu beitragen können, Wissen, Kompetenzen, Erfahrungen und Konzepte aus der Förderung benachteiligter junger Frauen zu verallgemeinern und so transferbereit zu machen. Ich bin gespannt auf die Diskussionen und die Ergebnisse dieser Tagung - und natürlich auf die vielfältigen Ergänzungen zu den wenigen von mir genannten Konzepten.

¹⁴ Aurell, Harriet: The art of teaching, or not teaching IT. An article about pedagogy as a door keeper. Swedish National Labour Market Administration. Ohne Jahr.

Projektdarstellung

Nicole Brüssow
Jugendgemeinschaftswerk Hamm

Projekt: Berufsfindung und Ausbildung im Verbund – junge Frauen in der Informations-, Kommunikations- und Elektrotechnik

Das Projekt Berufsfindung und Ausbildung im Verbund ist im Jugendgemeinschaftswerk Hamm angesiedelt, einer Einrichtung der Jugendberufshilfe, dessen Träger der Kirchenkreis Hamm ist.

Um die Chancengleichheit für Mädchen und Frauen in der beruflichen Bildung zu verbessern, sind, so zeigen die Erfahrungen der Mädchensozialarbeit, frühzeitige berufsorientierende Angebote in Kooperation mit Schulen, Seminaren zur beruflichen Lebensplanung und Werkstattangebote mit praktischen Erfahrungsmöglichkeiten in Bereichen wie z. B. Holz, Metall, EDV usw., sehr erfolgreich. Gleichzeitig ist es notwendig, die Akzeptanz von Betrieben gegenüber Frauen, die in attraktiven „Männerberufen“ einen Ausbildungsplatz suchen, zu erhöhen.

Das Projekt sollte und soll die Ausbildung von Mädchen in qualifizierten informations-, kommunikations- und elektrotechnischen Ausbildungsgängen, die Schaffung ausbildungsfördernder Rahmenbedingungen für Mädchen und die Vernetzung sowie Weiterbildung der professionellen Begleiter/-innen zwischen den Stationen der Berufswahl (Schule) und der Ausbildung (Betrieb) ermöglichen.

Zur Durchführung des Projektes steht ein breites Bündnis vor Ort bereit. Verhandlungen und Absprachen wurden geführt und getroffen mit den Direktoren von insgesamt 7 Schulen, den Ausbildungsleitern von 8 Hammer Betrieben, dem Arbeitsamt Hamm, der Wirtschaftsförderung Hamm, Kommunalstelle Frau & Beruf, IHK Hamm und HWK Hamm und Dortmund, sowie mit Politik und Verwaltung der Stadt Hamm.

Gefördert wird das Projekt durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein – Westfalen aus dem Landesprogramm zur Erschließung neuer Berufsfelder für Frauen in Technik und Handwerk. Über den ersten Projektzeitraum, 15.08.1997 – 14.08.1999, fand mit jeweils zwei Unterrichtsstunden pro Woche der Unterricht im WP II Bereich an 2 Gesamtschulen, und 2 Realschule in Hamm statt. Im letzten Schulhalbjahr kam eine Hauptschule mit dem gleichem Unterrichtsumfang hinzu.

Auf die grundlegenden neuen Unterrichtsinhalte waren die Schulen nicht eingestellt und somit auch nicht ausreichend ausgestattet. Der Unterricht wurde für Praxisphasen ausgelagert und fand teilweise in den Räumen der gewerblich – technischen Berufsschule statt, bzw. in den Räumlichkeiten der Firma Hella.

In der schulischen Organisation (Stundenplan) wurde insofern der Auslagerung des Unterrichtes Rechnung getragen, als dass das gesamte WP II Band an allen Schulen in Randstunden gelegt wurde. Absprachen zwischen den Schulen gab es beim Festlegen der Tage, so dass alle Schulen an unterschiedlichen Tagen Unterricht hatten. Während aller Unterrichtsstunden waren die Technik – Kooperations – Lehrerinnen, im folgenden T – K – Lehrerinnen genannt, der jeweiligen Schule involviert.

Es gab vier verschiedene Themenreihen, die an allen Schulen zu unterschiedlichen Zeiten und mit unterschiedlichen Schwerpunkten durchgeführt wurden. Diese erste Phase diente zum Testen, welche technischen Themen Mädchen ansprechen und in welchem Umfang sie auch interessant bleiben.

Die Unterrichtsschwerpunkte lagen bei allen Schulen im Erarbeiten von gewerblich – technischen Berufen auf einer sehr praxisorientierten Ebene. Gleichzeitig wurde Bezug auf berufliche Inhalte genommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf inklusive finanzieller Aspek-

te, die Körpersprache und ihre Interpretation, Schlüsselqualifikationen und persönliche Lebenswegplanung mit in den Unterricht integriert.

Im wöchentlichen fachspezifischen / werkpraktischen Unterricht wurden die Schülerinnen an technische Inhalte heran geführt. Bei der Behandlung technischer Aufgaben wurden Schnittstellen zu benachbarten naturwissenschaftlichen und allgemeinbildenden Schulfächern aufgezeigt. Des weiteren fand eine entwicklungsbegleitende Beratung statt, in der die persönliche und berufliche Lebensplanung der jungen Frauen integriert war.

Da die T – K – Lehrerinnen während der Unterrichtszeit präsent waren, erlernten sie direkt die Umsetzung neuer Unterrichtsmethoden und –inhalte in der Zielgruppe. Parallel dazu wurde ein Unterrichtskonzept erstellt, das wichtige technische Grundlagen vermittelt und zur Unterrichtsvorbereitung genutzt werden kann. Damit alle T – K – Lehrerinnen projektunabhängig die nächsten Kurse durchführen können, wurden Fortbildungsseminare für Lehrerinnen über die technischen Unterrichtsinhalte der Jahrgangsstufe 9 abgehalten. Die spezifische Weiterbildung des Lehrpersonals im Hinblick auf die Implementation der informations-, kommunikations- und elektrotechnischen Berufswahlorientierung ermöglicht es den Lehrerinnen, projektunabhängig und zeitlich unbefristet, mädchengerechte Berufswahlorientierung an den Schulen durchzuführen.

Auf der Grundlage des ersten Unterrichtskonzeptes entstand eine Materialsammlung, die, methodisch – didaktisch aufgearbeitet, vier fertige Unterrichtsreihen beinhaltet. Elektronik und EDV / Softwareanwendungen für die Jahrgangsstufen 9 und Informatik und Energietechnik für die Jahrgangsstufen 10. Diese können beim Jugendgemeinschaftswerk abgerufen bzw. unter www.JGW-Hamm.de downgeloadet werden.

Die Entwicklung von Durchsetzungsstrategien und -fähigkeiten in den genannten Berufen sowie Perspektiven nach der Ausbildung haben den Berufswunsch unterstützt und die Berufswahl erleichtert. Ein weiteres wichtiges Werkzeug sind die Betriebspraktika.

Im neunten Schuljahr müssen alle Schüler/-innen der beteiligten Schulformen ein dreiwöchiges Betriebspraktikum ableisten. Die Schülerinnen, die ihr Praktikum im gewerblich – technischen Bereich absolvierten wurden sowohl von der T – K – Lehrerinnen der jeweiligen Schule als auch von der Mitarbeiterin des Projektes begleitet. In diesem Rahmen fand ein erster Kontakt zwischen den Lehrerinnen und den Ausbildern der Praktikabetriebe statt. Hier entwickelte sich ein Dialog zwischen den Betreuerinnen der Schülerinnen von schulischer und betrieblicher Seite, der nach dem ersten Praktikum weitergeführt und noch ausgebaut wurde, dies geschah unter anderem auch durch nachfolgende Betriebspraktika. Neue Betriebe konnten unkompliziert in dieses Netzwerk mit eingebunden werden.

Insgesamt sind 12 Mädchen in eine gewerblich – technische Ausbildung gegangen.

Um einen erfolgreichen Einstieg, Verlauf und Abschluss der betrieblichen Ausbildung zu gewährleisten sind geeignete fachpraktische und fachtheoretische Maßnahmen entwickelt und durchgeführt worden. Durch gezielte Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der Betriebspraktika findet eine praxisnahe Entwicklung und Umsetzung von mädchengerechten Ausbildungsformen statt. Unter anderem werden die Erfahrungen aus den Betriebspraktika zu Grunde gelegt, um Mädchenausbildungsgruppen in den einzelnen Betrieben zu integrieren.

Durch die gute Kooperation Schule – Betrieb wurden von betrieblicher Seite Angebote gemacht, die Schulen mit Materialien unterschiedlichster Art zu unterstützen. Firma Hella bot an ihren Computerschulungsraum kostenlos zur Verfügung zu stellen und ausrangierte Elektronikbauteile abzugeben, ein Unternehmen im Technologiepark machte kostenlose Energieberatung und der Betreiber eines Wasserwerkes zur Herstellung von Eigenstrom führte eine Gruppe von Mädchen auf seiner Anlage herum und erklärte diese.

Die Praxis zeigt, dass junge Frauen sehr offen dafür sind, sich über Berufe, die sie noch nicht genau kennen, in einem Betriebspraktikum zu informieren. Auch steigt die Bereitschaft einen „typischen Männerberuf“ zu erlernen, wenn Mädchen Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt haben. Die Bereitschaft der Betriebe, durch Betriebserkundungen Schulen ihr

Unternehmen und ihre Angebote für junge Frauen darzustellen, ist durch kontinuierliche Begleitung und massiver Öffentlichkeitsarbeit im regionalen Bereich gestiegen.

In der zweiten Projektphase, 15.08.1999 – 14.08.2001, wurde das Frauenprojekt im JGW Hamm Ansprechpartner für die inhaltliche Gestaltung von handlungsorientierten Unterricht, Seminaren und Schulungen. Die 12 jungen Frauen, die im gewerblich – technischen Bereich ausgebildet werden, wurden durch das JGW weiter begleitet und durch persönliche Betreuung weiter unterstützt.

Die Entwicklung von Durchsetzungsstrategien und die praxisnahe Entwicklung von mädchengerechten Ausbildungsformen garantieren zusätzlich einen erfolgreichen Abschluss. Durch einen kontinuierlichen Austausch zwischen Betrieb und JGW sollten Mädchenausbildungsgruppen in den beteiligten Betrieben gesichert werden.

Mädchen in der Oberstufe werden von der Projektleiterin unter Mitarbeit der schulischen Lehrkräfte konsequent weiter begleitet. Für weitergehende Fragen über Studiengänge und Möglichkeiten zu Schnupperkursen an verschiedenen Standorten können Adressen über das JGW Hamm bezogen werden.

Die Öffentlichkeitsarbeit wurde und wird weiter fortgeführt, es ist ein Bericht über die Erfahrungen der ersten beiden Jahre veröffentlicht worden, Dokumentationen über Schulungen und Seminare werden erstellt, ein Handbuch zur Planung und Durchführung von handlungsorientierten Seminaren ist geplant.

In Kooperation mit der Kommunalstelle Frau & Beruf, Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, Hammer Betrieben, Unternehmerverband Hamm, IHK, HWK, IGM und DGB aus Hamm ist ein Projekt initiiert worden dessen Ziel die Erhöhung des Anteils an weiblichen Auszubildenden im gewerblich – technischen Bereich ist, mit der Perspektive der Förderung von Ausbildung insgesamt. Die Priorität sind unversorgte Mädchen / junge Frauen.

Kontaktinformationen:

Institution/Projekt:	Jugendgemeinschaftswerk Hamm
Ansprechpartnerinnen:	Karin Klein-Nebeling, Geschäftsführerin/ Nicole Brüssow Projektleiterin
Strasse	Hohe Str. 10
PLZ/Ort	59065 Hamm
Telefon	02381- 29033
Fax	02381- 20697
Mobil	0170 62 72 82 8
E-Mail	JGW-Hamm@t-online.de
Website	www.JGW-Hamm.de

Projektdarstellung

Beate Haensel
LIFE e.V.

Projekt: Gas-Wasser-Sonne

Gas-Wasser-Sonne ist ein Ausbildungsprojekt für Mädchen und junge Frauen im Gas-Wasser-Installationshandwerk mit integrierter ökotechnischer Zusatzausbildung. 1988 entstanden, bietet es Platz für 12 Mädchen/junge Frauen. Teil der Ausbildung ist eine Qualifizierung im Bereich Solartechnik. Das Gas-Wasser-Installationshandwerk ist der wichtigste Bereich bei der Installation thermischer Solaranlagen. Kenntnisse auf diesem zukunftsreichen Gebiet eröffnen den Auszubildenden später bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Ausbildung bei Gas-Wasser-Sonne beginnt in der Regel mit einer mehrwöchigen Berufsvorbereitung. Hier vermitteln wir den zukünftigen Auszubildenden eine ökologische und ökotechnische Grundbildung. Inhaltlich geht es dabei um den Bau von Solarobjekten (Photovoltaik), den Bau eines Solar Kits (thermische Solaranlagen), ökologisches Arbeiten mit Holz, ökologischen Gartenbau, Wassersparen und –reinhalten und vieles mehr. Wichtiges Ziel hierbei ist die Vermittlung eines fachübergreifenden Verständnisses ökologischer Zusammenhänge und Techniken. Jeweils zum 1. September des Jahres beginnt die Ausbildung nach den Richtlinien der Handwerkskammer. Sie dauert 3,5 Jahre und endet mit der Prüfung zur Gesellin. Teil der Ausbildung ist die Realisation ökotechnischer Projekte wie z.B. der Bau und die Installation von Solaranlagen zur Warmwasserbereitung, der Bau von Regenwassersammelanlagen oder der Einbau von Wasserspartechiken in verschiedenen Systemen.

Negative Lernerfahrungen in naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern, sowie immer noch verbreitete Vorurteile gegenüber Mädchen in Männerberufen bewirken eine starke Demotivierung gegenüber handwerklichen und technischen Berufsfeldern. Erfahrungen bei Life haben jedoch gezeigt, dass Mädchen und Frauen über den Weg der frauenspezifischen Vermittlung von Ökotechnik ihre negativen Erfahrungen in Erfolgserlebnisse umwandeln können. Meist haben die Auszubildenden weniger Schwierigkeiten in der fachpraktischen Ausbildung als im fachtheoretischen Anteil und in der Berufsschule. Daher bieten wir Unterricht in den prüfungsrelevanten Fächern an. Prüflinge werden auch über längere Zeiträume in Form von Prüfungsvorbereitungen unterstützt. Der Ausbildungsansatz von Gas-Wasser-Sonne zeichnet sich unter anderem aus durch das Ansetzen an den Stärken und Erfahrungen der jungen Frauen, durch das Angebot einer individuellen Unterstützung oder durch die Möglichkeit, in einer Mädchengruppe zu lernen.

Voraussetzung für die Teilnahme ist die Jugendhilfeberechtigung. Das Angebot richtet sich daher vor allem an Mädchen und junge Frauen, die bereits vom Jugendamt unterstützt werden oder besondere Unterstützung dabei benötigen, eine Ausbildung zu absolvieren. Wir bieten für die jungen Frauen flexible Unterstützungsformen an. Unsere sozialpädagogische Betreuung fordert und fördert den Entwicklungsprozess der Mädchen und jungen Frauen.

Kontaktadresse:

Institution	Life e.V.
Ansprechpartnerin	Beate Haensel
Strasse	Dircksenstr. 47
PLZ/Ort	10178 Berlin
Telefon	030/ 308798-28
Fax	030/ 308798-20
E-Mail	gas-wasser-sonne@life-online.de

Projektdarstellung

Kludia Jacobs
Mütter Lernen (MüLe) im EJF

Berufsausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation für junge Mütter

1. Konkrete Kurzbeschreibung der Problemlösung

- Die **Zielgruppe** der außerbetrieblichen beruflichen Erstausbildung von „Mütter Lernen“ bilden
 - junge Mütter im Alter zwischen 18 und 28 Jahren ohne Ausbildung,
 - die – oft über Umwege - einen qualifizierten Hauptschulabschluss oder einen Real-schulabschluss abgelegt haben
 - die vorwiegend allein erziehend sind bzw. kaum Unterstützung durch ihr soziales Umfeld erhalten.
- Als Bildungseinrichtung für junge Mütter sieht sich MüLe im **Kontext** von sehr wenigen berufsvorbereitenden und berufsqualifizierenden Angeboten für diese ganz spezielle Zielgruppe, die vorwiegend aufgrund der Mutterschaft aus anderen Bildungs- und Ausbildungsangeboten herausfällt.
- **Bedarfserhebung**

Wir stützten uns bei der Ermittlung des Bedarfs sowohl auf qualitative als auch auf quantitative Daten zur Zielgruppe.

 - Dazu werteten wir erstens unsere langjährigen Erfahrungen mit den Schwierigkeiten ehemaliger Teilnehmerinnen unseres Grundausbildungslehrgangs aus, ihre Ausbildungswünsche zu realisieren. Diese Schwierigkeiten lagen insbesondere in Ablehnungen der Bewerbungen (teilweise direkt begründet mit Kindern), in ungünstigen Bedingungen wie zeitlicher Rahmen der Ausbildung, lange Wege zu Ausbildungsstätte bzw. Berufsschule sowie in Unverständnis für die Situation Auszubildender mit Kindern.
 - Wir führten eine Reihe von Gesprächen mit Fachleuten wie Berufsschullehrerinnen, die die geringe Zahl von jungen Müttern in Berufsschulen und gleichzeitig die relativ hohe Abbruchquote von Schwangeren und jungen Müttern bestätigten.
 - Wir werteten die wenigen bisher vorhandenen Untersuchungen zur Bildungssituation junger Mütter aus, darunter die Studie zur Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf (Hannover).
 - Wir nutzten die Daten des statistischen Landesamtes Berlin und des statistischen Bundesamtes zu den Bereichen Mutterschaft von Mädchen und Frauen im Alter bis 25 Jahren, zu Schulabbruch und Sozialhilfebezug ausgewertet. (Vgl. Anhang)
 - Die Entscheidung hinsichtlich des Berufes, in dem eine Erstausbildung durchgeführt werden sollte, fiel auf der Grundlage der Erhebung von Berufswünschen ehemaliger Teilnehmerinnen und der Empfehlungen von Fachleuten in Arbeitsämtern, im BiBB und in der IHK.

2. Umsetzung (Konzeption, Inhalte)

Die dreijährige Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation wird im dualen System in Betrieb (Übungsfirma im Übungsfirmenring und Praktikumsbetriebe) und Berufsschule durchgeführt und richtet sich nach dem Ausbildungsrahmenplan. Hauptziel der Maßnahme ist, dass die Teilnehmerinnen erfolgreich die Prüfung vor der IHK ablegen. Damit bewegen wir uns in den vorhandenen Strukturen der Benachteiligtenförderung. Die Ausbildung hat am 15. Januar 2001 begonnen und endet am 14. Januar 2004.

Die gesamte Ausbildungskonzeption beruht auf der Hypothese, dass die Schaffung mütterfreundlicher innerbetrieblicher Strukturen und entwicklungsförderlicher Bedingungen für die

Ausbildung junger Mütter einen besonders hohen Stellenwert einnimmt und wesentlich für die Erreichung des Ziels ist.

Unter mütterfreundlichen innerbetrieblichen Strukturen verstehen wir insbesondere

- die Berücksichtigung zeitlicher Limitationen der Mütter in der Organisation der Ausbildung,
- emotionale Zuwendung und soziale Anerkennung der jungen Frauen durch das Ausbildungsteam – in ihren Kompetenzen insgesamt und also auch in ihrer Rolle als Mütter;
- die Unterstützung bei der Kinderbetreuung auch in der Form, dass die erste Fremdbetreuung für die kleineren Kinder in der MüLe-Kindergruppe übernommen wird und auch die größeren Kinder bei Engpässen mitgebracht werden können,
- Möglichkeiten zur Mitwirkung an kooperativen Entscheidungen, Handlungschancen und Übernahme von Verantwortung, was insbesondere im Rahmen der Übungsfirma umfangreich erfolgt.

Durch die überbetriebliche Ausbildung in einer Übungsfirma, die gemeinsam mit den Auszubildenden zu diesem Zweck gegründet wurde, wird schon zu Beginn ein solches Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortung möglich, dass den individuellen Voraussetzungen weitgehend entspricht.

Neben der Ausbildung in der Übungsfirma leisten die Auszubildenden in den drei Jahren 3 Praktika ab, die insgesamt 9 Monate umfassen. Die Auswahl der Betriebe erfolgt nach ihrer Bereitschaft zu Kontinuität und Verbindlichkeit in der Anleitung der Auszubildenden sowie auch nach der jeweiligen Lage (günstige Verkehrsanbindung, Wohnortnähe).

Die Auszubildenden sollen während der zweiten Hälfte der Ausbildung und in der Phase des Übergangs in die Berufstätigkeit von berufserfahrenen Mentorinnen gefördert und gefordert werden. Die von uns gesuchten Mentorinnen vermitteln Einblicke in die Anforderungen und Perspektiven kaufmännischer Berufe, verhelfen zu Kontakten und ermutigen zur eigenen Berufswegplanung. Sie dienen damit den jungen Frauen als Leitbild und Impulsgeberin. Darüber hinaus vermitteln die Mentorinnen konkretes Wissen für eine zukünftige Berufsweggestaltung und für Weiterbildungsmöglichkeiten.

3. Methoden und Vorgehensweisen

Damit das Ausbildungsziel trotz der Doppelbelastung der jungen Mütter in der vorgegebenen Zeit von drei Jahren erreicht wird, ist auf eine intensive Nutzung des Zeitrahmens, d.h. eine besonders effiziente Organisation der Lern- und Ausbildungsinhalte zu achten. Dazu gehören insbesondere die Aktivierung und Nutzung von schon vorhandenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, die die Auszubildenden im Rahmen ihrer Familientätigkeit erworben haben. Dementsprechend sind die Aspekte

- Intensivierung und Flexibilisierung der Ausbildung,
- Ressourcenorientierung und Bindungsorientierung sowie
- handlungsorientiertes Lernen

wesentliche Kennzeichen unseres Ansatzes.

Im Folgenden einige Beispiele für unsere Vorgehensweise:

- Der zeitliche Rahmen der betrieblichen Ausbildung richtet sich nach den zeitlichen Möglichkeiten der jungen Frauen; in einem gewissen Rahmen sind flexible Zeiten möglich.
- In einem ersten Schritt werden in einer Einführungsphase die jeweils vorhandenen berufsrelevanten Kompetenzen durch Beobachtung und Gespräche erhoben. Da die erworbenen Qualifikationen aus Familientätigkeit sehr unterschiedlich sind, wird für jede Auszubildende

ein individuelles Kompetenzprofil erstellt. Ausgangspunkt für das Raster sind die Ergebnisse der Forschungsprojekte zu Familienkompetenzen.¹⁵

Die regelmäßige Überprüfung der Kompetenzentwicklung ermöglicht sowohl gezielte Förderung während der Ausbildung als auch gezielte Beratung in der späteren Bewerbungsphase.

- Die Auszubildenden waren an Gründung und Aufbau der Übungsfirma beteiligt, so dass sie frühzeitig Ideen und Lösungen einbringen konnten und an Entscheidungen beteiligt waren. Dies erleichtert die Entwicklung des Verantwortungsgefühls für die Arbeitsprozesse in der Übungsfirma sowie Identifikationsprozesse mit der Firma und Bindung zu Kolleginnen und Ausbildungsteam. Plenumsversammlungen (Arbeitsbesprechungen, Abschlussrunde) finden auch nach der Gründungsphase bei Bedarf statt.

- Die Bindungsorientierung unseres Ansatzes zeigt sich sowohl in der sehr individuell ausgerichteten pädagogischen Arbeit mit den Auszubildenden innerhalb des Betriebes als auch in der Kontaktpflege mit den Kooperationspartnern Praktikumsbetriebe und Berufsschule. Darüber hinaus werden Mentorinnen als Mittlerinnen zwischen Ausbildung und Beruf einbezogen.

Hilfreich schätzen wir unseren Ansatz schon jetzt deshalb ein, weil

- die Bindung der Auszubildenden zur Übungsfirma, zum Ausbildungsteam und innerhalb der Gruppe relativ hoch und stabil ist;
- Arbeitshaltung, Selbständigkeit und Verantwortungsgefühl fast durchgängig sehr hohe Werte erhalten,
- die individuellen Kompetenzen der Auszubildenden sich sichtbar in den Arbeitsergebnissen niederschlagen und damit auch Anerkennung finden können.

Das Projekt ist sehr daran interessiert, das Instrument der Kompetenzanalyse zu vertiefen und bemüht sich um Mittel für eine entsprechende wissenschaftliche Beratung/Begleitung.

Zum Erfolg können wir erst 2004 nach Abschluss der Maßnahme Näheres sagen.

Kontaktinformationen:

Projekt	Mütter Lernen (MüLe)
Ansprechpartnerin	Klaudia Jacobs
Strasse	Goethestr. 4-6
PLZ/Ort	12207 Berlin
Telefon	030 - 76 88 41 40
Fax	030 – 76 88 41 46
Website	www.muele.ejf.de

¹⁵ Vgl. Zierau, J., Völkening, G., Glade, A., Gnahn, D. (1991): Möglichkeiten zur aus- und fortbildungsverkürzenden Anerkennung von Familientätigkeit. Schriftenreihe des Bundesministers für Frauen und Jugend, Band 2. Stuttgart, Berlin, Köln; Vollmer, M. (1997): Familienkompetenz in der betrieblichen Praxis. Hrsg. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.

Projektdarstellung

Kornelia Schäfer

Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.

Zeit für Kind und Ausbildung – Das Modellprojekt „Erstausbildung in Teilzeit für junge Mütter“

42 junge Mütter werden im Modellprojekt „Erstausbildung in Teilzeit für junge Mütter“ in einem Lernortverbundsystem ausgebildet. Schon 1998 begannen 20 junge Frauen eine dreijährige Ausbildung, davon 11 zur Bürokauffrau, sechs zur Kauffrau im Einzelhandel und drei zur Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk. 1999 und 2000 folgten nochmals je 12 Auszubildende für den Beruf Bürokauffrau. Durch eine auf sechs Stunden reduzierte betriebliche Ausbildungszeit soll die Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindererziehung für junge, häufig alleinerziehende Mütter ermöglicht werden. Das VbFF-Projekt war das erste einer ganzen Reihe ähnlicher Projekte in Hessen, die unter dem Titel JAMBA (Junge alleinerziehende Mütter in der Berufsausbildung) als Modellversuchsreihe wissenschaftlich begleitet wird. (1)

Mit der Initiierung des Projektes verfolgt der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen (VbFF) (2) drei Ziele. Erstens jungen Müttern eine Erstausbildung zu ermöglichen, die sich an ihren Zeitbedürfnissen orientiert, daher das Modell einer Ausbildung in Teilzeit. Zweitens neue, zusätzliche Ausbildungsplätze zu finden. Und Drittens neue Erkenntnisse über Möglichkeiten einer attraktiven und effektiven Gestaltung von Ausbildungsgängen für junge Mütter zu gewinnen. Eine erste Zwischenbilanz zeigt, dass im wesentlichen die Ziele realisiert werden konnten.

Zeitinteressen junger Mütter – Teilzeitausbildung als Angebot

Für junge alleinerziehende Mütter ist es kaum möglich eine Berufsausbildung zu absolvieren. Sie weichen von der weiblichen „Normalbiografie“ ab, die das Muttersein nach abgeschlossener Berufsausbildung und nach einigen Jahren der Berufserfahrung vorsieht. Weder die öffentliche Kinderbetreuung noch die Berufsbildungsangebote sind auf die Zeit- und organisatorischen Bedürfnisse von jungen Auszubildenden mit Kindern eingerichtet. Die tägliche Ausbildungszeit ist zu lang und die Zeiten der öffentlichen Kinderbetreuung zu kurz. Addieren sich zu dieser sozialen Benachteiligung noch geringe formale Schulqualifikationen und „Lücken“ im Lebenslauf besteht kaum eine realistische Chance auf einen Ausbildungsplatz.

Die Auszubildenden

Teilnehmen können junge Mütter unter 27 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Regel mindestens über den Hauptschulabschluss verfügen und aus persönlichen Gründen keine Vollzeitmaßnahme absolvieren können.

Vor dem Beginn der Ausbildung wurden für die Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz im Modellprojekt vierwöchige Berufsorientierungslehrgänge in Teilzeitform mit Kinderbetreuung angeboten. Die jungen Frauen, die die Ausbildung begannen, sind zwischen 18 und 26 Jahren alt. Das Durchschnittsalter aller Auszubildenden lag bei Beginn der Ausbildung bei 21 Jahren. Etwa ein Drittel von ihnen sind Migrantinnen, ein Teil mit deutscher Staatsangehörigkeit. Etwa 60 % der jungen Frauen verfügen über einen Hauptschulabschluss, 30 % über den Realschulabschluss und 10 % haben das Abitur. Die Kinder sind zwischen 9 Monaten und 9 Jahren alt, die meisten zwischen 2 und vier Jahren alt.

Alle jungen Mütter hatten die Erfahrung gemacht, dass ihnen kaum berufliche Wege offen stehen. Gerade junge Mütter sind oft hoch motiviert einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Sei es, um selbstständig für sich und ihre Kinder den Lebensunterhalt zu sichern oder weil sie Bestätigung und gesellschaftliche Anerkennung durch die Berufstätigkeit wollen. Auch

der Vorbildcharakter für das Kind spielt eine Rolle. „Ich möchte für meine Tochter keine Mutter ohne Ausbildung sein. Was soll sie später einmal von mir denken“. 80 Prozent der jungen Mütter im Projekt sind alleinerziehend und sind auf den Bezug von Sozialhilfe angewiesen. Von der Sozialhilfe unabhängig leben zu können ist ein hoher Motivationsfaktor für sie.

Eine Umfrage der wissenschaftlichen Begleitung zeigt, dass „die Teilzeitausbildung als neue, innovative Form von den jungen Frauen im Projekt sehr gut angenommen und als der für sie gangbarste Weg, Ausbildung mit Kind zu vereinbaren, hochgelobt“ (3) wird. Alle Auszubildenden können sich für sich keine zeitintensivere Form vorstellen.

Ausbildung im Lernortverbund

In dem Modellprojekt wird im Rahmen eines Lernortverbundsystems an drei Lernorten ausgebildet:

- im Stammbetrieb, dem VbFF erfolgt 1/3 der praktischen Ausbildung anhand von Ausbildungsmodulen,
- im Kooperationsbetrieb werden 2/3 der praktischen Ausbildung vermittelt und
- in der Berufsschule findet die fachtheoretische Ausbildung statt.

Zu den Aufgaben des Stammbetriebes gehören auch:

- die Gesamtorganisation der Ausbildungsmaßnahme (incl. Akquise der Kooperationsbetriebe, Personalverwaltung der Teilnehmerinnen),
- die Koordinierung und Kommunikation zwischen den einzelnen Lernorten,
- die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden,
- die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung,
- die Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden.

Der Ausbildungsvertrag wird zwischen der Auszubildenden, dem Kooperationsbetrieb und dem VbFF abgeschlossen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden, d.h. die Auszubildenden absolvieren ihre Erstausbildung, die mit der Abschlussprüfung vor der IHK bzw. HWK endet, in einer reduzierten Ausbildungszeit. Um bei einer Ausbildungsdauer von drei Jahren einen Ausgleich zur Regelausbildung zu schaffen, werden Ausbildungsinhalte aus dem Ausbildungsplan in komprimierter Form in Modulen zusammengefasst. Diese Ausbildungsmodule (z. B. EDV-Training, Büroorganisation, Verkaufstraining) werden im VbFF durchgeführt. Die Module werden noch ergänzt durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Kommunikations-, Telefon-, und Konflikttraining, Lern- und Arbeitstechniken und Zeitmanagement. Durch die Anforderungen von Haushaltsführung und Kindererziehung haben viele junge Mütter Kompetenzen wie Organisationsgeschick und Sozialkompetenz erworben, die sich auch im beruflichen Alltag nutzen lassen.

Hilfe beim Balancieren – die sozialpädagogische Begleitung

Eine Berufsausbildung zu machen und gleichzeitig für ein Kind zu sorgen, bedeutet für die jungen Mütter einerseits persönlichen Aufschwung, Zuwachs an Selbstbewusstsein und andererseits auch Verunsicherung, Schuldgefühlen gegenüber dem Kind und Zweifel. Probleme und Schwierigkeiten können eine labile Balance schneller aus dem Gleichgewicht bringen, zumal viele der jungen Mütter mit wenig verlässlicher Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld rechnen müssen. Hier erweist sich die Unterstützung der sozialpädagogischen Begleitung in Form von Einzelgesprächen und Gruppenarbeit als äußerst wichtig. Oft sind die jungen Mütter mit der Geburt des Kindes aus den bisherigen sozialen Gruppen herausgefallen und manche lebten seither sehr isoliert. Daher ist ihnen der Austausch in der Gruppe von Gleichaltrigen in ähnlicher Lebenssituation sehr wichtig.

Die sozialpädagogische Begleitung unterstützt auch bei der Organisation der Kinderbetreuung. Fast alle Auszubildenden haben die Betreuung ihrer Kinder über Kindertagesstätten, Hort oder Tagesmütter organisiert. Eine zusätzliche Betreuung der Kinder bei Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtungen z.B. bei Samstagsarbeit in den Verkaufsbereichen, wenn der Kindergarten Ferien hat oder das Kind längere Zeit krank ist kann mit Hilfe

des Projektes organisiert werden. So besteht eine Kooperation mit der Baby- und Tagesmüttervermittlung, die die jungen Frauen in Anspruch nehmen können. Die entstehenden Betreuungskosten sind im Rahmen der Projektfinanzierung abgedeckt.

Zusätzliche Ausbildungsplätze - Die Kooperationsbetriebe

Das Ziel, im Rahmen des Projektes zusätzliche Ausbildungsplätze zu finden wurde erfolgreich umgesetzt. Nahezu alle Ausbildungsstellen in den Kooperationsbetrieben sind Plätze, die es ohne das Projekt nicht geben würde. Das Konzept des Lernortverbundsystems erwies sich hierbei – gerade bei der Beschaffung von Stellen in Kleinbetrieben – als äußerst hilfreich. Etwa zwei Drittel der Betriebe hatten zuvor noch nicht ausgebildet. Zum Teil auch deshalb, weil sie nicht das gesamte Spektrum der berufspraktischen Tätigkeiten vermitteln konnten. Das ist zum Beispiel dann der Fall wenn die Lohn- und Gehaltsabrechnung an ein Steuerbüro weitergegeben wird. Solche Ausbildungslücken werden durch die Vermittlung im Stammbetrieb aufgefangen. Meist sind es kleine Unternehmen mit unter 20 Mitarbeiter/-innen, die sich an der Verbundausbildung beteiligen. Die beteiligten Kooperationsbetriebe bewerteten an dem Projekt positiv, dass sie:

- nicht allein verantwortlich für die Ausbildung sind,
- Beratung in Ausbildungsfragen in Anspruch nehmen können,
- geringere Ausbildungskosten haben,
- bereits gute Erfahrungen mit dem Lernortverbundsystem des Trägers haben,
- bei Schwierigkeiten während der Ausbildung auf die Unterstützung des VbFF zurückgreifen können.

Die Projekterfahrungen mit den Betrieben zeigen, dass der größte Teil der Betriebe mit der Form der Teilzeitausbildung zufrieden ist. Kritisch werden die oft höheren Ausfallzeiten der Auszubildenden aufgrund von Krankheit des Kindes und eigener Erkrankung bewertet, die in einigen Fällen auch zu Problemen im Ausbildungsverlauf führen. Dies scheint jedoch die Zufriedenheit mit den Auszubildenden nicht nachhaltig zu beeinträchtigen. Den Auszubildenden bescheinigen die Betriebe überwiegend eine hohe Ausbildungsmotivation (87 %) und eine gute Integration in den Betrieb (77 %), sowie sehr gute bis gute Ausbildungsleistungen (78 %). (siehe Anmerkung 3)

Zwischenbilanz

Alle 19 Auszubildende der ersten Ausbildungsgruppe haben ihre Abschlussprüfung 2001 mit Erfolg bestanden. Fünf von ihnen hatten die Prüfung aufgrund guter Leistungen ein halbes Jahr früher abgelegt.

Das Modellprojekt wurde 1999 im Rahmen des Wettbewerbs „Fit für Leben und Arbeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als innovatives Praxisprojekt ausgezeichnet.

Zahlreiche Ausbildungsträger und Kommunen haben bei uns angefragt und orientieren sich mit eigenen Projekten an der Idee, jungen Müttern eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Auch zum neuen Ausbildungsjahr 2001 werden 12 junge Mütter eine Ausbildung zur Bürokauffrau beginnen. Jetzt allerdings nicht mehr im Rahmen des Modellprojektes sondern in einer Regelausbildungsmaßnahme.

Anmerkungen:

(1) JAMBA wird von Prof. Angela Paul-Kohlhoff, Isabel Paul und Uta Zybell am Institut für Berufspädagogik an der Technischen Universität Darmstadt wissenschaftlich begleitet.

(2) Der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. in Frankfurt ist eine Berufsbildungseinrichtung mit mädchen- und frauenspezifischen Beratungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Chancengleichheit von Mädchen und Frauen in Beruf und Gesellschaft

sind Leitziele des VbFF. Interessierte können aktuelle Informationen und den Jahresbericht 1999 bei VbFF, Ludolfusstr. 2-4, 60487 Frankfurt/Main anfordern.

(3) Die Daten wurden dem 2. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes JAMBA Januar 2001 entnommen

(4) Das Modellprojekt „Erstausbildung für junge Mütter in Teilzeit“ wird finanziert von:

- dem Arbeitsamt Frankfurt
- dem Sozialdezernat der Stadt Frankfurt
- dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landentwicklung im Rahmen des Modellprogramms JAMBA – Junge alleinerziehende Mütter in der Berufsausbildung
- dem Europäischen Sozialfonds
- den Kooperationsbetrieben

weiterhin je nach Zuständigkeit durch den Wohnort der Auszubildenden: die Sozialverwaltung des Hochtaunuskreises, das Arbeitsamt und Jugendamt Offenbach

Kontaktinformationen:

Institution	Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.
Ansprechpartnerinnen	Kornelia Schäfer/ Barbara Walzok
Strasse	Ludolfusstr. 2-4
PLZ/ Ort	60487 Frankfurt/Main
Telefon	069/ 79 50 99-28 oder –21
E-Mail	k.schaefer@vbff-ffm.de oder b.walzok@vbff-ffm.de

Projektdarstellung

Dagmar Brockkötter
Picco Bella gGmbH

Gebäudereinigung, Textilreinigung, Dienstleistungspool, Erzählcafé

Picco Bella wurde am 01.01.90 für Frauen gegründet und wird seither von einer Frau geleitet. Picco Bella ist eine gemeinnützige GmbH, die Frauen aus verschiedensten Herkunftsländern durch Qualifizierung im Bereich der Gebäude- und Textilreinigung die Entwicklung einer beruflichen und persönlichen Perspektive ermöglicht.

Für dieses Anliegen haben sich

- Das Sozialwerk Aachener Christen e.V.
- Die Evangelische Kirchengemeinde Aachen
- Die Innungen des Textil- und Gebäudereinigerhandwerks
- Das Lehrerkollegium der Käthe-Kollwitz-Schule, Berufskolleg der Stadt Aachen

zu einer gemeinnützigen GmbH zusammengeschlossen und tragen als Gesellschafter mit ihren gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und bildungsorientierten Kompetenzen zur Umsetzung des Projektes bei.

Die Qualifizierung setzt im Bereich der Gebäude- und Textilreinigung an, da Frauen in diesen Feldern häufig als ungeschützt oder geringfügig Beschäftigte arbeiten oder aufgrund der häuslichen Arbeitsteilung bereits über Vorerfahrungen in diesem Arbeitsbereich verfügen.

Zielgruppe der Qualifizierungsangebote sind Frauen ab 16 Jahre, die

- über keine ausreichende Formalqualifikation verfügen
- deren Berufsausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird
- die einen befristeten Aufenthaltsstatus in Deutschland haben
- die alleinerziehend sind
- die Sozialhilfe beziehen
- die über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügen

und die deshalb auf dem Arbeitsmarkt relativ chancenlos sind. Picco Bella ist jedoch der Meinung, dass kein Mensch chancenlos sein darf!

Die Qualifizierung findet in enger Verbindung von Theorie und Praxis, von Arbeitswelt und Lebenswelt der Frauen statt. Erwerbsarbeit wird nicht nur als Möglichkeit des Gelderwerbs angesehen, sondern als zentraler Bestandteil der Lebensgestaltung von Menschen und nicht zuletzt als Quelle, die den eigenen Selbstwert bestimmt.

Seit 1997 hat Picco Bella ihr Angebot um den Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen erweitert. Dieser Dienstleistungspool bietet den bereits qualifizierten Frauen längerfristige Beschäftigungsperspektiven.

Zusätzlich zu den Qualifizierungsangeboten arbeitet in der Picco Bella seit 8 Jahren das Erzählcafé Aachen als soziokulturelles Projekt. Hier treffen sich Mitarbeiterinnen der Picco Bella mit älteren Bewohner/-innen der Stadt Aachen, um ihre Lebensgeschichte und ihre Alltagssituationen im Gespräch erfahrbar und vergleichbar zu machen.

1. Zielgruppe

Die Frauen, die bei Picco Bella leben und arbeiten, kommen aus verschiedenen Kulturen, sprechen verschiedene Sprachen, haben unterschiedliche berufliche Erfahrungen und einen jeweils anderen soziokulturellen Hintergrund. Einige Frauen haben in ihren Herkunftsländern einen qualifizierten Beruf erlernt und ausgeübt, der in Deutschland jedoch nicht anerkannt wird (z.B. Lehrerin aus Usbekistan). Häufig empfinden sie den Neubeginn in Deutschland als Statusverlust. Andere Frauen sind aufgrund von gesellschaftlichen Bedingungen noch nie

einer Lohnerwerbsarbeit nachgegangen. Wieder andere sind aufgrund von Scheidung oder Trennung alleine für die Versorgung von sich und ihren Kindern zuständig.

Aus welchen Gründen auch immer Migrantinnen sich entschlossen haben, ihre gewohnten soziokulturellen Lebenszusammenhänge zu verlassen, sehen wir Flucht und Migration nicht nur als ein rückwärts bezogenes Weg-Müssen an. Vielmehr beinhaltet beides auch einen zukunftsweisenden Aspekt. Das Verlassen der Heimat drückt auch den Entschluss aus, sich auf die Suche nach neuen Lebensperspektiven zu begeben, sich der Herausforderung eines Neubeginns zu stellen.

Unabhängig von Staatsangehörigkeit und sozialer Position erfahren viele Migrantinnen in ihrer neuen sozialen Umwelt, in die sie viele Hoffnungen gesetzt haben, Diskriminierung, Abhängigkeit und Isolation. Der häufig ungesicherte Aufenthaltsstatus erlaubt den Frauen keinerlei Planungssicherheit hinsichtlich ihrer familiären und beruflichen Perspektiven. Restriktive Bedingungen bei der Vergabe von Arbeitsgenehmigungen verwehren ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu schulischen und/oder beruflichen Bildungsmaßnahmen. Fehlende Freizügigkeit bei der Wahl des Wohnortes, Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung führen zu vielfältigen schwerwiegenden Problemlagen, welche die Frauen zusätzlich zu ihren Flucht- bzw. Migrationserfahrungen bewältigen müssen.

Gemeinsam ist allen verschiedenen Frauen, die bei Picco Bella arbeiten, jedoch der Wunsch, die eigene Lebenssituation selbst zu gestalten. Damit einher geht eine – besonders bei den Migrantinnen – hohe Arbeitsmotivation und der Wunsch Qualifizierung.

2. Bedarfsanalyse

Die Qualifizierung bei Picco Bella ermöglicht nach erfolgreichem Abschluss eine Beschäftigung in einem Betrieb der Gebäude- oder Textilreinigung, deren Innungen Gesellschafter der Picco Bella sind. Die Innungsverbände im Reinigungshandwerk und der Hotel- und Gaststättenverband melden allein für NRW 20.000 unbesetzte Stellen. Dies steht im Gegensatz zu den landläufig rückgängigen Entwicklungen im Bereich der Einfacharbeitsplätze. Die Beschäftigung in einem Betrieb der Gebäudereinigung ist eine mögliche Beschäftigungsperspektive für Frauen, die bei Picco Bella erfolgreich qualifiziert wurden.

Über die Tätigkeit in einem Betrieb der Textil- oder Gebäudereinigung hinaus bietet auch der Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen ein mögliches Beschäftigungsfeld für Frauen. Geänderte gesellschaftliche Bedingungen führen zu einem stetig steigenden Bedarf an Dienstleistungen im privaten Haushalt. Immer mehr gut verdienende Paare oder Einzelpersonen sind bereit, Hausarbeit ganz oder teilweise zu delegieren. Aufgrund von Mehrfachbelastungen und Betreuungspflichten benötigen sie Unterstützung und sind bereit, diese auch zu entlohnen. Im Gegensatz zu früher funktionieren familiäre Unterstützungssysteme nicht mehr im erforderlichen Maße, so dass immer mehr Menschen auf professionelle Dienstleister angewiesen sind.

Der Dienstleistungspool der Picco Bella trägt dieser Entwicklung Rechnung und bietet speziell für Privathaushalte zugeschnittene, individuell abgesprochene Dienstleistungen durch fachlich qualifizierte Mitarbeiterinnen an. Speziell für Migrantinnen bietet eine Qualifizierung bei einer evtl. Rückkehr in ihr Herkunftsland zum einen eine Hilfe zum täglichen Überleben, zum anderen aber auch die Möglichkeit, sich mit den erworbenen Kenntnissen selbständig zu machen und so den Lebensunterhalt für sich und die Familie zu sichern.

3. Qualifizierung

Das Qualifizierungskonzept der Picco Bella versteht sich als einen Arbeits- und Lernprozess, für den die enge Verknüpfung von Beschäftigung und Qualifizierung entscheidend ist. Der Wissens- und Erfahrungsstand der Frauen ist Ausgangspunkt für die Gestaltung des Qualifizierungsprozesses. Die neuen Mitarbeiterinnen gehen 6.23982 0 Td(eh 6.23Ü88 Tc 3.119O.23Ü88 Tc 3.1“1

- Deutsch als Arbeitssprache - hier werden Deutschkenntnisse erworben, die zur Bewältigung des Arbeitsalltags und zur Kommunikation miteinander notwendig sind. Dabei geht es um Wortschatzerweiterung, grammatikalische Grundstrukturen und um alltagssprachliche Handlungsmuster.
- fachspezifische Kenntnisse aus den Gewerken Gebäudereinigung und Textilreinigung
- Ökologie – Themen sind z.B. Verwendung von umweltverträglichen Reinigungsmitteln und –verfahren, der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen
- soziale Handlungskompetenz – wird z.B. erworben durch Einbeziehung aller Beteiligten in die Planung, Durchführung und Auswertung der alltäglichen Arbeit.

Formal unterteilt sich die Qualifizierung in eine Einstiegs-, Kern- und Transferphase. Die Einstiegsphase ist geprägt von der Bewältigung der neuen Arbeits- und Lebenssituation. Die Frauen lösen sich aus einem Leben, das abhängig von staatlicher Hilfe war, hin zu einem Leben, das mehr Eigenverantwortung bietet. In dieser Phase fällt für die Frauen die endgültige Entscheidung für oder gegen die Arbeit bei Picco Bella. Wer hier nicht abbricht, durchläuft die Qualifizierung in der Regel erfolgreich bis zum Abschluss.

Kontaktinformationen:

Institution	Picco Bella gGmbH
Ansprechpartnerin	Frau Christiane Feldmann
Strasse	Alexanderstr. 69-71
PLZ/ Ort	52062 Aachen
Telefon	0241-31547
Fax	0241- 22331
E-Mail	picco-bella@t-online.de
Website	www.picco-bella.de

Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse

Die Diskussion wurde in zwei berufsfeldorientierten Arbeitsgruppen geführt:

1. Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen
2. Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in kaufmännischen und in sozialen Berufsfeldern

Die beiden Arbeitsgruppen diskutierten unter folgenden Fragestellungen:

1. Wie kann die Motivation von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen für eine berufliche Ausbildung insgesamt gesteigert werden?
2. Welche neuen Berufsbereiche bieten Zukunftschancen für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen?
3. Durch welche Maßnahmen und Angebote kann das Berufsspektrum von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen in Zukunft erweitert werden?
4. Welche Methoden und Vorgehensweisen haben sich in den einzelnen Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen bewährt?
5. Welche konkreten Erfahrungen lassen sich aus den Projektvorstellungen für die Konzeption und Gestaltung der Übergänge zwischen schulischer Ausbildung – beruflicher Ausbildung – Arbeit für die unterschiedlichen Zielgruppen ableiten?
6. Inwieweit können, die in den Projekten entwickelten und erprobten Instrumente, Verfahren und Kooperationen auf andere Zielgruppen, Inhalte und Kontexte übertragen werden?
7. Welche strukturellen Veränderungen müssen abgeleitet aus den Praxiserfahrungen für die Gestaltung der Benachteiligtenförderung für Mädchen und jungen Frauen in Zukunft vorgenommen werden?

Protokoll der Arbeitsgruppe

„Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen“

Heidemarie Kollatz, ERGOLOG (Moderation)

Brigitte Maas, FAST e.V. (Protokoll)

1. Wie kann die Motivation von Mädchen und jungen Frauen mit beruflichen Benachteiligungen für eine berufliche Ausbildung gesteigert werden?

- Motivierung - insbesondere für gewerblich-technische Berufe - darf nicht erst in den Abschlussklassen beginnen, sondern muss bereits sehr viel früher erfolgen (Kindergarten und Schule - in Zusammenarbeit mit den Eltern).
- Berufsberater und Ausbilder müssen dafür sensibilisiert werden, Mädchen ansprechend über die Möglichkeiten gewerblich-technischer Berufe zu informieren.
- Wichtig ist es, an den persönlichen Interessen der Mädchen anzuknüpfen, da sie hierüber stärker angesprochen werden können als über die herkömmlichen, wenig praxisorientierten Berufswahlinformationen. Neue Ansätze sind hierzu:
 - Handlungsorientierte Projekte (Beispiel Jugendgemeinschaftswerk Hamm: praktische Übungen im Elektrobereich / Rekonfiguration von Computer-Netzwerken).
 - Die Organisation von Schulprojekten, die gezielt Räume für Mädchen schaffen, da die Dominanz von Jungen in gewerblich-technisch bzw. IT-orientierten Bereichen häufig zur Passivität von Mädchen führt.
 - Die Durchführung der Projekte mit Teamerinnen (Vermittlung positiver Rollenbilder) oder - wo das nicht möglich ist (z.B. teilweise im Handwerk) - wenigstens mit gemischten Teams.
 - Die Durchführung von „Girls-Days“ (Tagesveranstaltungen), auf denen Mädchen (10 - 15 Jahre) die Möglichkeit zum Experimentieren gegeben wird (Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft“) Interessant hierbei ist, dass die Mädchen schulfrei erhalten, um sich an diesem Projekttag, der teilweise mit oder in Unternehmen stattfindet, beteiligen zu können, während die Jungen „alleine“ in der Schule verbleiben. Dies hat vielfältige interessante Diskussionen zwischen Mädchen, Jungen, Eltern und Schulleitern ausgelöst. [Anregung des Workshops: Interessant wäre, für Jungen an diesem Tag einen Experimentiertag in eher mädchenorientierten Berufen, z.B. im Gesundheits- oder Sozialbereich durchzuführen]
 - Aktivierende Informationsveranstaltungen für Mädchen, bei denen über Freizeitaktivitäten (Kino, Musik, Neuen Medien) der Zugang zu neuen Berufe geweckt wird („Girls to the Top mit Beat + Pop“ des Kompetenzzentrums „Frauen in der Informationsgesellschaft“)
 - Die Gestaltung interessanter Internetauftritte mit positiven Rollenbildern (z.B. Darstellung des Alltags einer Web-Designerin)
 - Die Motivierung von Betrieben für regionale Mädchenmessen (z.B. an Fachkräftemangel / Imageverbesserung anknüpfen - Positive Beispiele: VW, Ford, Daimler-Chrysler), um der geringen Beteiligung von Mädchen im gewerblich-technischen Bereich dauerhaft / strukturell zu begegnen
 - Maßnahmen, um dem abschreckenden Bild des „Workaholic“ in der New Economy zu begegnen (z. B. mit Hinweis auf Möglichkeiten größerer Flexibilität - Tele-

arbeit und auch stärkere Motivation von Männern zur Beteiligung an der Familienarbeit)

- Stärkere Berücksichtigung des Aspekts von Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach einer Familienphase, da gerade neue Berufe einem hohen Veränderungsdruck unterliegen (stärker als traditionelle Mädchenberufe).
- Wirksame Personalentwicklungsmaßnahmen bei Berater/-innen (z.B. Arbeitsamt), um motivierend auf Mädchen zu wirken (z.B. über gutes didaktisches Material).
- Engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern, Betrieben, Regionalstellen „Frau & Beruf“ etc.

2. Welche neuen Berufsbereiche bieten Zukunftschancen für Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen?

Die Suche nach Nischen in bestehenden Berufen sollte stärker unterstützt werden, um die Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen besser zu nutzen. Als Beispiel wurde der Handwerksbereich angeführt. Hier sollten die weiblichen Auszubildenden nicht nur auf den Baustellen, sondern verstärkt im häuslichen Kundendienst eingesetzt werden. Es hat sich in Modellprojekten gezeigt, dass gerade Frauen oder ältere Menschen ein größeres „Vertrauen“ bzw. eine niedrigere Angschwelle gegenüber Handwerkerinnen zeigen. In der Kundenberatung zeigen Frauen häufig besondere Kompetenzen. Angeraten wäre auch ein Ausbau von Berufen im Umweltbereich, da sich gerade hier Mädchen sehr interessiert zeigen (z. B. Umweltberaterin).

Im Rahmen der Modularisierung von Berufsbildung sollte der Anteil des allgemeinen Fachwissen reduziert und die Möglichkeit zu Spezialisierungen geboten werden (IT, Kundenberatung etc.). Dabei sind Grundlagenqualifikationen im IT-Bereich grundsätzlich zu gewährleisten, da sie in Zukunft zu den Schlüsselqualifikationen gehören.

3. Durch welche Maßnahmen und Angebote kann das Berufsspektrum von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen in Zukunft erweitert werden? - und –

4. Welche Methoden und Vorgehensweisen haben sich in den einzelnen Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen bewährt?

Diskutiert wurden folgende Maßnahmen/Angebote:

- Mehr Vielfalt in der Angebotsstruktur schaffen, damit eine größere Berufsauswahl besteht
- In technischen Bereichen neue Berufsbezeichnungen einführen (Berufe mit Bezeichnungen aus dem gestalterischen Bereich, z.B. Webdesignerin, sprechen Mädchen stärker an als technische Berufsbezeichnungen, wie z. B. IT-Systemtechniker).
- Ausweitung des Berufsspektrums über die Modularisierung von Berufsbildern (Aufteilung in Pflicht- und Wahlpflichtfächer).
- Zertifizierung von Kompetenzen / Schlüsselqualifikationen - nicht nur von Fachwissen (in Projekten mit jungen Müttern ist z. B. deutlich geworden, dass diese Kompetenzen besitzen, die sie schneller oder besser bei der Erreichung des Berufszieles abschneiden lassen als andere Jugendliche. Dazu gehört auch ihre hohe Motivation aus Verantwortung gegenüber ihren Kindern).

Angesichts der Veränderungen der Berufsbiographien aufgrund der immer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitswelt wurde die Motivierung zum lebenslangen Lernen als besonders wichtig angesehen.

5. Welche konkreten Erfahrungen lassen sich aus den Projektvorstellungen für die Konzeption und Gestaltung der Übergänge zwischen schulischer Ausbildung - beruflicher Ausbildung - Arbeit ableiten für die unterschiedlichen Zielgruppen?

Junge Frauen in Ausbildungsprojekten konzentrieren sich häufig extrem stark auf die Abschlussprüfung und vernachlässigen dadurch die mittel- und langfristige Perspektiventwicklung (Lebens-/Berufswegeplanung), so dass die Gefahr besteht, dass sie nach der Prüfung kurzfristig in ein „Loch“ fallen. Nach der Prüfung sind die Teilnehmerinnen häufig nicht mehr beim Träger angebunden. Um dieses Defizit ausgleichen zu können ist deshalb die stärkere Nutzung der Möglichkeiten des SGB III - halbjährliche Integrationshilfen - anzustreben, um länger Kontakt zu den Absolventinnen (Lebens-/Berufswegeplanung) halten zu können.

Die Durchführung von standardisierten Bewerbungstrainings erwies sich als nicht so sinnvoll, besser ist es, auf branchenübliche Verfahrensweisen aufmerksam zu machen (z.B. im Handwerksbereich einfach mit dem Handwerksmeister / Unternehmer direkt sprechen) und über Rollenspiele Bewerbungsgespräche zu simulieren. Hilfreich ist es auch, ggf. Infrastruktur (Computer) für Bewerbungsschreiben zur Verfügung zu stellen.

Es sollte frühzeitig Kontakt zu den Betrieben geknüpft werden, um aus dem Prozess heraus zu vermitteln. Auch Jobbörsen sind zu nutzen. Gute Erfahrungen konnten auch mit der Schaffung von Mentorinnenprogrammen gesammelt werden (z.B. Westdeutsche Handwerkskammer).

Zwischen Trägerorganisationen sollte in Bezug auf die Förderung guter Vermittlungsquoten ein stärkerer Know how Transfer gefördert werden. Dabei sollte Konkurrenzdenken in den Hintergrund treten. Erfahrungen und Erkenntnisse können auch über Evaluationsergebnisse zugänglich gemacht werden. Insgesamt ist die Qualität der Ausbildungen zu erhöhen.

Es besteht von Seiten der Träger aus verschiedenen Gründen ein großes Bedürfnis, sich durch den Ausbau von Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen aus der monostrukturellen Abhängigkeit vom Arbeitsamt zu lösen (in Verbindung mit dem Ausbau von Sponsoring-Einnahmen). Darüber, ob Unternehmen Verpflichtungen auferlegt werden sollten oder man sich auf deren freiwillige Mitarbeit (zur Erzielung von Vorteilen - Imageverbesserung durch die hiermit verbundene Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitskräftezuwachs etc.) beschränkt, bestanden unterschiedliche Auffassungen.

6. Inwieweit können die in den Projekten entwickelten und erprobten Instrumente, Verfahren und Kooperationen auf andere Zielgruppen, Inhalte und Kontexte übertragen werden? (Horizontaler Transfer)

Berufsbildungsträgern müssen Impulse gegeben werden, dass sie nicht nur in den gängigen TOP-10-Berufen ausbilden, sondern innovativer denken (stärkere Impulsgebung und bessere Informationspolitik über die Bereitstellung von Zukunftsstudien für Bildungsträger / Unterstützung bei der schnellen und bedarfsgerechten Erstellung didaktischer Materialien / Förderung des Know-how-Transfers zwischen Trägereinrichtungen bzw. Durchführung von vertrauensbildenden Maßnahmen zur Überwindung des Konkurrenzdenkens). Dabei wäre eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Frauencomputerschulen (Schaffung von Lernnetzen / -verbänden) anzuraten, um Mädchenspezifische Ansätze im IT-Training in der Ausbildungspraxis umzusetzen.

Durch eine frühzeitige enge Kooperation mit Betrieben können die Ergebnisse von Modellprojekten in die betriebliche Ausbildung mit einfließen.

So können beispielsweise die Abschlussberichte oder Handbücher (die z. B. bei EU-geförderten Projekten obligatorischer Bestandteil sind - Pflicht zur Dissemination) ins Internet (als Download) eingestellt werden. Um zu erfassen, wie oft auf solche Materialien zugegriffen wird, sollten IT-Protokollverfahren eingebunden werden. Projekt- und Programmgergebnisse sollten darüber hinaus über Evaluationen zugänglich gemacht werden

Die Ergebnisse können auch in Good Practice Centern bereitgestellt bzw. über diese zugänglich gemacht werden, wobei die Frage zu klären ist, inwieweit ein Konzept-/oder Methodenschutz (geistiges Eigentum) gewährleistet werden kann.

Insgesamt stellt sich der Know-How-Transfer zwischen Trägerorganisationen bislang diffus dar. Es werden allgemein starke Vorbehalte gegen die Verbreitung von implizitem Wissen (Erfahrungswissen, in der Industrie auch als Tacit-Knowledge bezeichnet) wahrgenommen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Mitbewerber hiermit bei öffentlichen Ausschreibungen zu ernsthaften Konkurrenten werden können. Eine größere Bereitschaft zur Präsentation von Ergebnissen besteht eher auf überregionalen öffentlichen Veranstaltungen als auf lokaler oder regionaler Ebene. Die Frage blieb im Raum, ob die Gründe dafür vielleicht in der Entschärfung der Konkurrenzsituation bzw. der besseren Möglichkeit, seine Urhebererschaft gegenüber einem großen Publikum zu reklamieren, liegen.

Hier ist die Politik gefordert, über Arbeitskreise, Clustertreffen, Datenbanken und ähnliches, vertrauensbildende Maßnahmen zu organisieren und ggf. neue Verfahren für Ausschreibungen zu entwickeln (zusätzliche Qualitätskriterien, Benchmarking, Begründung von Ablehnungen, Vergabe über Konsensverfahren mit anderen regionalen Akteuren etc.). Interessant wäre es auch, stärkere Anreize zur Verbreitung von Wissen zu geben (Verbesserung des Zugangs in Regelförderungen u. ä.). Trägerorganisationen sollten ihr Wissen nutzen, um neue Geschäftsfelder zu entwickeln (z. B. Multiplikatorenschulungen), um auch der Abhängigkeit vom Bereich Jugendhilfe zu entgehen.

Interessant ist in diesem Kontext, dass früher oft belächelte Bildungskonzepte von Frauenprojekten (biographische Verfahren, Ausbau persönlicher Fähigkeiten bzw. Berücksichtigung außerberuflicher Kompetenzen) mittlerweile stillschweigend in aktuelle Förderansätze eingeflossen sind.

In diesem Zusammenhang stellt auch die Innovationsfähigkeit von Trägerorganisationen ein wichtiges Betätigungsfeld dar, wobei gerade die Impulsgebung von außen wichtig ist (Anreiz durch innovative Förderprogramme, transnationale Kooperationen, Kritik von Teilnehmerinnen oder Partnerorganisationen). Eine wichtige Rolle spielt hierbei auch eine interdisziplinäre oder interkulturelle Teambildung.

Protokoll der Arbeitsgruppe

„Förderung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen in kaufmännischen und in sozialen Berufsfeldern“

Karin Ebert, Goldnetz (Moderation)
Birgitt Wählisch, ERGOLOG (Protokoll)

1. Wie kann die Motivation von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen für eine berufliche Ausbildung insgesamt gesteigert werden?

Gleich am Anfang stand mit der Frage nach der Motivation für die berufliche Ausbildung insgesamt, ein Thema im Raum, dass zum Teil in den Projekten gar kein Thema zu sein schien, weil

- 1) die Mädchen und jungen Frauen aus einer Zwangssituation heraus hochmotiviert sind - das Wort von der letzten Chance fiel öfter – ,
- 2) und die Zahl der Projekte, die sich speziell an benachteiligte Mädchen und junge Frauen wendet, sehr dünn gesät ist.

Damit wurde bereits ein Grundproblem angesprochen, dass bereits bei den Vorrecherchen zu diesem Workshop festgestellt wurde: Mädchen, die in diesem Feld eine speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Bildungsmaßnahme suchen, sind auf wenige Angebote verwiesen. Damit steht ihnen auch nur ein sehr begrenztes Berufswahlspektrum zur Verfügung. Die Maßnahmen sind z. T. hoffnungslos überlaufen. Logischerweise verstellt das den Blick für die, die von den Angeboten nicht erreicht werden. Unter den im Einstiegsreferat von Frau Kollatz erwähnten rund 100.000 Jugendlichen, die jährlich nicht einmal eine Ausbildung beginnen, sind mit Sicherheit auch etliche junge Frauen und Mädchen.

Unstrittig hinsichtlich der Berufswahl ist, dass die Motivation für den Beruf frühzeitig beginnen muss. Die Orientierung darf nicht erst kurz vor dem Schulabschluss erfolgen, wie das noch häufig der Fall ist.

2. Welche neuen Berufsbereiche bieten Zukunftschancen für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen?

Bei dieser schwierigen Frage gerät die Diskussion, wenn es um genauere Aussagen geht, leicht in höchst unsicheres Terrain. Die Individualität des Begriffs „Zukunftschance“ wurde hervorgehoben. Einigkeit herrschte über den Fachkräftemangel im IT-Bereich. Allerdings wurde angemerkt, dass Haupt- und Realschüler/-innen in diesen Berufen eindeutig weniger Chancen haben, d. h. es wird vielfach über Berufsbereiche diskutiert, in die eine große Gruppe der Benachteiligten, die nur über einen Hauptschulabschluss verfügen, nicht einmünden werden.

Neue Berufe werden häufig gleichgesetzt mit den Informationstechnologien. Kritisiert wurde, dass auf diese Weise viele andere Tätigkeitsfelder (Stichworte Pflege, Wellness, Callcenter etc.) übersehen werden. Genau hier trifft teilweise zu, was bereits im Eingangsstatement von Frau Puhmann angemerkt wurde, dass männerdominierte Bereiche viel schneller professionalisiert werden, eine Professionalisierung in etlichen sozialen und personenorientierten Dienstleistungsbereichen jedoch nach wie vor aussteht. Orientiert wird in der Regel auf reguläre Berufsausbildungen, da ein geregelter Abschluss auf dem Arbeitsmarkt eine große Rolle spielt.

Deshalb muss eine Erweiterung des Berufswahlspektrums gerade für diese Zielgruppen über den IT-Bereich hinausgehen und möglichst viele unterschiedliche Tätigkeitsbereiche in die

Überlegungen einbeziehen. Genannt wurden: Pflegebereich, Werbung und Medien, Umwelt, personenbezogene Dienstleistungen.

Die Ausbildungen sind hinsichtlich der Tendenz zu Veränderungen von Lebens- und Berufsbiographien breiter, individueller, flexibler anzulegen. Die Basis für das lebenslange Lernen muss bereits während der Ausbildung geschaffen werden.

3. Durch welche Maßnahmen und Angebote kann das Berufsspektrum von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen in Zukunft erweitert werden?

Jugendliche ergreifen Berufe, die sie kennen, Benachteiligte aus sozial benachteiligten Familien haben häufig einen verengten Erfahrungshorizont. An dieser Stelle wurde bewusst neutral formuliert – denn jetzt tritt zusätzlich verengend das geschlechtsspezifische Spektrum hinzu d. h. Mädchen sind nicht selten mehrfach eingeschränkt im Berufswahlverhalten. Mit Blick auf die Top-Ten der Ausbildungsberufe ist eine Erweiterung des Spektrums überfällig.

Etlche praktische Beispiele wurden in der Diskussion vorgestellt. Eine wichtige Rolle spielen Angebote in den Unternehmen – wie Schnupperkurse oder Betriebspraktika. Auch die Fortbildung der Lehrerinnen und Berufsberaterinnen wird als sehr wichtig angesehen. Das ist ein Weg um eine bessere, zielgruppenadäquatere Information zu erreichen, die differenzierte Bilder von den Berufen vermittelt. Gute Erfahrungen wurden geschildert, wenn Auszubildende/Jugendliche in die Berufsorientierung von Gleichaltrigen einbezogen werden. Hier können intensive Gespräche über den Arbeits- und Ausbildungsalltag zu Stande kommen, die realitätsgerechte Vorstellungen vom Berufsleben vermitteln.

4. Welche Methoden und Vorgehensweisen haben sich in den einzelnen Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen bewährt?

Bei den verschiedenen Zielgruppen der Benachteiligtenförderung sollte jeweils bei den vorhandenen Kompetenzen angesetzt werden. Immer wieder fielen Begriffe wie Kompetenzprofil, Kompetenzfindung. Betont wurde ein ganzheitliches Herangehen, bei Müttern z. B. durch Einbeziehung ihrer Familienerfahrungen, bei Migrantinnen durch Einbeziehung ihrer sprachlichen und interkulturellen Erfahrungen.

Frauen zeigen in der Ausbildung ein eher pragmatisches und praxisorientiertes Herangehen, dem sollte in der Ausbildung Rechnung getragen werden. Beispiele dafür reichen von der Übungsfirma bis zum Betriebspraktikum.

Die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation und Bedürfnisse spielt, differenziert nach den Zielgruppen, eine sehr große Rolle. Genannt wurden folgende begleitende Angebote:

- Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitszeiten
- Nachhilfe in bestimmten Fächern
- Sprachtrainings
- Sozialpädagogische Betreuung

Für die Organisation der Ausbildung erweisen sich Kooperationen als sehr notwendig: Zum Teil werden Ausbildungen im Verbund (z. B. Lernortverbund) installiert. Einbezogen werden in der Regel auch Arbeitsämter, Regionale Netzwerke, Berufsverbände und andere Institutionen. Gerade kleinere Maßnahmeträger können von diesen regionalen Einbindungen stark profitieren.

5. Welche konkreten Erfahrungen lassen sich aus den Projektvorstellungen für die Konzeption und Gestaltung der Übergänge zwischen

schulischer Ausbildung – beruflicher Ausbildung – Arbeit für die unterschiedlichen Zielgruppen ableiten?

Für die Berufsorientierung ist die Zusammenarbeit zwischen Schule –Berufsberatung - Ausbildungsbetrieben/projekten unbedingt notwendig. In der Praxis gibt es dabei unterschiedliche Erfahrungen, denn gerade die unterschiedlichen Strukturen machen eine Kooperation nicht immer leicht.

Als Problem wird angesehen, dass Mädchen sich aufgrund des engen Berufsspektrums und mangels Beratung, nicht selten auf einen Berufsweg einstellen, der nicht ihren Interessen und Lebensvorstellungen entspricht. Das Ergebnis sind nicht selten Schulkarrieren statt die Berufseinmündung. Hier besteht Handlungsbedarf.

Es gibt vielfältige Bemühungen um eine gute Zusammenarbeit mit den Unternehmen – von individueller Akquise bis zur Einbindung von Innungen als Gesellschafter. Zum Teil übernehmen Einrichtungen unentgeltlich Aufgaben, die in den Bereich Personaldienstleistung fallen. So werden beispielweise von den Trägern umfangreiche Kompetenzprofile erhoben und die meist kleineren Betriebe bei der Personalauswahl unterstützt.

Den Übergang zwischen den einzelnen Stationen können Mentorinnen erleichtern. Die persönliche Betreuung wird gerade für benachteiligte Mädchen und junge Frauen als sehr entscheidend eingeschätzt. So ist eine Begleitung nach Abschluss der Ausbildung sinnvoll. Damit kann auch dem Problem begegnet werden, dass die Mädchen z. T. eine starke Abschlussorientierung aufweisen, d. h. sich auf die Erreichung der nächsten Etappe konzentrieren, und in dieser Phase wenig Offenheit für eine längerfristige Perspektiventwicklung zeigen.

6. Inwieweit können, die in den Projekten entwickelten und erprobten Instrumente, Verfahren und Kooperationen auf andere Zielgruppen, Inhalte und Kontexte übertragen werden?

Viele der vorgestellten Modelle/Methoden sind auch bei anderen Zielgruppen und in anderen Bereichen einsetzbar. So wäre die vorrangige Orientierung auf die individuellen Ressourcen der Teilnehmerinnen auch in vielen anderen Zusammenhängen wünschenswert.

Gleichzeitig wurde als eine Schwierigkeit gerade bei kleinen Trägern diskutiert, dass oft die Humanressourcen für einen weitergehenden Transfer fehlen. Bei Modellversuchen ist der Transfer meist mit dem Abschlussbericht bereits erledigt, weil danach keine Mittel mehr für eine weitergehende Arbeit zur Verfügung steht.

Angeregt wurde im Laufe der Diskussion, die in den Projekten erarbeiteten Materialien und Methoden z. B. im Bereich der Kompetenz- und Potentialanalyse auch offensiv als Angebot an Unternehmen heranzutragen.

FAZIT

Zu den strukturellen Veränderungserfordernissen¹⁶

➤ **Flexibilisierung der Zugangsbedingungen**

Die Bedingungen der Benachteiligtenförderung werden an vielen Stellen als zu restriktiv eingeschätzt, so sind z. B. Migrantinnen oft verheiratet, aber die Maßnahmen werden ausschließlich auf Alleinerziehende ausgerichtet. Eine Mischung verschiedener Gruppen ist oft nicht möglich. Anstelle von engen, zielgruppenspezifischen Maßnahmen werden verstärkt Möglichkeiten zur Bildung heterogener Gruppen gefordert. Es ist für die Teilnehmerinnen sinnvoll, auch die Probleme von anderen kennen zu lernen und sich in der Gruppe durch unterschiedliche Problemlagen unterstützen zu können.

➤ **Modularisierung der Ausbildung**

Gewünscht werden modulare Ausbildungsmöglichkeiten gerade im Bereich der Ausbildung von jungen Frauen und Mädchen. Die Module müssen dann aber formal zertifiziert werden. Modularisierung erscheint nur sinnvoll, wenn sie als Ausbildungsergebnis zu einem gleichwertigen dualen Abschluss führt. So kann der Ausbildungsverlauf besser an die Lebenssituation angepasst werden, wenn z. B. eine erneute Schwangerschaft eine Unterbrechung der Ausbildung erforderlich macht. Insgesamt wären individuellere, flexibler zu gestaltende Maßnahmen wünschenswert.

➤ **Fortführung erprobter Mittel und Methoden der Benachteiligtenförderung auch nach dem Ende von Modellversuchen**

Nach Überführung in die Regelförderung ist durchweg ein Qualitätsverlust in den Maßnahmen vorprogrammiert: Bewährte Instrumente können dann nicht mehr fortgeführt werden, sondern die Maßnahme wird auf das vorgeschriebene und finanzierte Regelangebot heruntergefahren. Das erschwert den Transfer erprobter, erfolgreicher Mittel und Methoden sehr. Natürlich gibt es im Umfeld der Projekte immer wieder den Hinweis auf fehlende Finanzen. Hier wurde konstruktiv angemerkt: Es gibt genug Geld – es wird aber nicht selten falsch eingesetzt.

➤ **Individuelle Förderpläne durch Zusammenarbeit aller beteiligten Stellen**

Die Verzahnung der einzelnen Träger und Beratungseinrichtungen im Benachteiligtenbereich ist wichtig, um Maßnahmekarrieren bei den Teilnehmerinnen zu verhindern. Sinnvoll sind individuelle Förderpläne und Förderketten, die langfristig eine Chance zur Eingliederung eröffnen. Durch unterschiedliche Zuständigkeiten der einzelnen Akteure ist dies nicht selten erschwert bzw. verhindert.

➤ **Gemeinsame Integrationspolitik mit Unternehmen**

Aufgrund der Erfahrungen der Träger in der Zusammenarbeit mit Unternehmen in Modellprojekten ist dort eine stärkere Sensibilisierung und Öffnung gegenüber benachteiligten Jugendlichen und jungen Frauen erreicht worden, die durch Erweiterung von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Benachteiligte ausgebaut werden sollte.

➤ **Erfolgreiche Modelle der Berufsorientierung von Mädchen auf andere Regionen übertragen**

¹⁶ Zusammenfassung der Gesamtdiskussion und Frage 7 in den beiden Arbeitsgruppen!

Integrationspolitik ist effektiver, wenn sie ganzheitlich - d. h. sowohl auf das Lern- als auch Lebensumfeld von Mädchen und jungen Frauen - ausgerichtet ist. (Beispiel: Es ist wichtig für Mädchen, wenn sie ihre Freundinnen und Freunde zu einem Projekttag bei der Trägerorganisation ihres Projektes einladen und sich dort präsentieren können; gleichzeitig erhalten die Teamerinnen einen Einblick in das Lebensumfeld ihrer Teilnehmerinnen).

Erfolgreiche Modelle wie der „Girls Day“, ein Schülerinnen-Projekttag in Trägerorganisationen von gewerblich-technischen Mädchenprojekten, sollten auf andere Regionen übertragen werden.

➤ **Verbesserung der Kooperationen Schule-Arbeitsamt-Ausbildungsträger**

Wichtig wäre auch eine engere Zusammenarbeit mit Schulleiter/-innen bzw. Berufsberatern/-innen und Trägerorganisationen (ein erster Ansatz hierfür sind gemeinsame Angebote (Teamteaching) zwischen Lehrern und Sozialarbeitern oder ein Austausch von Personal. Von einer solchen Kooperation wird ein nachhaltiger Sensibilisierungs- und Erkenntnisgewinn für berufliche Entscheidungen von Mädchen erwartet. Insgesamt sollte eine stärkere Öffnung zwischen den Bereichen Wirtschaft und Soziales und eine Ausweitung konzertierter Aktionen in den Bereichen Schule und Beruf erreicht werden.

➤ **Stärkere Einbringung geschlechtsspezifischer Fragen in das Bündnis für Arbeit und andere Bundes- und Landesausbildungsprogramme**

Zu überprüfen ist zukünftig bei der Programmevaluation, inwieweit die Umsetzungsprojekte und -maßnahmen ihrem formellen Auftrag nach einer offensiven Berücksichtigung von Mädchen in neuen Berufen gerecht werden.

➤ **Zielsetzungen bringen nur etwas, wenn sie auch umgesetzt werden**

Weiterführende Links¹⁷

Netzwerke für Mädchen- und Frauenarbeit in der Benachteiligtenförderung

NEFRA Netzwerk Frauen in der Benachteiligtenförderung

www.benachteiligtenfoerderung.de/Nefra/wir.html

Entstehungsgeschichte: Vor fünf Jahren ist durch ein Fortbildungsangebot von hiba zum Thema "Mädchenarbeit in der Benachteiligtenförderung" die Arbeitsgruppe NEFRA (Netzwerk Frauen- und Mädchenarbeit) entstanden. Die erste hiba Bundestagung "Netze spinnen - Aufbau von Mädchenarbeit in abH" am Bogensee (Brandenburg) Ende 1996 hat wesentlich dazu beigetragen, Mitarbeiterinnen aus der BNF zu motivieren, den Aufbau eines Netzwerks voranzutreiben. Seit Anfang 1997 finden zweimal jährlich Treffen in NRW statt, die dem Austausch der Regionalgruppen und der Weiterentwicklung der Vernetzung dienen.

FUMA – Frauen unterstützen Mädchenarbeit e.V.

www.fumanrw.de

FUMA ist ein Zusammenschluss von Menschen, die sich gemeinsam für die Interessen und Anliegen von Mädchen und jungen Frauen in Nordrhein-Westfalen einsetzen. In diesem Sinne bringt FUMA sich speziell in die Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen ein, spricht also Personen, Institutionen und Einrichtungen an, die neben Familie und Schule nicht kommerzielle Angebote an Jugendliche richten. Entsprechend dem Fachbegriff für solche Angebote – Jugendarbeit – heißt dieser Bereich Mädchenarbeit. FUMA will hier einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit leisten.

Aktivitäten und Initiativen im Bereich berufliche Bildung für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums

CD-Rom „Berufsplanung für Mädchen“

www.joblab.de

Das multimediale CD-Rom Planspiel "Job sucht mich" zeigt berufliche Alternativen auf. Mit seiner Hilfe lassen sich spielerisch Informationen zu verschiedenen Berufen abrufen und gegenüber stellen.

Schülerinnen ans Netz

www.lizzynet.de

Das Internet-Angebot "LizzyNet" soll Schülerinnen von 14 bis 18 Jahren dazu anregen, sich ins Netzgeschehen einzumischen, z. B. mit einer eigenen Homepage und sich mit IT-Berufen auseinander zu setzen.

Girlsfirst

www.girlsfirst.mainz.de

Internetportal zur Berufsfindung von Mädchen; Kooperation des Frauenbüros in Mainz und dem Institut für Mediengestaltung und –technologie an der FH Mainz.

¹⁷ Zusammengestellt von Heidemarie Kollatz

Idee-IT

www.idee-it.de

Informationen für Mädchen zu Ausbildungen mit Zukunft.

Ausbildung von Mädchen zu IT-Mentorinnen "girls@D21.IBM"

www.girls-d21.de

Ziel von "girls@D21.IBM" ist es, Schülerinnen einen Einblick in den Alltag einer IT-Expertin zu vermitteln. Das Spektrum reicht von der Software-Entwicklerin bis zum Projekt-Management und Kundenkontakt. Außerdem sollen Schlüsselqualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenz vermittelt und Präsentationstechniken eingeübt werden. Jede der Schülerinnen soll nach dem Projekt an ihrer Schule als Multiplikatorin (IT-Mentorin) wirken.

"be.it -

www.werde-informatikerin.de"

Mit dem Motto "be.it - Werde Informatikerin!" startet das BMBF eine bundesweite Werbekampagne, um Mädchen und junge Frauen für das Informatik-Studium zu gewinnen. Die Nachfolgekampagne von "Be.ing", mit der das Bildungsministerium im Jahr 2000 um Ingenieurinnen geworben hat, wird von führenden Vertretern der Wirtschaft ausdrücklich unterstützt. Es geht auch darum, in den Schulen frühzeitig über die neuen Studien- und Berufsmöglichkeiten zu informieren. Die Hochschulen stellen sich immer mehr auf die Zielgruppe der Studentinnen ein und integrieren die Kompetenzen von Frauen besser in ihre Studienangebote. Unter der Webadresse www.werde-informatikerin.de erhalten junge Frauen alle Informationen rund um den Beruf Informatikerin. Neben Porträts, Fakten und Erfahrungsberichten gibt es eine Internet-Datenbank zur Suche geeigneter Studienmöglichkeiten, Praktika und besonderer Angebote der Hochschulen für Informatikstudentinnen.

Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie

www.kompetenzz.de

Das Kompetenzzentrum soll dazu beitragen, dass sich durch die Entwicklung richtungweisender Projekte die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im Bereich Informationsgesellschaft und Technologie deutlich verbessern. Dies soll z. B. durch die Stärkung der Medienkompetenz und die gezielte Entwicklung der Beteiligung von Frauen an technischen Aus- und Weiterbildungen und technischen Berufen erreicht werden.

Leanet

www.leanet.de

Lehrerinnen-Netzwerk der Initiative „Schulen ans Netz“.

"Do.Ing in Aachen"

www.do-ing.rwth-aachen.de

In diesem Projekt soll das Interesse von Schülerinnen an naturwissenschaftlichen Fächern im schulischen Bereich geweckt werden. Ziel ist, junge Frauen für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang zu motivieren und sie im Studium an einer großen Technischen Hochschule zu unterstützen.

Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu IT-Ausbilderinnen

www.it-ausbilderinnen.de

Mädchen und junge Frauen brauchen positive weibliche Vorbilder, wenn es darum geht, traditionelle Rollen- und Karrieremuster zu überwinden. Da weibliche Ausbilderinnen meist fehlen, ergreifen Mädchen und jungen Frauen viel zu selten Berufe im IT-Bereich. Dieses Pro-

jekt richtet sich an Frauen, die bereits einen IT-Beruf, bislang aber noch keine Ausbildungserfahrung haben und an Betriebe, die entsprechende Lehrstellen für die neuen IT-Berufe einrichten möchten.

Frauen ans Netz

www.frauen-ans-netz.de

Dies ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit der Bundesanstalt für Arbeit, der Deutschen Telekom und der Zeitschrift Brigitte in bundesweit über 100 Städten. "Frauen ans Netz" bietet kostenlose Einstiegskurse für Frauen, um das Internet kennenzulernen und Erfahrungen beim "Surfen & Suchen" zu sammeln. Es gab bisher insgesamt fast fünf Millionen Zugriffe auf die Homepage www.frauen-ans-netz.de. Mehr als 40.000 Frauen haben inzwischen an den angebotenen Kursen teilgenommen.

Übersicht über Internetqualifizierungsangebote für Frauen

www.diemedia.de

In einer Datenbank sind hier bundesweit alle Bildungs-Angebote zum Thema "Internet" für Frauen und Mädchen zusammengefasst.

Praktikumsdatenbank für Frauen im Handwerk

www.handwerk-nrw.de

Mit Hilfe einer Internet-Datenbank des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), die Praktikumsplätze im Bereich von Handwerksberufen auflistet, werden die Berufschancen von Frauen im Handwerk dargestellt. Die Datenbank wird so konzipiert, dass sie auch auf den Bereich der Fachhochschulen ausgedehnt werden kann.

Wegweiser für Mädchen und Frauen ins Handwerk

www.handwerk-nrw.de

Aktuelle Schrift des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) mit ausführlichen und anschaulichen Informationen über berufliche Perspektiven für Mädchen und Frauen im Handwerk, wo auch in IT-Berufen ausgebildet wird. Zu bestellen ist die Broschüre (mit zahlreichen Abbildungen und einem Glossar) online auf der Homepage des WHKT www.handwerk-nrw.de unter *Service | Publikationen | Frauenförderung*.

LIFE e.V. – Ökothek

www.life-online.de

Die **Dokumentation der Fachtagung "Überzeugen, gestalten, für die Umwelt werben"** informiert über die Qualifizierung von Frauen in neuen Umweltberufen und "Gender-mainstreaming im Umweltbereich".

Die **Lehrmaterialien Ökotechnik** wurden in der Ausbildung von Mädchen und Frauen entwickelt und erprobt - für Lehrmaterialien der technischen Berufsausbildung eine -lobliche- Ausnahme. Es liegen vier Module in deutscher und englischer Sprache vor. Außerdem gibt es einen Video-Film, der eine Unterrichtseinheit mit weiblichen Azubis zum Thema Photovoltaik dokumentiert. Alle Module sind praxisnah, verständlich und anschaulich gestaltet und richten sich an Ausbilder/innen, Lehrende und Verantwortliche in der handwerklichen-technischen Berufsausbildung und Berufsvorbereitung.

Benachteiligtenförderung

Datenbank PRAXIMO: Praxismodelle "Jugend in Arbeit"

www.greart.de/praximo/

Die Datenbank PRAXIMO enthält Informationen über innovative Praxismodelle zur beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen, insbesondere von Jugendlichen mit Benachteiligungen. Dazu werden bundesweit Daten über Modelle erhoben und aufbereitet, damit Interessenten/innen sich schnell und möglichst umfassend über Zielstellungen, Umsetzungsstrategien und Erfahrungen zu neuen und/oder interessanten Modellversuchen und Regelangeboten, die Jugendliche auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit fördern und unterstützen, informieren können. Die Datenbank wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom Deutschen Jugendinstitut DJI in München betrieben. Zusätzlich zur Internetrecherche kann die CD „Fit für Leben und Arbeit“ und ein Verzeichnis der in der Datenbank dokumentierten Modellprojekte zum Recherchieren genutzt werden.

E&C – Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten

www.eundc.de

Das Modellprogramm ist eingebettet in das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“ und wird durchgeführt in den Stadtteilen des Programms. Ziel ist es, die Eigeninitiative zu fördern und Selbstvertrauen zu stärken. Dazu werden die Ressourcen in den Stadtteilen gebündelt, in Zusammenarbeit mit der BA einschließlich der lokalen Arbeitsämter und den Kommunen. Die Jugendlichen sollen Qualifikationen erwerben können, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

konnetti - Kompetenznetz Benachteiligtenförderung

www.konnetti.de

Das Kompetenznetz Benachteiligtenförderung ist ein Internetangebot des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Projekts „**Internetkompetenz für benachteiligte Jugendliche**“.

Eine zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für die gesamte Benachteiligtenförderung in Form eines Portals wird eingerichtet, das allen Bildungsträgern zugänglich ist. Die Kommunikationsplattform stellt Praxishilfen und Instrumente für die Benachteiligtenförderung (Datenbanken, Mailinglisten, Unterrichtseinheiten und -materialien, Diskussionsforen, Linklisten usw.) bereit. Es werden Beispiele erfolgreicher Lehr-/Lernkonzepte und Unterrichtssequenzen für die drei Bereiche Ausbildungsvorbereitung, Erstausbildung und berufsbegleitende Nachqualifizierung im Rahmen der Kommunikationsplattform und als Broschüre vorgestellt. Regionale Kooperationsnetzwerke werden exemplarisch in verschiedenen Regionen der Bundesrepublik initiiert und betreut.