

Frauen in Handwerksberufen:
Entscheidungshilfen bei der Konzeption und
Durchführung von Umschulungskursen für Frauen in
Handwerksberufen

Ausgewählte Ergebnisse eines Forschungsprojektes

Brigitte Schnock
Helmuth Pörnbacher

Bozen, Oktober 1999



Zitat: Schnock, Brigitte, Helmuth Pörnbacher (1999): Frauen in Handwerksberufen - Entscheidungshilfen bei der Konzeption und Durchführung von Umschulungskursen für Frauen in Handwerksberufen. Endbericht zu einem Forschungsprojekt. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

Auftraggeber: Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung der Südtiroler Landesverwaltung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Interne Projektnummer: 07#98

Bozen, 1999

Inhalt

1	Forschungskonzept und Methodik.....	7
1.1	Ausgangslage	7
1.2	Ziel des Gesamtprojekts	7
1.3	Forschungsdesign und -methoden	8
2	Forschungsergebnisse	10
2.1	Einleitung.....	10
2.2	Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich: Eine vergleichende Literaturstudie	10
2.3	Erfahrungen aus zwei Kursen des NOW-Programms: Ergebnisse qualitativer Interviews mit Kursteilnehmerinnen	13
2.4	Nachfrage nach Handwerksberufen in Südtirol: eine empirische Untersuchung unter ausgewählten Berufsgruppen im Südtiroler Handwerk	15
2.5	Interesse von Frauen an Umschulung in Südtirol: Eine repräsentative Befragung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren.....	24
2.6	Umsetzung der Untersuchung: Ergebnisse eines Expertenworkshops.....	31
3	Entscheidungshilfen und Handlungsempfehlungen für die Konzeption und Durchführung von Umschulungskursen für Frauen im Handwerk	31
3.1	Einleitung.....	32
3.2	Auswahl der Umschulungsberufe	32
3.3	Organisatorische Anforderungen an Umschulungskurse.....	34
3.4	Zu vermittelnde Qualifikationen	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebsbefragung: Analysedimensionen für die Auswahl eines Berufes für einen Umschulungskurs	18
Tabelle 2:	Betriebsbefragung: Bewertungstabelle der 16 untersuchten Berufe nach insgesamt 14 Dimensionen.....	20
Tabelle 3:	Betriebsbefragung: Ergebnisse der numerischen Umsetzung der gesammelten Ergebnisse.....	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gesamtprojekt: Projektstruktur.....	9
Abbildung 2:	Betriebsbefragung: Einschätzung der Wichtigkeit bezüglich „arbeiten mit Maschinen“ und Zufriedenheit mit der Ausbildung diesbezüglich.....	22
Abbildung 3:	Betriebsbefragung: Zufriedenheit mit der Ausbildung bezüglich „arbeiten mit Maschinen“ und Beurteilung der Eignung von Frauen diesbezüglich.....	24
Abbildung 4:	Frauenbefragung: Berufsausbildung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren	25
Abbildung 5:	Frauenbefragung: Weibliches Arbeitskräftepotential nach Erwerbsstatus.....	27
Abbildung 6:	Frauenbefragung: Umschulungsinteresse bei Frauen zwischen 25 und 49 Jahren	27
Abbildung 7:	Frauenbefragung: Interesse an ausgewählten Handwerksberufen	29
Abbildung 8:	Frauenbefragung: Frauenbefragung: Zusammenfassung der Ergebnisse nach Interesse für eine Umschulung im Handwerk	30

1 Forschungskonzept und Methodik

1.1 Ausgangslage

Die Studie „Frauen in Handwerksberufen“ wurde auf Anfrage der Abteilung 20 „Deutsche und ladinische Berufsbildung“ der Südtiroler Landesregierung bei der Kommission für den Europäischen Sozialfond beantragt. Das Forschungsprojekt reiht sich dabei in folgende Arbeitsschwerpunkte der Landesverwaltung bzw. der EU-Kommission ein:

- in die Umsetzung des Mehrjahresplans der Berufsbildung¹,
- in das Anliegen der besseren Abstimmung der ESF-Ausbildungsprogramme im Handwerk mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes,
- in Maßnahmen der Integration von Frauen und hierbei vor allem von Wiedereinsteigerinnen in das Arbeitsleben.

1.2 Ziel des Gesamtprojekts

Ziel des Forschungsprojekts „Frauen in Handwerksberufen“ ist es, Planungs- und Entscheidungshilfen für die Konzeption und Durchführung von Ausbildungskursen für Frauen in männertypischen Handwerksberufen zu entwickeln.

Der Erfolg der Kurse kann dabei bemessen werden

- an der bedarfsgerechten Ausrichtung des Kursangebots im Sinne der Auswahl der Berufe, in denen ausgebildet wird und der Qualifikationen, die vermittelt werden,
- an der Gewinnung geeigneter Kursteilnehmerinnen,
- an der Qualität der Ausbildung selbst,
- am erfolgreichen Berufseinstieg der Absolventinnen nach Abschluß des Kurses und ihrem Verbleib im Beruf.

Das vorliegende Projekt zielt wesentlich auf das erstgenannte Erfolgskriterium: **Es sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie bei der Auswahl und Umsetzung von Ausbildungsangeboten für erwachsene Frauen im Bereich Handwerk die Nachfrage der Südtiroler Handwerksbetriebe nach Arbeitskräften in bestimmten Berufsfeldern und mit spezifischen Qualifikationen abzustimmen ist mit dem Arbeitskräfteangebot auf seiten Südtiroler Frauen, die an der Ausübung eines Handwerksberufs interessiert sind.**

¹ Autonome Provinz Bozen - Südtirol (1996): Erster Mehrjahresplan der Berufsbildung in Südtirol 1996-1998. Abteilungen für die deutsche, ladinische und italienische Berufsbildung, von der Südtiroler Landesregierung mit Beschluß vom 7. Oktober 1996, Nr. 4702, genehmigt.

1.3 Forschungsdesign und -methoden

Das Gesamtforschungsvorhaben „Frauen in Handwerksberufen“ ist in insgesamt fünf Module eingeteilt, deren Ergebnisse in diesen Endbericht einfließen. Die einzelnen Module bestehen in:

- einer **Literaturanalyse** (Modul 1), die auf der Grundlage der Ergebnisse umfassender Forschungen und Praxiserfahrungen in Deutschland und Österreich einen Überblick über die verschiedenen Aspekte der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen gibt. Im Einzelnen wird beleuchtet: das Interesse und die Motivation von Mädchen und Frauen, einen frauenuntypischen Beruf zu ergreifen; die Vorbehalte und Vorurteile der Betriebe der Ausbildung und Beschäftigung von weiblichen Fachkräften gegenüber; die positiven Erfahrungen und Erfolgsfaktoren bei der Beschäftigung weiblicher Fachkräfte, aber auch die Schwierigkeiten und Hemmnisse beim Übergang der Frauen von der Ausbildung in den Beruf, insbesondere nach Absolvierung einer überbetrieblichen Ausbildung bzw. Umschulungsmaßnahme.
- einer **qualitativen Erhebung unter den Teilnehmerinnen zweier NOW-Kurse** (Modul 2). Hier wird auf der Grundlage von qualitativen Interviews mit insgesamt 8 Teilnehmerinnen aus zwei von der Abteilung 20 veranstalteten Kursen für bautechnische Zeichnerinnen und Tischlerinnen die strukturell wie individuell fördernden bzw. hemmenden Faktoren bei der Konzeption von Umschulungskursen für Frauen im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung der Südtiroler Gegebenheiten analysiert.
- einer **repräsentativen Befragung von Handwerksbetrieben** in ausgewählten Berufsfeldern (Modul 3). Sie zielt ab auf die Klärung der Frage, welche Hemmnisse, aber auch welche förderlichen Faktoren sich speziell in Südtirol für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in bestimmten Handwerksberufen erkennen lassen. Hintergrund dieser Erhebung ist die Annahme, daß Frauen insbesondere dann in männerdominierten Handwerksberufen akzeptiert werden und Arbeitsmarktchancen haben, wenn sie über Qualifikationen verfügen, die im Rahmen regulärer Ausbildung (noch) nicht vermittelt werden. Die Betriebsbefragung sollte deshalb auch klären, in welchen Handwerksbereichen Unzufriedenheit mit der derzeitigen Ausbildung herrscht, welche neuen Qualifikationen in ausgewählten Berufen zunehmend wichtiger werden, was aus der Sicht der Betriebe spezifisch weibliche Kompetenzen sind und wie diese als gesuchte Qualifikationen in Handwerksberufen gefördert und eingesetzt werden können.

- einer **repräsentativen Befragung von Frauen** (Modul 4), deren Ziel es zum einen ist, den beruflichen Werdegang von Frauen in Südtirol einschließlich der relevanten lebensgeschichtlichen Bedingungsfaktoren zu beleuchten, wo es zum anderen aber darum geht, das Interesse an Erwerbsarbeit erwachsener Südtiroler Frauen zu erfassen und hierbei insbesondere das Interesse an einer qualifizierten Berufstätigkeit aufzudecken, unter besonderer Berücksichtigung des Interesses der Frauen an ausgewählten männertypischen Handwerksberufen.

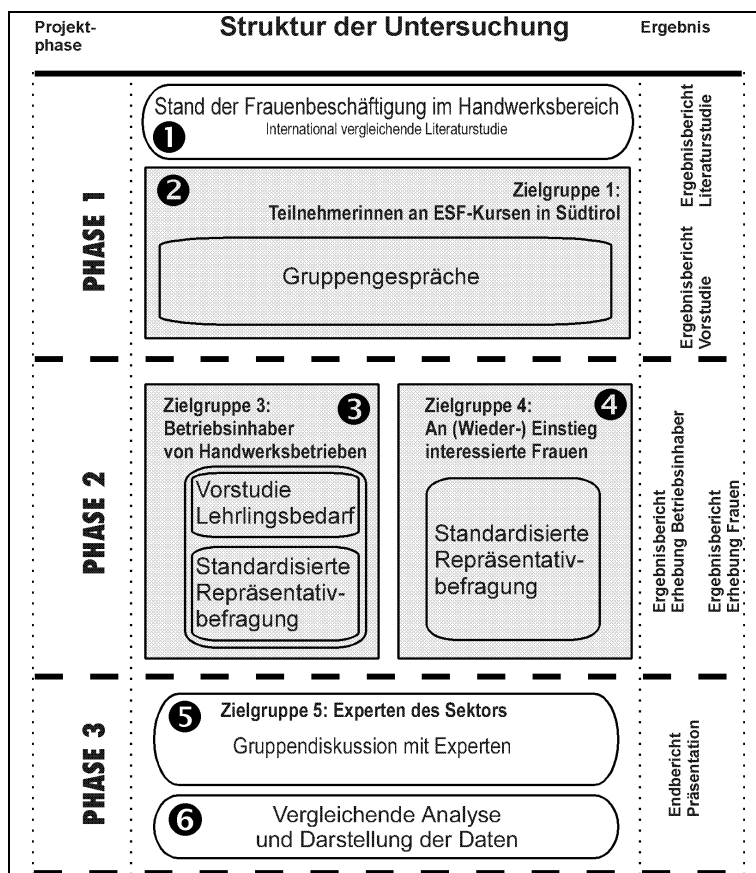


Abbildung 1: Gesamtprojekt: Projektstruktur

- schließlich in einem **Expertenworkshop** (Modul 5) mit Fachleuten aus der Bildungsplanung und der Berufspraxis. Ziel des Workshops war es, die Sicht von Fachleuten in die Entwicklung von fundierten und abgesicherten Schlußfolgerungen zur endgültigen Auswahl der Handwerksberufe einfließen zu lassen, für die Umschulungsmaßnahmen angeboten werden. Darüber hinaus sollten mit Hilfe der Expert/innen Anhaltspunkte dafür erarbeitet werden, welchen inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen überbetriebliche Umschulungen genügen sollten, um die größtmögliche Akzeptanz bei zukünftigen Teilnehmerinnen ebenso wie die größtmögliche Akzeptanz der umgeschulten Frauen in den Handwerksbetrieben zu gewährleisten.

Eine **vergleichende Analyse der Ergebnisse** (Modul 6) der Forschung und die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen fassen schließlich die Ergebnisse der Untersuchungsteile zusammen. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Projektstruktur.

2 Forschungsergebnisse

2.1 Einleitung

Die zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung folgt den einzelnen Untersuchungsmodulen, wie sie in Kapitel 1 beschrieben sind. In einer Zusammenschau der Ergebnisse aller werden anschließend Schlußfolgerungen im Hinblick auf die Sicherung der Erfolgsbilanz von frauenspezifischen Aus- und Umschulungsangeboten im Bereich Handwerk gezogen.

Ziel ist es hierbei, Entscheidungshilfen für die Entwicklung eines bedarfsgerechten Kursangebots zu geben, das hinsichtlich der ausgewählten (Ausbildungs- bzw. Umschulungs-) Berufe wie der vermittelten Qualifikationen geeignet ist, sich zwischen der Arbeitskräftenachfrage Südtiroler Handwerksbetriebe auf der einen Seite und dem Arbeitskräfteangebot interessierter Frauen auf der anderen Seite zu plazieren und darüber hinaus unter inhaltlichen wie organisatorischen Gesichtspunkten geeignet ist, den Umschulungserfolg der Teilnehmerinnen zu optimieren.

2.2 Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich: Eine vergleichende Literaturstudie²

Ziel der Literaturanalyse war es, auf der Grundlage von Forschungsergebnissen und Praxiserfahrungen aus Deutschland und Österreich einen Überblick über verschiedene Aspekte der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in beruflichen „Männerdomänen“ zu geben, zu denen auch die Mehrzahl der Handwerksberufe zählt.

◆ Interesse von Frauen an gewerblich-technischen Berufen

Eine Vielzahl von Untersuchungen zeigt auf, daß entgegen weit verbreiteter Meinung das Interesse von Mädchen und Frauen am Erlernen und an der Ausübung eines gewerblich-technischen Berufs keineswegs gering ist. Daß sich dennoch bis heute die Mehrzahl der Mädchen und Frauen für einen frauentypischen und hierbei vielfach wenig zukunftssträchtigen Ausbildungsberuf entscheidet, ist neben sozialisations- und erziehungsbedingten Gründen oftmals auch auf unzureichende Information, Motivation und Unterstützung durch die im Berufswahlprozeß relevanten Institutionen zurückzuführen. Etliche Pilotprojekte zeigen, daß mit Hilfe geeigneter informativer und motivationaler Unterstützung durch Schule, Ausbildungs- und Berufsberatung, Elternhaus usw. das oftmals verborgene Interesse an der Ausübung einer gewerblich-technischen Tätigkeit aufgedeckt bzw. die Berufsorientierung von Mädchen und Frauen auf neue, auch frauenuntypische Berufsfelder hin ausgedehnt werden kann. In deutschen Modellversuchen zur Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen wurde allerdings auch deutlich, daß die Berufsberatung nur dort erfolgreich Mädchen in frauenuntypische Ausbildungsberufe vermitteln konnte, wo

² vgl. Schnock, Brigitte (1998): Frauen in Handwerksberufen: Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich. Eine vergleichende Literaturanalyse. Bericht an der Auftraggeber, apollis, Bozen

Betriebe aktiv ihre Ausbildungsbereitschaft signalisierten und ganz konkret Ausbildungsplätze für Mädchen anboten.

◆ Vorurteile der Betriebe Frauen gegenüber

Die Vorbehalte der Betriebe der Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen in Männerberufen gegenüber sind Betriebsbefragungen zufolge im allgemeinen noch recht ausgeprägt. Es bestehen Zweifel an der körperlichen Belastbarkeit von Frauen und die Vermutung einer daraus resultierenden eingeschränkten Einsatzfähigkeit im Betrieb, insbesondere aber auch bei Außenarbeiten und Baustellentätigkeit; befürchtet wird zudem die Notwendigkeit einer kostenintensiven Umrüstung der Arbeitsmittel und Maschinen. Fraglich erscheint den Betrieben auch die Akzeptanz weiblicher Mitarbeiterinnen bei Kollegen und Kunden. Befürchtet werden schließlich Probleme, die aus der Familienverpflichtung der Frauen entstehen, wie geringere Einsatz- und Leistungsfähigkeit aufgrund von Doppelbelastung durch Familie und Beruf, höhere Fehlzeiten oder frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf bei Familiengründung. All diese Vorbehalte gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen sind in kleineren (Handwerks-)Betrieben mit ihrer spezifischen Betriebs- und Anforderungsstruktur ausgeprägter als in mittleren und größeren (Industrie-)Betrieben, wobei in Handwerksbetrieben zusätzlich eine überkommene Vorstellungswelt und die Gültigkeit alter Handwerksregeln den Zugang der Frauen zu den Handwerksberufen zu erschweren scheint.

◆ Leistungsfähigkeit der Frauen im gewerblich-technischen Bereich

Die weit verbreitete Zurückhaltung der Betriebe, Frauen in gewerblich-technischen Berufen auszubilden und zu beschäftigen, steht allerdings im deutlichen Gegensatz zu den mehrheitlich positiven Erfahrungen von Betriebsleitern, Ausbildern und Lehrern mit Mädchen und Frauen in sog. Männerberufen: Eine Vielzahl von Untersuchungen zeigt auf, daß weibliche Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen evtl. vorhandenen, sozialisationsbedingten Kenntnistrückstand im technischen und mathematischen Bereich rasch und problemlos aufholen und in der ganz überwiegenden Zahl ihre Lehrabschlußprüfung erfolgreich ablegen. Die Betriebe bescheinigen den Mädchen und Frauen darüber hinaus hohe Leistungsbereitschaft und -fähigkeit und ausgeprägte Arbeitstugenden wie Fleiß, Gewissenhaftigkeit, Disziplin, Verantwortungsbewußtsein und Sicherheitsverhalten im betrieblichen Alltag. Gelingt es den Frauen, nach Abschluß der Lehre eine ausbildungsadäquate Beschäftigung mit abwechslungsreichen und anspruchsvollen Aufgaben zu finden, ist ihre Arbeitszufriedenheit ausgesprochen hoch, sie würden ihren Beruf wiederwählen und möchten langfristig in ihrem Beruf tätig sein.

◆ Schlechtere Arbeitsmarktchancen von Frauen im gewerblich-technischen Bereich

Untersuchungen zum beruflichen Werdegang von Frauen, die im Rahmen von Modellprojekten in Deutschland eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf absolvierten, zeigen allerdings auf, daß ihnen der Übergang von der Ausbildung in ein angemessenes Beschäftigungsverhältnis vielfach erschwert und nicht selten sogar verwehrt ist: Sind Betriebe im Rahmen von Fördermaßnahmen noch bereit, Mädchen in gewerblich-technischen Berufen auszubilden, sind die Frauen beim Übergang in die Beschäftigung Benachteiligungen und Erschwernissen ausgesetzt. Frauen mit einer Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf sind nach der Lehre im Durchschnitt häufiger arbeitslos

- als ihre männlichen Kollegen im gleichen Beruf,
- als Frauen in frauentypischen Dienstleistungsberufen und
- wenn sie einen Handwerksberuf erlernt haben, der vor allem in Kleinbetrieben ausgeübt wird: Insbesondere handwerkliche Kleinbetriebe scheuen sich vor der Weiterbeschäftigung von Frauen nach Abschluß der Lehre, sei es aus Kostengründen, sei es, weil aufgrund der kleinen Palette von Arbeitsstellen bzw. Einsatzmöglichkeiten im Betrieb ein „berufsfremder“ Einsatz von weiblichen Gesellinnen nicht möglich ist.

◆ Besondere Probleme von Umschülerinnen im gewerblich-technischen Bereich

Frauen mit einer gewerblich-technischen Fachausbildung - und dabei insbesondere mit einer Handwerksausbildung - sind nach Abschluß der Lehre häufig in nicht ausbildungsadäquaten Tätigkeiten beschäftigt, werden niedriger entlohnt als ihre männlichen Kollegen, treffen auf Akzeptanzprobleme am Arbeitsplatz und in einigen Berufen auch auf besondere Belastung durch hohe körperlicher Anforderungen, oder es fehlt ihnen die Zukunftsperspektive bei nur befristeter Anstellung.

Besonderen Schwierigkeiten beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis sind auch die Frauen ausgesetzt, die einen gewerblich-technischen Beruf im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildung bzw. Umschulung erlernt haben. Bei den Betrieben herrscht Skepsis dem Kenntnisstand der Frauen gegenüber angesichts der für Umschulungen typischen kürzeren Ausbildungszeit und geringeren Praxiserfahrung; die Betriebe befürchten größere Lernschwierigkeiten nicht zuletzt aufgrund des teilweise höheren Alters der Frauen; sie vermuten bei den Umschülerinnen fehlende „Primärmotivation“ und unzureichende Vorstellungen vom gewählten Beruf, höhere Fehlzeiten aufgrund von Doppelbelastung durch Beruf und Familie bzw. den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Zudem sind die Frauen, die im Rahmen einer Umschulung eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich absolviert haben, bei der Suche nach einer Beschäftigung der Konkurrenz von Fachkräften ausgesetzt, die die Vorteile auf sich vereinen, über eine reguläre Ausbildung zu verfügen, männlichen Geschlechts und jüngeren Alters zu sein und ohne (Allein-)Zuständigkeit für die Familie.

◆ Fazit

Zentrales Ergebnis der Literaturanalyse im Hinblick auf die Konzeption und Durchführung von Umschulungsmaßnahmen für Frauen in Handwerksberufe ist es somit, daß erwachsene Frauen, die eine überbetriebliche Umschulung in einem Handwerksberuf absolvieren, der vor allem in Kleinbetrieben ausgeübt wird, über ihren Minderheitenstatus in einer Männerdomäne und die allgemeinen Vorbehalte Frauen im gewerblich-technischen Bereich gegenüber hinaus großen Hindernissen und Hemmnissen bei der Etablierung in ihrem Beruf ausgesetzt sind, die durch die Gewährleistung geeigneter konzeptioneller und organisatorischer Rahmenbedingungen der Ausbildungsmaßnahmen entschärft werden müssen, soll der Umschulungserfolg von Frauen in Handwerksberufen sichergestellt sein.

2.3 Erfahrungen aus zwei Kursen des NOW-Programms: Ergebnisse qualitativer Interviews mit Kursteilnehmerinnen³

Mit dem Ziel, die strukturell wie individuell fördernden bzw. hemmenden Faktoren bei der Konzeption von Umschulungskursen für Frauen im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung der Südtiroler Gegebenheiten zu beleuchten, wurden qualitative Interviews mit insgesamt 8 Teilnehmerinnen aus zwei von der Abteilung 20 veranstalteten Kurse für bautechnische Zeichnerinnen und Tischlerinnen durchgeführt. Die Ergebnisse sollen einen Beitrag leisten, um die Erfahrungen von Umschülerinnen in Handwerksberufen bei der Planung, Ausarbeitung und Umsetzung weiterer Kurse nutzbringend zu verwerten.

Im Einzelnen zeigten sich folgende Ergebnisse:

◆ Ausgangssituation und Motivation der Kursteilnehmerinnen

Die persönliche Situation der Kursteilnehmerinnen bei Kursbeginn ist sehr unterschiedlich: Unter den Frauen befanden sich solche, die - teilweise ohne Erstqualifikation - nach der Familienphase wieder in den Beruf einsteigen wollten, andere gingen - teilweise neben ihrer Familienarbeit - bislang einer angelernten Beschäftigung nach, die sie zugunsten einer qualifizierten Tätigkeit aufgeben wollten, oder sie wollten - bereits hochqualifiziert - einen neuen beruflichen Weg einschlagen. Einige weitere Kursabsolventinnen waren junge Frauen, die über den Kurs einen Einsteig ins Berufsleben finden wollten. Die Kursfrauen hatten teilweise Mittelschulabschluß, teilweise verfügten sie über die Matura. Die Mehrzahl der befragten bautechnischen Zeichnerinnen berichtete, bei der Entscheidung für diesen Umschulungsberuf keine klaren oder gar falsche Vorstellungen von den Anforderungen gehabt zu haben, die die Tätigkeit mit sich bringt. Insbesondere das Ausmaß des Computereinsatzes war ihnen vielfach nicht bewußt. Obgleich sich unter diesen Bedingungen die Frauen zu Beginn der Umschulung zum großen Teil sehr schwer taten, sich in die technikgestützte Arbeitsweise einzufinden, gelang es ihnen weitgehend, die Scheu vor dem Computer zu überwinden, ihr „Technikdefizit“ aufzuholen und Gefallen an der Computerarbeit zu entwickeln.

Die befragten Tischlerinnen hatten sich dagegen gezielt für einen frauenuntypischen Handwerksberuf entschieden. Ein Frauenberuf wäre für sie als Umschulungsberuf nicht in Frage gekommen. Die Hintergründe dieser Entscheidung liegen vielfach in der Biographie und im privaten Umfeld der Frauen begründet: männliche Familienmitglieder, die einen Handwerksberuf ausüben, fungieren als nachahmenswertes Vorbild und als Herausforderung, es ihnen als Frau gleichzutun und sich dabei zu bewähren. Zudem bildete die Möglichkeit, kreativ zu sein und schöne und praktische Dinge herzustellen, für die Kursteilnehmerinnen den besonderen Reiz des Tischlerberufs.

◆ Erfahrungen im theoretischen Unterricht

Insbesondere die verkürzte Ausbildungszeit erschwerte es vielen der bautechnischen Zeichnerinnen, den Ausbildungserfordernissen des Umschulungsberufs gerecht zu werden.

³ vgl. Schnock, Brigitte (1999): Frauen in Handwerksberufen: Erfahrungen aus zwei Kursen des NOW-Programms. Ergebnisse qualitativer Interviews mit den Teilnehmerinnen. Bericht an der Auftraggeber, **apollis**, Bozen

Dagegen zeichnete sich die Gruppe der Tischlerinnen durch ein unterschiedliches Schulbildungsniveau aus, so daß dort das Problem auftrat, daß ein einheitliches Kursniveau, das allen Teilnehmerinnen gerecht wird, zumindest in einigen Fächern nicht hergestellt werden konnte.

Angesichts der verkürzten Dauer des Kurses und angesichts der Tatsache, daß es sich bei den Kursteilnehmerinnen in der Regel um Frauen handelte, deren Schul- und Ausbildungszeit schon länger zurück liegt, wurden von den Frauen beider Kurse gute Lehrer/innen im Unterrichtsteil des Kurses als unverzichtbar erachtet.

◆ Erfahrungen im Praktikum

Einige der bautechnischen Zeichnerinnen trafen neben den fachlichen Anforderungen des Praktikums auf überaus erschwerte und entmutigende organisatorische und soziale Bedingungen im Praktikumsbetrieb, die nicht nur den positiven Fortgang der Ausbildung unterminierten, sondern auch eine zum Teil erhebliche persönliche Belastung der Frauen darstellten, die zu den Erschwernissen, (vielfach) als Familienfrau einen beruflichen Neuanfang zu machen, hinzutraten.

Die Tischlerinnen waren mit ihrem sozialen Arbeitsumfeld im Praktikumsbetrieb, in Bezug auf die Akzeptanz durch den Betriebsleiter und ihre Lernmöglichkeiten dagegen recht zufrieden. Sie trafen auf eine akzeptierende, unterstützende Arbeitsatmosphäre; in Einzelfällen wurde diese allerdings mitunter von der Ablehnung ihres „Sonderstatus“ als Praktikantinnen und von sexistischen Verhaltensweisen durch die Kollegen getrübt.

◆ Erfahrungen mit der Kursbegleitung

Die Umschulung in einen Handwerksberuf stellte für die Frauen insgesamt eine große Herausforderung dar: Sie hatten sich für eine Ausbildung entschieden, zu der sie nur wenig (technische) Vorkenntnisse mitbrachten, die Schulzeit und ggf. die Zeit der Primärausbildung lag bei vielen schon länger zurück, die verkürzte Ausbildungsdauer setzte die Frauen unter erheblichen zusätzlichen Arbeitsdruck, Familienfrauen waren neben der Umschulung stets auch ihrer Familie verpflichtet, Wiedereinsteigerinnen waren mit den betrieblichen Gegebenheiten nicht mehr vertraut oder waren es noch nicht, wenn sie nie berufstätig waren u.v.m.

Der Begleitung und Beratung der Umschülerinnen während der gesamten Umschulungsphase kommt deshalb eine wichtige unterstützende Funktion zu, die das Wohlbefinden der Frauen fördert und einen Beitrag zur erfolgreichen Beendigung des Kurses leistet.

Ausgehend von den Erfahrungen der bautechnischen Zeichnerinnen wurde die Rolle der Tutorin/des Tutor allerdings nicht immer angemessen erfüllt. Als besonders dramatisch erwies sich zudem, daß die Frauen in der Zeit der Prüfungsvorbereitung weder vom Praktikumsbetrieb noch den Kursreferent/innen oder dem Maßnahmenträger Unterstützung und Begleitung erfuhren.

◆ Übergang in die Beschäftigung

Die Übernahme der Umschülerinnen nach Beendigung der Ausbildung durch den Praktikumsbetrieb war zum Zeitpunkt der Befragung keineswegs gesichert. Gut ein halbes Jahr vor der Abschlußprüfung verfügten etliche der Frauen noch kaum über eine Perspektive ihres Werdegangs nach Abschluß der Maßnahme.

Sich der fehlenden Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt bewußt, formulierten die Teilnehmerinnen wenig selbstbewußt ihre (reduzierten) Erwartungen an eine zukünftige Beschäftigung und gaben zu erkennen, auch unter weniger lukrativen Bedingungen ein Arbeitsverhältnis einzugehen bereit zu sein, wenn sie nur eine Arbeitsstelle bekommen würden.

◆ Fazit

Die Erfahrungen der Absolventinnen der NOW-Kurse bestätigen die prekäre Situation von Umschülerinnen in Handwerksberufen auch im Südtiroler Umfeld. Die Befragungsergebnisse zeigen darüber hinaus jedoch eine Vielzahl von Ansatzpunkten der Optimierung der Vorbereitung und Durchführung von Umschulungskursen für erwachsene Frauen in männeruntypischen Berufen auf.

2.4 Nachfrage nach Handwerksberufen in Südtirol: eine empirische Untersuchung unter ausgewählten Berufsgruppen im Südtiroler Handwerk⁴

Die empirische Querschnittuntersuchung im Südtiroler Handwerk verfolgt vor allem zwei Ziele: Zum einen soll aufgrund systematischer Überlegungen und entsprechender empirischer Belege Hilfestellung geleistet werden bei der Aufgabe, aus der Vielzahl von Lehrberufen im Handwerk eine Auswahl für einen Umschulungskurs für Frauen zu treffen, welche die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt. Zum anderen wurde in Ergänzung dazu versucht, Informationen zu sammeln für die inhaltliche Ausrichtung dieser Umschulungen.

◆ Auswahl von Berufen für eine Umschulung

Die erste Zielsetzung, also die Auswahl einer Reihe von Handwerksberufen für eine mögliche Umschulung von erwachsenen Frauen, wurde in einem zweistufigen Verfahren erreicht. Die **erste Stufe** beruht auf einer Erstausswahl von insgesamt 16 Lehrberufen im Handwerk, wobei zwei Datenquellen dafür herangezogen wurden: die Anzahl an abgeschlossenen Lehrverträgen im Jahr 1997 in Südtirol⁵ sowie das Angebot an offenen Lehrstellen im selben Jahr, erhoben für die Erstellung des sogenannten Lehrstellenkataloges⁶. Zwei Kriterien sollen an dieser Stelle angeführt werden, die in diesem Sinne zu einer Entscheidungsfindung führten.

1. „Frauenberufe“ interessieren im vorliegenden Forschungszusammenhang nicht. Im Sinne der Zielsetzung des Europäischen Sozialfonds, für Frauen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu schaffen, ist diese Voraussetzung für bestimmte Berufe

⁴ vgl. Pörnbacher, Helmuth (1999): Frauen in Handwerksberufen: Mitarbeiterqualifikation im Handwerk. Empirische Untersuchung unter ausgewählten Berufsgruppen im Südtiroler Handwerk. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, **apollis**, Bozen.

⁵ Für jeden neuen Lehrling wird ein sogenannter Lehrlingsvertrag abgeschlossen und dem zuständigen Amt gemeldet.

⁶ Der Lehrstellenkatalog basiert auf einer Vollerhebung unter allen Betrieben mit Befähigung zur Lehrlingsausbildung, die jährlich durchgeführt wird und die Anzahl offener Lehrstellen zum Stichdatum erfaßt.

offenbar bereits gegeben. Diese konnten deshalb aus der Untersuchung ausgeschlossen werden. Diese Frauenberufe wurden über den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Lehrverträgen definiert.

2. Ein Umschulungskurs muß auf die unmittelbare Arbeitsmarktsituation Rücksicht nehmen. Es wurden deshalb Berufe ins Auge gefaßt, die entweder eine bestimmte Anzahl an abgeschlossenen Lehrverträgen pro Jahr zu verzeichnen haben oder aber eine gewisse Nachfrage nach Lehrlingen aufweisen.

Die Statistik des Amtes für Lehrlingswesen weist 19 Lehrberufe aus, in denen im Jahr 1997 mindestens 15 neue Lehrverträge abgeschlossen wurden. Zwei dieser Berufe, nämlich jener des Friseurs/der Friseurin und des Zahnarztassistenten/der Zahnarztassistentin sind als klassische Frauenberufe zu bezeichnen und wurden aus diesem Grund nicht weiter ins Auge gefaßt. Der Beruf des Technischen Zeichners/der Technischen Zeichnerin wurde aus methodischen Gründen ausgeschlossen: laut Auskunft der Handwerkskommission der Handelskammer ist eine Tätigkeitsanmeldung in Handwerk als Technischer Zeichner nicht möglich. Damit ist es auch methodisch sehr aufwendig, jene Betriebe ausfindig zu machen, in denen Personen mit dieser Ausbildung arbeiten. Es verbleiben damit 16 Berufe. Gleicht man die Häufigkeit der abgeschlossenen Lehrverträge mit dem Angebot der Firmen an neuen Lehrstellen ab, welche für die Erstellung des Lehrstellenkataloges erhoben werden, so ergeben sich außerhalb der ausgewählten Berufe keine weiteren, für welche eine besonders hohe Nachfrage eine Aufnahme in die Untersuchung rechtfertigen würde. Mit anderen Worten: Hohe Nachfrage herrscht in den Berufen, in denen bereits hohe Lehrlingszahlen zu verzeichnen sind.

Ergebnis der eben angeführten Überlegungen ist eine Einschränkung der knapp 200 Lehrberufe auf insgesamt 16, die in der Untersuchung Berücksichtigung fanden. Es sind dies die Berufe der Maurer, Tischler, Installateure, Elektriker, KFZ-Mechaniker, Maler und Lackierer, Zimmerer, Bäcker, Schlosser, Maschinenschlosser, Karosseriebauer, Konditoren, Schmiede, Fliesenleger, Spengler und Fleischer.

Die **zweite Stufe** des Verfahrens besteht in einer Bewertung der Chancen von Umschulungen in den 16 Berufen der Erstauswahl und beruht auf einer empirischen Repräsentativerhebung unter Südtiroler Handwerksbetrieben, in denen diese 16 ausgewählten Berufe anzutreffen sind. Dabei wurden insgesamt 399 Betriebsinhaber mittels telefonischem Interview befragt, wobei eine Auswahl arbeitsmarktrelevanter Fragestellungen thematisiert wurde. Für eine abschließende Bewertung der Erfolgsbedingungen für eine Umschulung von Frauen in den untersuchten Berufen wurden 14 dieser Fragenbereiche herausgegriffen. Für jeden Bereich wurde schließlich eine Behauptung aufgestellt, welche für eine Umschulung von Frauen in den jeweiligen Beruf spricht, wobei sich diese Behauptungen zum Teil auf Erkenntnisse der vorausgehenden Literaturstudie stützen. Die ausgewählten Bereiche sowie die dort festgelegten Bewertungselemente sind in Tabelle 1 aufgeführt. Bei dieser vergleichenden Bewertung der Voraussetzungen von Umschulungen in den 16 Berufen wurden die Ergebnisse der 14 Bereiche allerdings nicht gleich gewichtet. Tabelle 1 gibt auch das Gewicht an, welches den einzelnen Bewertungselementen zugewiesen wurde.

Bereich	Behauptung	Gewicht
a. Beschäftigtenzahl	Frauen aus einem ESF-Kurs finden in jenen Berufen eher eine Anstellung, die insgesamt eine hohe Beschäftigungszahl aufweisen.	3
b. Betriebsgröße	Frauen können sich in größeren Betrieben eher etablieren.	2
c. Frauenanteil insgesamt	Ein hoher Frauenanteil im Betrieb, auch in der Verwaltung, führt zu einem frauenfreundlicherem Klima	1
d. Frauenanteil im Handwerk	Bereits bestehende weibliche Beschäftigung im Handwerksberuf beweist die Eignung von Frauen in diesem Bereich.	2
e. Anzahl Berufe im Betrieb	Mehrere Berufe in einem Betrieb deuten darauf hin, daß bereichsübergreifende Qualifikationen gefordert sind, die man in einem Umschulungskurs einbeziehen kann.	1
f. Anteil neu geschaffener Stellen	Eine anteilmäßig hohe Quote neu geschaffener Stellen im Beruf deutet auf einen Wachstumsbereich hin und damit auf einen Beruf mit Zukunft.	1
g. Fachkräftemangel	Fachkräftemangel in einem Beruf erhöht die Chancen für umgeschulte Kräfte.	1
h. Beschäftigungsprognose	Berufe mit guten Wachstumsprognosen sind Zukunftsberufe, in denen auch Frauen größere Chancen haben.	1
i.	Berufe mit starken Veränderungen bezüglich Qualifikationsanforderungen bieten Absolventinnen von ESF-Kursen gute Einstiegschancen, wenn der Kurs auf die neuen Anforderungen Rücksicht nimmt.	1
k. Berufliche Ausbildung	In Berufen, in denen derzeit eher Unzufriedenheit mit der berufsschulischen Ausbildung herrscht, kann ein ESF-Kurs kurzfristig auf die Gründe für diese Unzufriedenheit eingehen und den Absolventinnen damit bessere Arbeitsschancen bieten.	2
l. Akzeptanz von Frauen	In Berufen, in denen Betriebsinhaber öfter auch Frauen einstellen würden, sollten diese leichter einen Ausbildungsbetrieb und anschließend einen Arbeitgeber finden.	3
m. Arbeit mit Maschinen	Das Arbeiten mit Maschinen wird Frauen eher weniger zugetraut. Frauen sollten sich deshalb leichter in <u>den</u> Berufen etablieren, in denen die Maschinen nicht so wichtig sind.	1
n. Bekanntheit von Umschulungen	Ausbildungsbetriebe sollten sich eher in den Berufen finden, in denen Umschulungsmaßnahmen bekannt sind.	1
o. Akzeptanz von Umschulungen	Absolventen von Umschulungen sollten sich eher in Berufen bewähren, in denen diese Ausbildungsform akzeptiert wird.	2

Tabelle 1: Betriebsbefragung: Bereiche für die Wahl eines Berufes für Umschulungen

Nachdem die Analysedimensionen für die Bewertung der einzelnen Berufe festgelegt sind, gilt es in einem weiteren Schritt zu prüfen, wie sich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung unter den Südtiroler Handwerksbetrieben auf dieses Raster abbilden lassen. Wenn man diese Bewertung getrennt nach Berufen durchführt, so kommt man zu einer Matrix aus 14 Bereichen und 16 Berufen.

Exemplarisch sei die Vorgehensweise anhand des Bereiches der Beschäftigtenzahlen in den Berufen verdeutlicht (Bereich a aus Tabelle 1). Bezüglich der Dimension „Beschäftigtenzahl“ lautet die der Bewertung zugrundeliegende Behauptung, daß Frauen aus einem ESF-Kurs in jenen Berufen eher eine Anstellung finden, die insgesamt eine hohe Beschäftigungszahl aufweisen. Dazu wurden die Angaben der befragten Betriebsinhaber zur derzeitigen Beschäftigtenzahl auf Südtirol hochgerechnet und verglichen (siehe Abbildung 2).

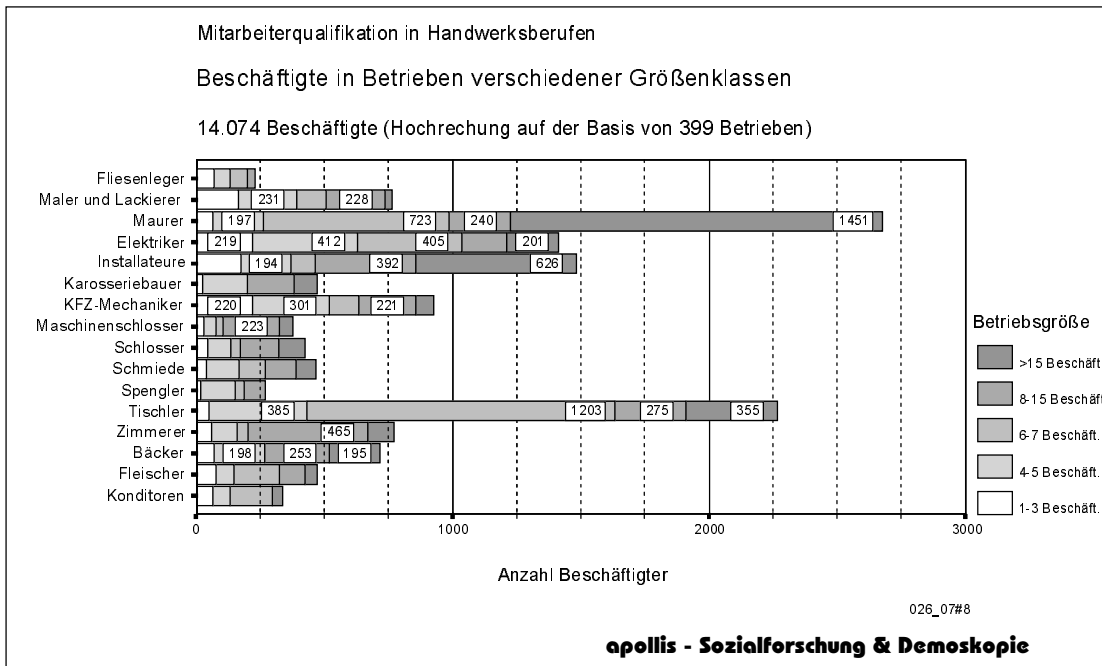


Abbildung 2: Betriebsbefragung: Anzahl Beschäftigter in den untersuchten Tätigkeitsbereichen im Handwerk (Hochrechnung). Nur Beschäftigte mit mehr als einem Beschäftigten.

Man erkennt, daß Betriebe im Mauer-, Elektriker-, Installateur-, Kfz-Mechaniker- und Tischlergewerbe deutlich mehr Personen beschäftigen als Betriebe der restlichen Tätigkeitsbereiche. Nach unten stehen in dieser Hinsicht Fliesenleger und Spengler ins Auge, welche weniger Personen beschäftigen. Wenn man also der Behauptung zustimmt, daß Frauen eher in Berufen mit hoher Gesamtbeschäftigung Erfolg haben werden, so sollte man einen Kurs für die erstgenannten Berufe ins Auge fassen und weniger für die zwei letztgenannten. In analoger Weise wurden die Ergebnisse der Untersuchung auf alle anderen ausgewählten Bereiche umgelegt. Für jeden Beruf und jeden ausgewählten Themenbereich stützen die Daten der Betriebsbefragung eine mögliche Umschulung für Frauen, sprechen dagegen oder aber lassen keine Aussage diesbezüglich zu. Tabelle 2 beschreibt

für jeden Bereich die Basis für die Bewertung auf der Grundlage der Betriebsbefragung, während Tabelle 3 die Ergebnisse dieser Bewertung in tabellarischer Form darstellt; dabei ist Zustimmung bzw. Ablehnung durch unterschiedliche Pfeile gekennzeichnet.

Bereich	Basis für die Bewertung
a. Beschäftigtenzahl	Angaben der Betriebe mit mehr als einem Mitarbeiter zur Gesamtanzahl an Mitarbeitern, Hochrechnung auf Südtirol.
b. Betriebsgröße	Angaben der Betriebe mit mehr als einem Mitarbeiter zur Gesamtanzahl an Mitarbeitern, Hochrechnung auf Südtirol.
c. Frauenanteil insgesamt	Angaben der Betriebe zum Anteil an Frauen insgesamt an den Beschäftigten, einbezogen also auch Frauen in Verwaltung und Verkauf.
d. Frauenanteil im Handwerk	Angaben der Betriebe zum Anteil an Frauen nur in den jeweiligen Handwerksberufen, also ohne Berücksichtigung der Frauen in Verwaltung und Verkauf.
e. Anzahl Berufe im Betrieb	Angaben der Betriebe zur Anzahl an Berufen aus der untersuchten Auswahl.
f. Anteil neu geschaffener Stellen	Angaben der Betriebe an neu geschaffenen Stellen im Jahr 1998.
g. Fachkräftemangel	Einschätzung der Betriebe bezüglich Fachkräftemangel im jeweiligen Tätigkeitsbereich.
h. Beschäftigungsprognose	Einschätzung der längerfristigen Beschäftigungsentwicklung durch die Betriebe.
i. Veränderungen im Beruf	Einschätzungen der Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen in den letzten 10 Jahren durch die Betriebe.
k. Berufliche Ausbildung	Bewertung der beruflichen Ausbildung bezüglich 10 Fähigkeiten.
l. Akzeptanz von Frauen	Bewertung des Einsatzes von Frauen im Betrieb durch die Betriebe.
m. Arbeit mit Maschinen	Bewertung der Wichtigkeit des Arbeitens mit Maschinen in den jeweiligen Berufen.
n. Bekanntheit von Umschulungen	Bekanntheit von Umschulungsmaßnahmen bei den Betrieben.
o. Akzeptanz von Umschulungen	Bewertung von Umschulungen im Handwerk durch die Betriebe.

Tabelle 2: Betriebsbefragung: Ausgewählte Bereiche für die Wahl eines Berufes für einen Umschulungskurs und Beschreibung der Datenbasis für diese Bewertung

So kann man etwa die Ergebnisse für die Fliesenleger so lesen, daß im Vergleich zu anderen Berufen insgesamt nur wenig Beschäftigte in diesem Bereich arbeiten (a), der Anteil an größeren Betrieben im Vergleich gering ist (b), auch der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft unterdurchschnittlich ist (c), dasselbe für den Frauenanteil im Handwerk zu beobachten ist (d), es in der Regel in einem Fliesenlegerbetrieb keine anderen Berufe gibt (e), der Anteil an jährlich neu geschaffenen Stellen im Durchschnitt liegt.

	Untersuchungsbereich													
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	n	o
Fliesenleger	↓	↓	↓	↓	↓	↔	↑	↓	↔	↓	↓	↔	↔	↔
Maler und Lackierer	↔	↔	↔	↑	↔	↑	↔	↔	↔	↔	↔	↑	↑	↓
Maurer	↑	↑	↔	↓	↔	↑	↓	↓	↔	↑	↓	↓	↔	↑
Elektriker	↑	↔	↑	↑	↓	↔	↔	↔	↑	↑	↔	↑	↔	↑
Installateure	↑	↑	↑	↔	↔	↑	↔	↔	↑	↔	↔	↔	↑	↔
Karosseriebauer	↔	↑	↑	↓	↑	↔	↔	↔	↑	↑	↔	↔	↔	↑
KFZ-Mechaniker	↑	↔	↑	↓	↑	↔	↔	↑	↑	↑	↔	↔	↔	↔
Maschinenschlosser	↔	↑	↔	↔	↑	↑	↔	↑	↔	↑	↔	↔	↔	↔
Schlosser	↔	↑	↔	↔	↑	↑	↑	↑	↔	↑	↔	↔	↑	↔
Schmiede	↔	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↑	↔	↓	↔	↔	↔	↓
Spengler	↓	↔	↔	↓	↓	↔	↔	↑	↔	↓	↔	↔	↔	↔
Tischler	↑	↔	↔	↔	↓	↔	↔	↓	↔	↔	↔	↓	↑	↔
Zimmerer	↔	↑	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↑	↔	↔	↓
Bäcker	↔	↑	↑	↑	↑	↑	↔	↓	↔	↓	↑	↔	↔	↑
Fleischer	↔	↔	↑	↔	↓	↔	↑	↓	↔	↔	↔	↔	↔	↑
Konditoren	↔	↓	↑	↑	↔	↔	↔	↓	↓	↓	↑	↓	↔	↔

Tabelle 3: Betriebsbefragung: Bewertungstabelle der 16 untersuchten Berufe nach insgesamt 14 Dimensionen

Die Ergebnisse der 14 untersuchten Bereiche wurden im Anschluß an das eben beschriebene Verfahren unterschiedlich stark gewichtet, wobei die Gewichte in Tabelle 1 angeführt sind. Besonders stark gewichtet wird die Einschätzung der Befragten zur Eignung von Frauen sowie die Gesamtbeschäftigtenzahl. Um diese Gewichte einfließen zu lassen, wurden die Ergebnisse aus Tabelle 3 in numerischer Form umgesetzt, indem ein positiver Wert in der Höhe des Gewichtes vergeben, falls die Ergebnisse für eine Durchführung einer Umschulung sprechen, im Falle einer indifferenten Haltung wird der Wert 0 zugewiesen, im ablehnenden Fall hingegen wird die Zelle mit dem negativen Gewicht besetzt. Summiert man nun die Zeilenwerte der einzelnen Berufe, so kommt man zu einer zusammenfassenden Bewertung, nach der man die Berufe reihen kann, wie es in Tabelle 4 angeführt ist.

Folgt man dem eben beschriebenen Überlegungen, so gibt es also eine Gruppe von 8 Berufen (Elektriker/in bis Maschinenschlosser/in), die deutlich mehr Punkte sammeln als der Rest, eine Gruppe von 6 Berufen (Maler/in & Lackierer/in bis Schmied/in), die im Mittelfeld

liegt sowie die 2 Berufe Fliesenleger/in und Spengler/in, welche in dieser Reihung deutlich schwächer abschneiden.

Beruf	Analysedimension														Punkte
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	n	o	
Elektriker	3	0	1	2	-1	0	0	0	1	2	0	1	0	2	11
Installateure	3	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	9
Schlosser	0	2	0	0	1	1	1	1	0	2	0	0	1	0	9
Bäcker	0	2	1	2	1	1	0	-1	0	-2	3	0	0	2	9
Karosseriebauer	0	2	1	-2	1	0	0	0	1	2	0	0	0	2	7
KFZ-Mechaniker	3	0	1	-2	1	0	0	1	1	2	0	0	0	0	7
Maschinenschlosser	0	2	0	0	1	1	0	1	0	2	0	0	0	0	7
Maler und Lackierer	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	1	-2	3
Zimmerer	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	-2	3
Maurer	3	2	0	-2	0	1	-1	-1	0	2	-3	-1	0	2	2
Fleischer	0	0	1	0	-1	0	1	-1	0	0	0	0	0	2	2
Tischler	3	0	0	0	-1	0	0	-1	0	0	0	-1	1	0	1
Konditoren	0	-2	1	2	0	0	0	-1	-1	-2	3	-1	0	0	-1
Schmiede	0	0	0	0	1	0	0	1	0	-2	0	0	0	-2	-2
Spengler	-3	0	0	-2	-1	0	0	1	0	-2	0	0	0	0	-7
Fliesenleger	-3	-2	-1	-2	-1	0	1	-1	0	-2	-3	0	0	0	-14

Tabelle 4: Betriebsbefragung: Ergebnisse der numerischen Umsetzung der gesammelten Ergebnisse.

◆ Instrumente für die Konzeption einer Umschulung

Neben der Sammlung von Argumenten für oder gegen eine Umschulung in einen bestimmten Handwerksberuf gibt die vorliegende Untersuchung auch Hinweise, welche Lehrinhalte in den verschiedenen Berufen berücksichtigt werden müssen, um den derzeitigen Anforderungen der Betriebe gerecht zu werden. Dazu liegen aus der Untersuchung Informationen vor,

- welche Fähigkeiten in bestimmten Berufen aus der Sicht der Betriebsinhaber besonders wichtig sind,
- wo von dieser Seite derzeit Unzufriedenheit diesbezüglich mit der beruflichen Ausbildung herrscht, wo also eine Umschulung Schwerpunkte setzen könnte, und
- welche Fähigkeiten die Betriebe Frauen in den jeweiligen Berufen zutrauen und wo hingegen Skepsis vorherrscht, wo also Schwierigkeiten bei der Suche von Lehrbetrieben zu erwarten sind und welcherart die Bedenken der Betriebe sein werden.

Alle drei Dimensionen wurden in der Betriebsbefragung thematisiert. Dieser Ansatz geht von der Erkenntnis aus,

- a) daß sich die Qualifikationsanforderungen an die Handwerker/innen stark geändert haben, wobei die Untersuchung bei den Betrieben ergeben hat, daß diese Einsicht zwar je nach Beruf unterschiedlich stark geäußert wird, aber doch insgesamt in allen Berufen dominiert, und
- b) daß die Chancen von Absolventinnen eines Umschulungskurses am Arbeitsmarkt natürlich steigen, wenn sie Qualifikationen mitbringen, welche in den Betrieben gefragt sind.

Eine vergleichende Darstellung der genannten drei Merkmale - also Wichtigkeit bestimmter Fähigkeiten, Zufriedenheit mit der entsprechenden Ausbildung und Einschätzung der Eignung von Frauen im Handwerk diesbezüglich - führt zu Erkenntnissen, welche für die inhaltliche Gestaltung von Kursen durchaus gewinnbringend sind. Dabei unterscheiden sich die Anforderungen an Umschulungen in den verschiedenen Berufen natürlich wesentlich. Während für die Auswahl der Berufe konkrete Aussagen für oder wider eine bestimmte Wahl gemacht werden können, kann es bei den Fragen der inhaltlichen Gestaltung der Umschulung weniger darum gehen, Erkenntnisse zu liefern, die für aller Berufe zutreffen; vielmehr ist das Ergebnis das zur Verfügung gestellte Instrument, welches im Rahmen der Curriculumentwicklung für eine Umschulung in einem konkreten Beruf eingesetzt werden sollte. Exemplarisch sei eine Lesart der Daten angeführt, wobei aus der Reihe der Fähigkeiten jene des Umgangs mit Maschinen herausgegriffen wird, welche sich bezüglich der Einschätzung der weiblichen Eignung durch die Betriebsinhaber als kardinal herausgestellt hat.

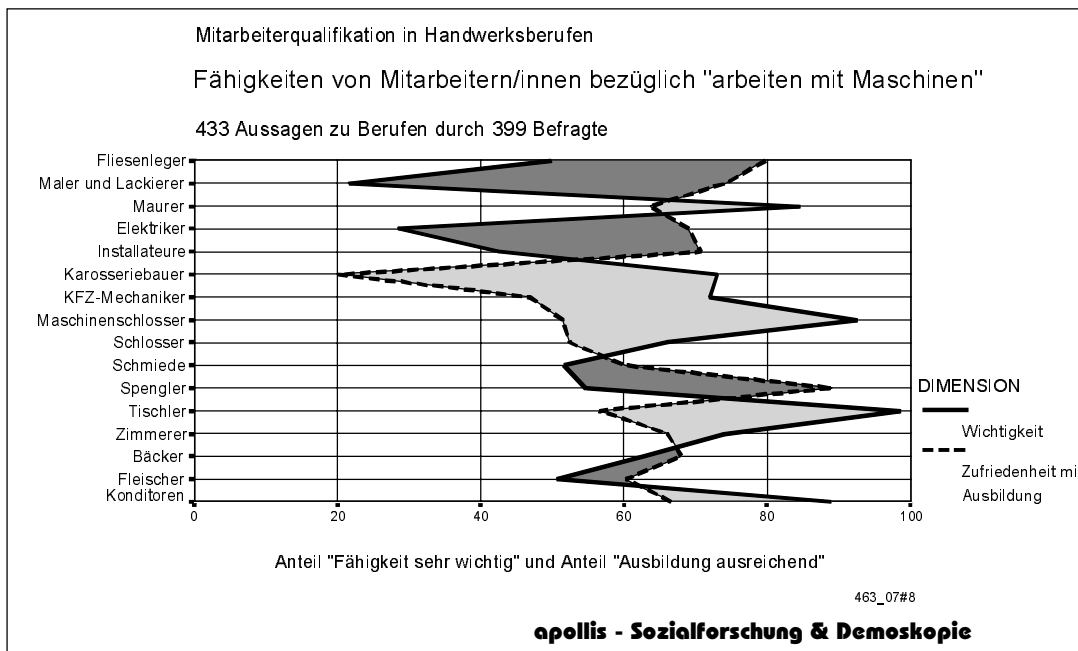


Abbildung 3: Betriebsbefragung: Einschätzung der Wichtigkeit bezüglich „arbeiten mit Maschinen“ und Zufriedenheit mit der Ausbildung diesbezüglich

Abbildung 3 beschreibt die Aussagen zur Wichtigkeit der Arbeit mit Maschinen und der Zufriedenheit mit der Ausbildung diesbezüglich aus der Sicht der Betriebsinhaber, wobei für die Beschreibung der Wichtigkeit der Anteil der Befragten aufgetragen ist, welcher sie als „sehr wichtig“ beschrieben hat, während bezüglich Zufriedenheit mit der Ausbildung der Anteil der Antwortenden aufgetragen ist, welcher sie diesbezüglich „ausreichend“ finden. Für eine bessere Lesbarkeit wurde die Differenz zwischen den zwei Linien verschieden eingefärbt, sodaß in einem dunkleren Grau jene Berufe erscheinen, in denen der Wert für Zufriedenheit über jenem der Wichtigkeit liegt, während ein helleres Grau jene Berufe hervorhebt, in denen die Bewertung der Wichtigkeit über jener der Zufriedenheit liegt. Diese zweiten Fälle erscheinen für die Konzeption einer Umschulung bezüglich dieser Fähigkeit interessant zu sein: Karosseriebauer, KFZ-Mechaniker, Maschinenschlosser und Tischler sehen bezüglich der Fähigkeit des Umgangs mit Maschinen stärkeren Handlungsbedarf als die anderen untersuchten Berufe. In diesen Berufen sollte also im Zuge einer Umschulung verstärktes Augenmerk auf den Umgang mit Maschinen gelegt werden.

Abbildung 4 zeigt die Aussagen der Betriebsinhaber bezüglich Zufriedenheit mit der Ausbildung und Eignung von Frauen, wiederum für die Fähigkeit des arbeitens mit Maschinen, wobei der Anteil der Zufriedenen mit der Ausbildung sowie der Anteil der Befragten aufgetragen ist, welche Frauen diese Tätigkeit im jeweiligen Beruf zutrauen⁷. Man erkennt auch hier bestimmte Berufe (wie jene der Fliesenleger, Maler, Elektriker und Installateure), in denen eine relativ hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Ausbildung bezüglich der beschriebenen Fähigkeit herrscht und gleichzeitig öfter Zweifel an der weiblichen Eignung angemeldet werden, während umgekehrt bei KFZ-Mechanikern, Maschinenschlossern, Schlossern und Fleischern eher eine umgekehrte Tendenz zu beobachten ist: hier gibt es eher eine niedrige Bewertung der derzeitigen Ausbildung, gleichzeitig wird Frauen die beschriebene Fähigkeit häufiger zugetraut.

⁷ Die Grundgesamtheit unterscheidet sich für beide Fragen leicht, wodurch sich die leichten Abweichungen in der Bewertung der Zufriedenheit mit der Ausbildung erklären.

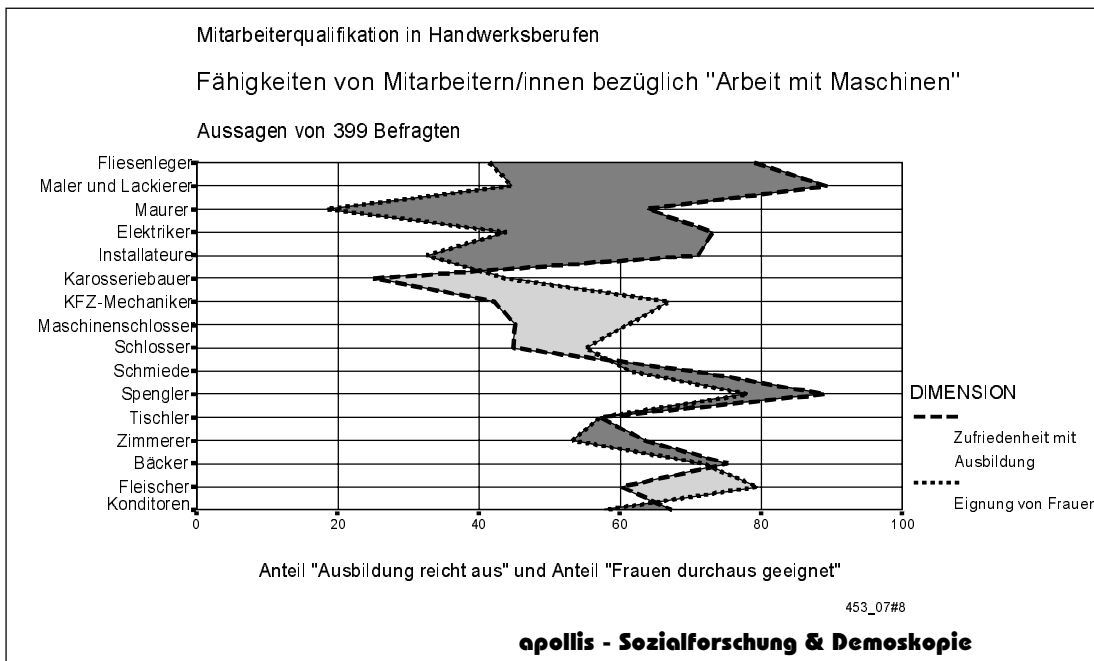


Abbildung 4: Betriebsbefragung: Zufriedenheit mit der Ausbildung bezüglich „arbeiten mit Maschinen“ und Beurteilung der Eignung von Frauen diesbezüglich

Ergänzend zum eben beschriebenen Instrument sei auf das Analysepotential zweier weiterer Fragenbereiche hingewiesen, welche ebenfalls stark umsetzungsorientiert sind. In einer Frage wurde in offener Form danach gefragt, wie stark sich die Anforderungen an die Berufe geändert haben und welches die Gründe für die Änderungen sind. In einer weiteren, ebenfalls offen gestellten Frage wurden etwaige Mängel in der Ausbildung thematisiert und danach gefragt, wo denn die berufliche Ausbildung verbessert werden müsste. Die Ergebnisse auf beide Fragen sind wiederum äußerst berufsspezifisch und für eine Curricularerstellung von großem Nutzen, wenn sie als Arbeitsgrundlage herangezogen werden.

2.5 Interesse von Frauen an Umschulung in Südtirol: Eine repräsentative Befragung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren⁸

Ziel der Frauenbefragung war es zum einen, den beruflichen Werdegang von Frauen in Südtirol einschließlich der relevanten lebensgeschichtlichen Bedingungsfaktoren zu beleuchten. Zum anderen ging es darum, das Erwerbsinteresse erwachsener Südtiroler Frauen zu erfassen und hierbei insbesondere das vorhandene Umschulungsinteresse aufzudecken, - unter besonderer Berücksichtigung der Umschulung in männertypische Handwerksberufe. Zu diesem Zweck wurde eine repräsentative Telefonbefragung von insgesamt 1001 Südtiroler Frauen aller drei Sprachgruppen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren durchgeführt.

⁸ vgl. Schnock, Brigitte, Helmuth Pörnbacher: Frauen in Handwerksberufen: Interesse von Frauen an Umschulung in Südtirol. Eine repräsentative Befragung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren. Illustrierter Bericht an den Auftraggeber, apollis, Bozen

Zusammengefaßt konnten folgende Erkenntnisse aus der Repräsentativbefragung gewonnen werden:

◆ Berufliche Situation

Auch in Südtirol konzentriert sich der ganz überwiegende Teil der Frauen auf typische Frauenberufe in den Bereichen Büro und Verwaltung, Erziehung, Verkauf und Tourismus; Männerberufe sind für Frauen noch kaum erschlossen.

Obgleich das Schulbildungsniveau der Frauen in den letzten Jahren immer weiter angestiegen ist, gibt fast ein Viertel der befragten Frauen - weitgehend unabhängig von der Altersgruppe - an, über keine anerkannte Berufsausbildung zu verfügen, sondern im Betrieb angelernt worden zu sein. Angelernte Kräfte sind hierbei insbesondere in den frauentypischen Bereichen Fremdenverkehr, Hauswirtschaft und Verkauf oder als Arbeiterinnen tätig.

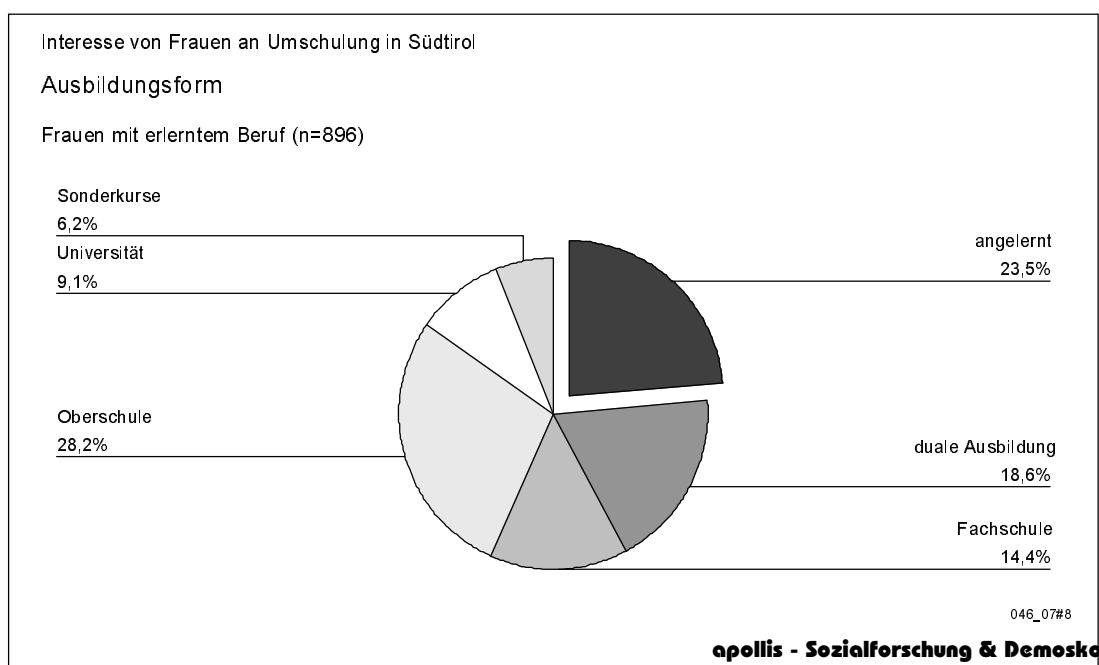


Abbildung 5: Frauenbefragung: Berufsausbildung von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren

◆ Zufriedenheit mit erlerntem Beruf

Ein Drittel der befragten Frauen gibt an, nicht den Beruf ergriffen zu haben, den es sich gewünscht hat.

Der gewählte Beruf entsprach um so weniger dem Wunschberuf, je niedriger das Qualifikationsniveau in diesen Berufen war. Je höher das Qualifikationsniveau, desto höher auch die Berufstreue bzw. die Arbeitsmarktchancen in diesem Beruf: Eher niedrig qualifizierte Frauen wechseln häufiger ihren Beruf als höher qualifizierte Frauen. Frauen, die ausschließlich in ihrem erlernten bzw. angelernten Beruf gearbeitet haben, erweisen sich dabei als zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als die Frauen, die auch in anderen als dem erlernten oder angelernten Beruf tätig waren.

Fundierte berufliche Ausbildung erweist sich damit als wichtige Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit und berufliche Möglichkeiten.

Die erwerbstätigen Südtiroler Frauen sind mit ihrer aktuellen Berufsarbeit insgesamt allerdings recht zufrieden: Nur knapp ein Zehntel äußert sich dahingehend, weniger oder nicht zufrieden mit seiner beruflichen Situation zu sein.

◆ **Berufsunterbrechung aufgrund Familienpflichten**

Unterbrechungen der Berufstätigkeit erfolgen bei den befragten Frauen in der überwiegenden Mehrzahl wegen der Kinder: Mehr als drei Viertel der nicht-erwerbstätigen Frauen haben Kinder unter 18 Jahren zu versorgen; von den erwerbstätigen Frauen ist dies weniger als die Hälfte. Knapp ein Fünftel der befragten Frauen gibt an, berufliche Nachteile durch die Berufsunterbrechung erlitten zu haben.

◆ **Interesse an beruflicher Veränderung bzw. beruflichem Wiedereinstieg**

Trotz hoher Berufszufriedenheit gibt ein Viertel der befragten erwerbstätigen Frauen an, in letzter Zeit häufig oder zumindest ab und zu an einen Berufswechsel gedacht zu haben. Zudem denkt gut ein Drittel der nicht-erwerbstätigen bzw. der „Nur“-Hausfrauen häufig oder wenigstens bisweilen an eine Rückkehr in den Beruf. Es deutet sich damit an, daß neben den „klassischen“ weiblichen Zielgruppen für Umschulungskurse, also den arbeitslosen Frauen und den Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase, auch die erwerbstätigen Frauen ein erhebliches Potential an Interessentinnen für Umschulungsmaßnahmen darstellen. Es handelt sich dabei sowohl um Frauen, die mit ihrer aktuellen Berufssituation eher weniger zufrieden sind, als auch um Frauen, die einfach Lust haben, beruflich noch einmal etwas Neues zu beginnen. Abbildung 6 zeigt diese Ergebnisse in Form von absoluten Zahlen, welche gleichzeitig verdeutlichen, daß zwar auch unter Pensionistinnen und Frauen in Ausbildung zum Teil Interesse an einer Umschulung besteht, daß aber Frauen in diesem Erwerbsstatus in der untersuchten Alterskohorte eine untergeordnete Rolle spielen.

⁹ Der Anteil der arbeitslosen Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren beträgt in der Repräsentativbefragung 1,7%, laut Mikrozensus im Durchschnitt der Jahre 1997 und 1998 2,5%.

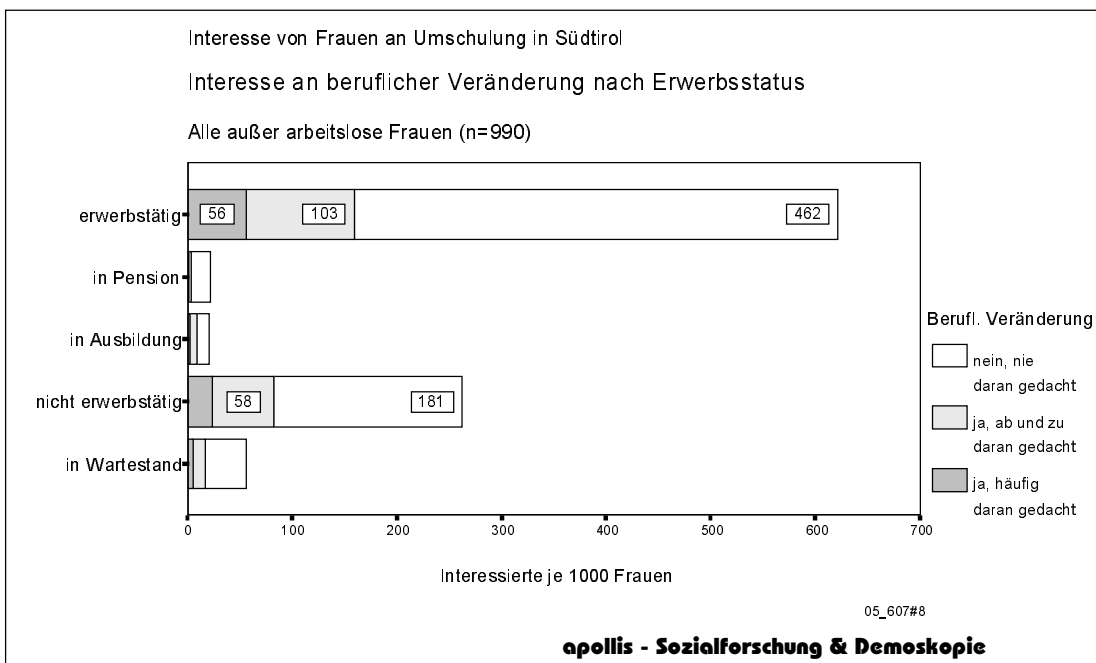


Abbildung 6: Frauenbefragung: Weibliches Arbeitskräftepotential nach Erwerbsstatus

◆ Interesse an Umschulung allgemein

Das große Interesse an beruflicher Veränderung unter den Südtiroler Frauen bestätigt sich auch vor dem Hintergrund des Ergebnisses, daß 57% aller befragter Frauen die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, für die Ausübung eines anderen als den gelernten oder gegenwärtigen Beruf einen zweijährigen Lehrgang oder Kurs zu absolvieren, bejahen siehe Abbildung 7.

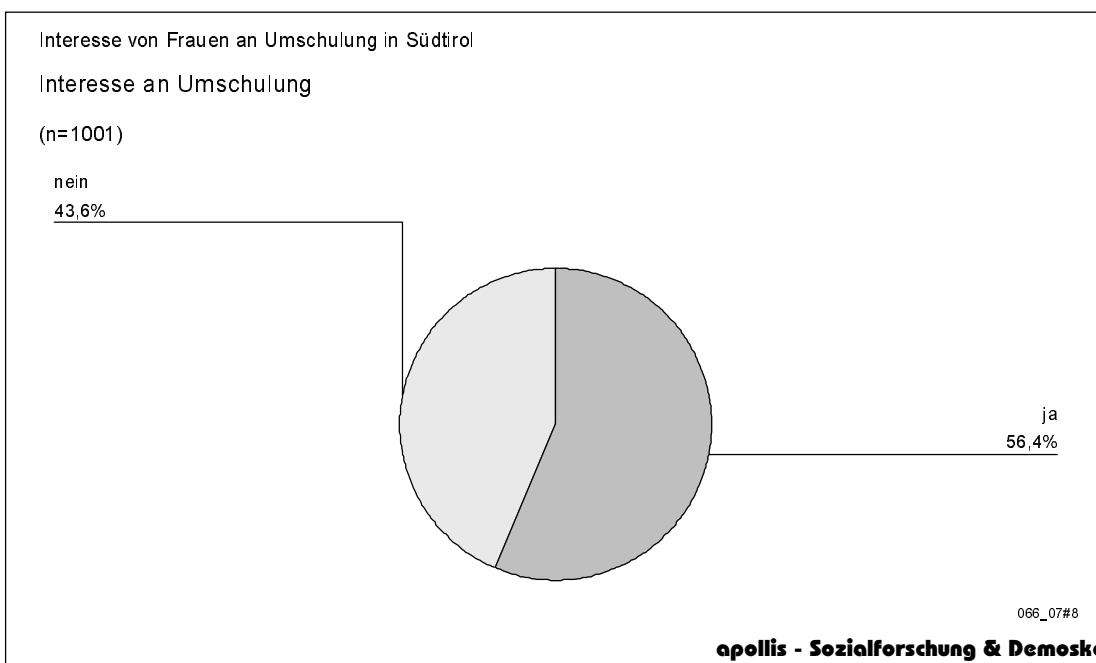


Abbildung 7: Frauenbefragung: Umschulungsinteresse bei Frauen zwischen 25 und 49 Jahren

Frauen, die am meisten für eine Umschulung zu begeistern sind, sind - obige Annahme bestätigend - erwerbstätige Frauen; darüber hinaus sind unter den umschulungsinteressierten Frauen tendenziell jüngere Frauen und Frauen mit Ober- oder (Fach)-Hochschulabschluß stärker vertreten, ebenso wie Frauen, die einst nicht ihren Wunschberuf ergreifen konnten und eine Umschulung offenbar als Erfüllung langgehegter Berufswünsche wahrnehmen.

Die Zahl der an einer Umschulung interessierten „Nur“-Hausfrauen ist dagegen vergleichsweise gering. Anzunehmen ist, daß diese Frauen vor allem wegen ihrer familiären Verpflichtungen vor der Teilnahme an einem Umschulungskurs zur Vorbereitung ihres beruflichen Wiedereinstiegs eher zurückschrecken. Damit wird deutlich, wie wichtig bei der Konzeption von Umschulungskursen für Frauen die Gewährleistung spezifischer zeitlich-organisatorischer Voraussetzungen ist, wenn zur Zielgruppe der Maßnahmen auch Frauen mit familiären Verpflichtungen gehören sollen.

Als eher gering erweist sich zudem das Umschulungsinteresse bei Frauen ohne einschlägige Berufsausbildung. Hier tritt das Erfordernis geeigneter Motivations- und Informationsstrategien zutage, wenn mit dem Umschulungsangebot auch Frauen erreicht werden sollen, die die versäumte Erstausbildung nachholen möchten, damit aber zu den eher lern- und ausbildungsungewohnten Frauen gehören.

Schließlich zeigt die Befragung auf, daß Frauen aus ländlicheren Bereichen geringeres Interesse an der Absolvierung eines Kurses aufweisen als Frauen aus städtischen Gebieten, ein Ergebnis, das auf die Wichtigkeit der Erreichbarkeit der Schule bzw. Ausbildungsstätte als Merkmal der Zielgruppenorientiertheit von Umschulungsmaßnahmen verweist.

◆ Interesse an einer Umschulung im Handwerk

Von den Frauen mit Umschulungsinteresse geben wiederum über 60% an, sich vorstellen zu können, in einem Handwerksberuf tätig zu sein. Die Berufe Konditorin, Bäckerin, Malerin/Lackiererin und Tischlerin stoßen dabei auf das besondere Interesse der befragten Frauen. Es handelt sich dabei um Berufe, deren Arbeitsanforderungen bzw. Arbeitsprodukte eine unübersehbare Nähe zur weiblichen Erfahrungswelt haben; darüber hinaus zeichnen sich diese Berufe - mit Ausnahme des Tischlerhandwerks - typischerweise durch eher geringen Maschineneinsatz aus.

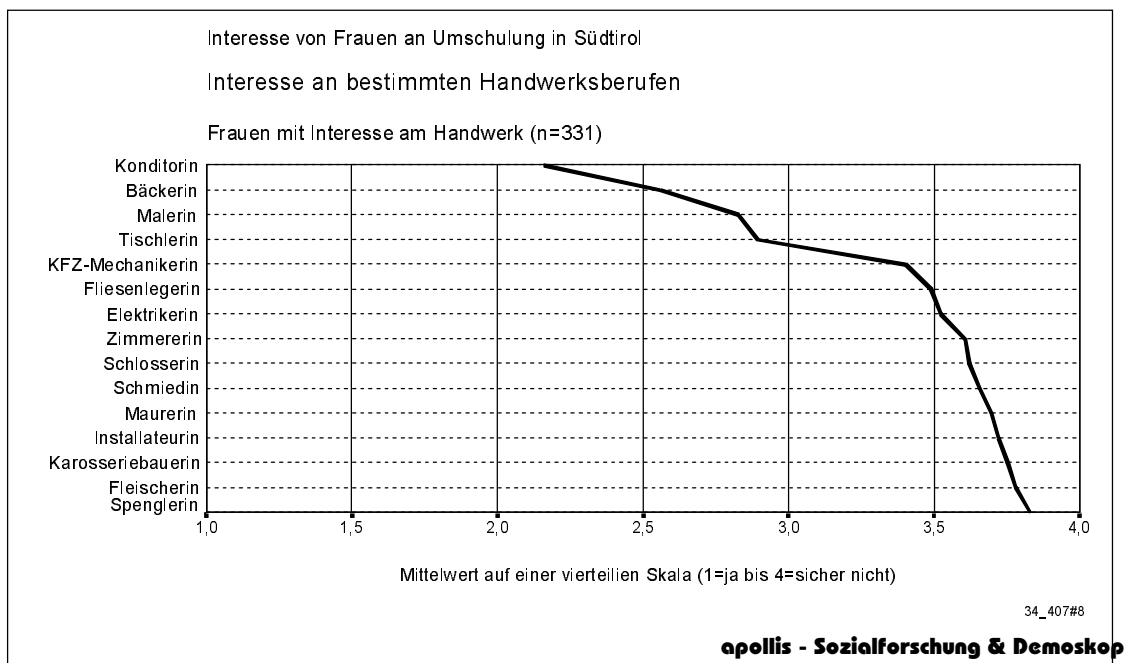


Abbildung 8: Frauenbefragung: Interesse an ausgewählten Handwerksberufen

Ganz konkret nach dem Interesse an einer zweijährigen Lehre im Handwerk befragt geben insgesamt 17,4% aller befragter Frauen zwischen 25 und 49 Jahren an, Interesse daran zu haben. Bei den Südtiroler Frauen besteht damit eine große Aufgeschlossenheit der Ausübung von männertypischen Handwerksberufen gegenüber. Möchte man die Fragen zum Interesse der Frauen an Umschulung allgemein bzw. speziell im Handwerk zusammenfassen, so zeigt sich, daß 44% aller Frauen in der untersuchten Altersgruppe kein Interesse an einer Umschulung haben („Uninteressierte“), gut 20% sich zwar eine Umschulung vorstellen können, nicht aber im Handwerk („Interessierte“). Von den verbleibenden 35% der Frauen geben die Hälfte an, selbst konkretes Interesse an einem solchen Kurs zu haben („Teilnehmerinnen“), während die restlichen 17% zwar Interesse im Handwerk zeigen, aber vor einer konkreten Umschulung zurückschrecken („potentielle Teilnehmerinnen“). Die diesbezüglichen Zahlen zeigt Abbildung 9.

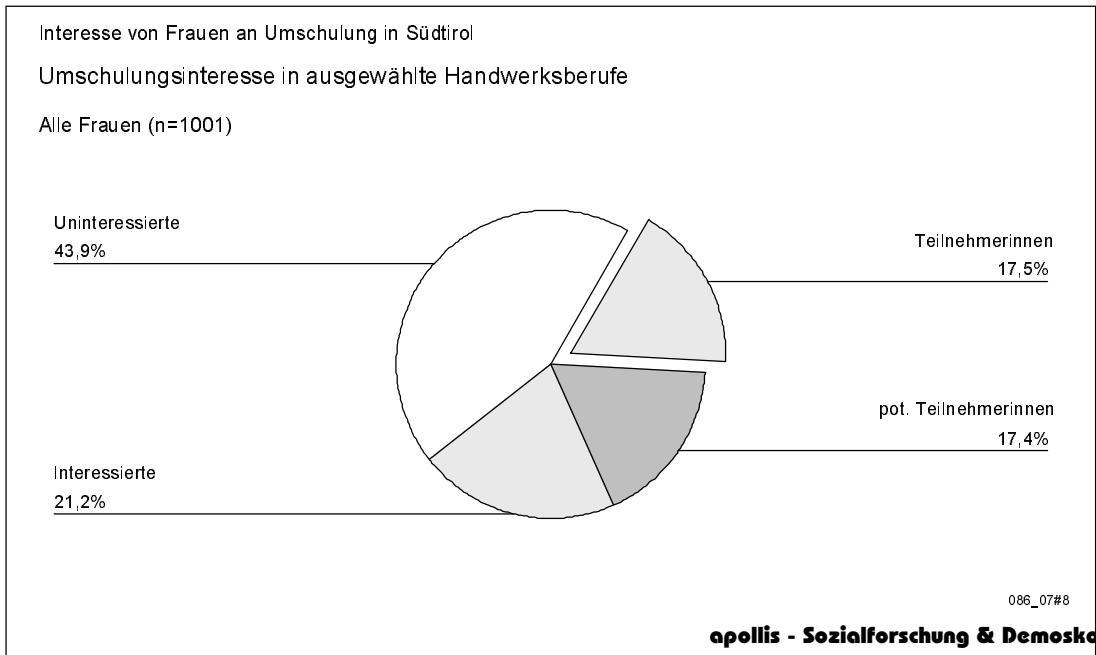


Abbildung 9: Frauenbefragung: Zusammenfassung der Ergebnisse nach Interesse für eine Umschulung in Handwerksberufe

Zu den Interessentinnen zählen neben den Frauen der jüngeren Altersgruppe überraschenderweise auch sehr viele Frauen im Alter zwischen 45 und 49 Jahren, die sonst üblicherweise weniger für die Teilnahme an Lehrgängen und Umschulungen zu gewinnen sind.

◆ Fazit

Die Frauenbefragung eröffnet breiten Einblick in den beruflichen Werdegang und die beruflichen Vorstellungen Südtiroler Frauen in Abhängigkeit von ihrer persönlichen Ausgangssituation und ihren spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Die Ergebnisse zeigen auf, daß unter den Frauen der Altersgruppe zwischen 25 und 49 Jahren zum einen große Aufgeschlossenheit einer beruflichen Neuorientierung gegenüber auf der Basis einer fundierten Qualifizierung herrscht, und zum anderen ein großes Interesse an der Ausübung einer handwerklich-praktischen Tätigkeit besteht. Es wird deutlich, daß im Hinblick auf die Gewinnung einer ausreichenden Zahl geeigneter Teilnehmerinnen an Umschulungsmaßnahmen für Handwerksberufe kein Anlaß zur Sorge bestehen muß, wenn bei der Auswahl der Berufe auch die Interessenschwerpunkte der Frauen berücksichtigt werden, wenn die Bestimmung der Zielgruppen der Maßnahmen den spezifischen Voraussetzungen des Südtiroler Arbeitsmarktes entspricht, wenn angemessene Beratung der Frauen eine wohlüberlegte und wohlinformierte Entscheidung zur Kursteilnahme gewährleistet und wenn die Kursorganisation den besonderen Bedürfnissen und Lebensumständen erwachsener (Familien-)Frauen unterschiedlichen Alters und beruflichen Werdegangs in der Stadt wie in den ländlicheren Regionen Rechnung trägt.

2.6 Umsetzung der Untersuchung: Ergebnisse eines Expertenworkshops¹⁰

Nach Abschluß der Betriebsbefragung und der Befragung potentiell an einem Handwerksberuf interessierter Frauen wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung insgesamt 5 Berufsfelder als Arbeitshypothese festgelegt, für die eine Umschulung von Frauen in Handwerksberufen in Frage käme: die Berufe Konditorin, Bäckerin, Malerin/Lackiererin, Tischlerin und Elektrikerin.

Ziel des anschließend veranstalteten Expertenworkshops war es, die mittelfristige Arbeitsmarktentwicklung der ausgewählten Berufe zu bewerten, voraussehbare neue Qualifikationen zu beschreiben, die in der regulären Ausbildung derzeit noch nicht berücksichtigt sind, und herauszuarbeiten, wie spezifischen Fähigkeiten und (Lern-)Dispositionen von Frauen im Rahmen der Umschulungsmaßnahme gefördert und im Hinblick auf die (neuen) Qualifikationsanforderungen in den ausgewählten Berufsfeldern genutzt werden können.

Zusammengefaßt wurden in der Expertenrunde folgende Ergebnisse erarbeitet:

- Auf Seiten der im Workshop vertretenen Berufsverbände (Konditor-, Tischler- und Elektrohandwerk) besteht überaus großes Interesse an der Ausbildung und Beschäftigung weiblicher Handwerkerinnen.
- Alle Vertreter/innen der Berufsverbände sind in hohem Maße und unmittelbar an einer Kooperation mit dem Träger von Umschulungsmaßnahmen für Frauen in Handwerksberufen im Hinblick auf die Konzeption und die Durchführung der Maßnahmen interessiert.
- In keinem der Berufsbereiche werden Einsatzhemmnisse für weibliche Fachkräfte gesehen, die in den Tätigkeitsanforderungen der Berufe begründet liegen¹¹.
- Alle Vertreter/innen der Berufsverbände sehen spezifische Einsatzfelder für Frauen in den jeweiligen Berufen, in denen diese entweder ihr spezifisches „weibliches Arbeitsvermögen“ zum Einsatz bringen und/oder durch die Vermittlung „neuer Qualifikationen“ einen Qualifizierungsvorsprung den Lehrlingen mit regulärer Ausbildung gegenüber aufweisen.

¹⁰ Schnock, Brigitte, Helmuth Pörnbacher (1999): Frauen in Handwerksberufen. Ergebnisse des Expertenworkshops. Protokoll.

¹¹ Lediglich beim Bäckerhandwerk wurde auf die extrem familienfeindlichen Arbeitszeiten hingewiesen, die diesen Beruf als Umschulungsberuf für Frauen nochmals überdenkenswert machen.

3 Entscheidungshilfen und Handlungsempfehlungen für die Konzeption und Durchführung von Umschulungskursen für Frauen im Handwerk

3.1 Einleitung

Die folgende Darstellung von Empfehlungen im Hinblick auf die Konzeption und Durchführung von konkreten Umschulungskursen für Frauen im Handwerk basiert auf den Ergebnissen der verschiedenen Untersuchungsmodule der vorliegenden Forschung.

Ziel ist es im folgenden,

- Aussagen zur Auswahl geeigneter Umschulungsberufe für Frauen im Handwerk zu treffen,
- Planungshilfen bei der Organisation der Umschulungskurse zu liefern und
- erste Überlegungen zu den in den Umschulungskursen zu vermittelnden Qualifizierungsinhalten anzustellen.

3.2 Auswahl der Umschulungsberufe

3.2.1 Auswahl von Umschulungsberufen unter Arbeitsmarktaspekten

In Bezug auf die Entscheidungskriterien für die Auswahl geeigneter Umschulungsberufe für Frauen im Handwerk unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes liefern die Literaturstudie und die Repräsentativerhebung unter Handwerksbetrieben folgende wichtige Erkenntnisse:

- Handwerksbetriebe sind dann bereit, Frauen als Handwerkerinnen zu beschäftigen, wenn es an männlichen Fachkräften mangelt. Geeignete Umschulungsberufe für Frauen sind deshalb in erster Linie Berufe mit Fachkräftedefizit. Diese Erkenntnis fußt in erster Linie auf den Erfahrungen aus dem Ausland.

Neben diesem vorrangigem Gesichtspunkt empfehlen sich als Umschulungsberufe für Frauen darüber hinaus in

- Berufe, die in der Region häufig vertreten sind,
- Berufe, für die regional gleichmäßig verteilte betriebliche Strukturen vorhanden sind,
- zukunftsorientierte Berufe mit günstigen Erwartungen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Branche,
- Berufe mit hohem Anteil an jungen Beschäftigten,
- Berufe mit einem relativ hohen Anteil an größeren Betrieben,
- Berufe mit hoher Anwendungsbreite der erworbenen Qualifikationen,
- Berufe mit günstigen Voraussetzungen der Weiterqualifizierung,
- Berufe mit guten Einkommenschancen,
- Berufe mit schnellen Veränderungen in den beruflichen Anforderungen,

- Berufe, in denen die aktuelle berufliche Ausbildung den Anforderungen eher hinterherhinkt, oder in denen sich umgekehrt die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sehr schnell ändern,
- neue Berufe, die es als reguläre Ausbildungsberufe zur Zeit noch nicht gibt,
- Berufe mit bereits heute relativ hoher Frauenquote im Betrieb insgesamt bzw. im Handwerksbereich im besonderen, sowie
- Berufe, in denen sich Betriebsinhaber Handwerkerinnen vorstellen können.

Die empirische Prüfung einer Reihe dieser Aspekte im Rahmen der Erhebung unter Südtiroler Betrieben bringt zutage, daß in Südtirol unter Berücksichtigung der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt Umschulungen für Frauen in die Berufe Elektriker/in, Installateur/in, Schlosser/in, Bäcker/in, Karosseriebauer/in, KFZ-Mechaniker/in, Maschinenschlosser/in sowie Maler/in und Lackierer/in am sinnvollsten, weil aussichtsreichsten sind.

3.2.2 Auswahl von Umschulungsberufen unter dem Aspekt der beruflichen Interessen von Frauen

Handwerksberufe, die den Interessen von Frauen am ehesten entsprechen, sind ungeachtet der Arbeitsmarktsituation:

- Berufe mit kreativ-gestalterischen Tätigkeitsanforderungen,
- Berufe, in denen unmittelbar Praktisches oder Schönes hergestellt wird,
- Berufe, deren Tätigkeitsanforderungen der weiblicher Erfahrungs- und Lebenswelt nahestehen sowie
- Berufe mit eher geringem Maschineneinsatz.

Dieses Ergebnis der Literaturstudie findet seine Bestätigung und Konkretisierung in den Ergebnissen der Befragung von Südtiroler Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren: Aus einer Vorauswahl von insgesamt 16 Berufen meldeten die befragten Frauen das stärkste Interesse für das Konditoren-, Bäcker-, Maler- und Lackier-, Tischler- und KFZ-Mechanikerhandwerk an. Das geringste Interesse besteht bei den Frauen dagegen in Bezug auf die Berufe Spenglerin, Installateurin, Fleischerin und Karosseriebauerin.

Studien im Ausland zeigen darüber hinaus, daß sich als Umschulungsberuf für Frauen weniger geeignet erweisen:

- Berufe, in denen sehr hoher Einsatz von Körperkraft gefordert ist,
- Berufe mit hohem Außendienstesinsatz,
- Berufe, in denen gesetzliche Vorschriften die Beschäftigung von Frauen erschweren und
- Berufe mit familienfeindlichen Arbeitszeiten.

3.2.3 Fazit

Bei der endgültigen Auswahl von frauenuntypischen Handwerksberufen, für die in Südtirol Umschulungskurse angeboten werden sollen, empfiehlt sich eine ausgewogene Berücksichtigung der Arbeitsmarktchancen bestimmter Berufe und der Betriebsinteressen einerseits und der Berufswünsche der Frauen andererseits. Zu bedenken ist allerdings, daß die

Aussichten auf einen Arbeitsplatz in einem aussichtsreichen Beruf ein wichtigeres Auswahlkriterium darstellen sollten als spontan von den Frauen geäußerte Berufswünsche im Handwerk. Ohne den Frauen die Fähigkeit der selbstbestimmten Berufswahl abzusprechen, zeigt sich doch, daß die Berufswünsche der Frauen auch in frauenuntypischen Bereichen stark von ihrer Erfahrungswelt bestimmt sind und damit - strukturell bedingt - eingeschränkt sein können. Dies gilt in gewissem Maße auch für die Berufe, die in der hier durchgeführten Repräsentativbefragung von den Frauen favorisiert wurden. Erfahrungen im Ausland zeigen allerdings, daß es im Rahmen von Informationsarbeit und Berufsfindungsmaßnahmen wie Betriebsbesichtigungen, Schnupperpraktika usw. möglich ist, die berufliche Orientierung von handwerklich interessierten Frauen auch auf Bereiche auszuweiten, die ihnen zunächst eher fremd sind, und daß Frauen in diesen Berufsbereichen regelmäßig hohe Berufszufriedenheitswerte erreichen, wenn ihre Arbeitsmarktchancen gesichert sind.

3.3 Organisatorische Anforderungen an Umschulungskurse

3.3.1 Auswahl der Zielgruppen des Kurses

Wie die Repräsentativbefragung von Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren zeigt, besteht unter den Südtiroler Frauen großes Interesse an der Absolvierung von berufsbildenden Kursen und Lehrgängen ebenso wie an der Ausübung einer handwerklichen Tätigkeit. Damit dürfte ein großes Potential an Interessentinnen für Umschulungskurse im Handwerksbereich gegeben sein.

Hierbei wird deutlich, daß sich die Zielgruppen solcher Kurse in Südtirol keineswegs in den von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen und den Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase erschöpfen. Vielmehr handelt es sich auch bei den aktuell erwerbstätigen Frauen mit Interesse an einer beruflichen Neuorientierung um eine wichtige Zielgruppe von nachfrageorientierten Umschulungskursen für Frauen in Südtirol. Mit dem Kursangebot erreichbar sind voraussichtlich auch Frühpensionistinnen, die im Rahmen eines neuen Berufs wieder in das Berufsleben zurückkehren möchten.

Tendenziell am leichtesten für die Umschulung in einem Handwerksberuf werden jüngere Frauen zu gewinnen sein, wobei auch eine nicht zu vernachlässigende Zahl von älteren Frauen Interesse an einer Umschulung in einen Handwerksberuf zeigte, sowie Frauen mit höherer Schulbildung und solche Frauen, die einst nicht ihren Wunschberuf ergreifen konnten.

Eine wichtige Zielgruppe von Umschulungsmaßnahmen stellen stets auch Frauen dar, die aus Familiengründen vorübergehend aus dem Beruf ausgeschieden sind und einen beruflichen Wiedereinstieg auf der Grundlage einer (anderen) Berufsausbildung anstreben. Vor dem Hintergrund der Untersuchungsergebnisse ist allerdings zu erwarten, daß diese Frauen, besonders wenn sie noch minderjährige Kinder zu versorgen haben, nur dann zur Teilnahme an einem Kurs gewonnen werden können, wenn familiengerechte zeitlich-organisatorischer Voraussetzungen den Zugang zum Kurs erleichtern.

Aus- und Umschulung für Erwachsene richtet sich schließlich immer auch an Personen ohne einschlägige Berufsausbildung, zu denen immerhin fast ein Viertel der befragten Südtiroler Frauen gehört. Gerade Frauen, die nicht über eine Erstausbildung verfügen, zeigen sich in der Frauenbefragung allerdings besonders zurückhaltend Umschulungskursen ge-

genüber. Dies verdeutlicht das Erfordernis geeigneter Motivations- und Informationsstrategien, wenn mit dem Umschulungsangebot auch Frauen erreicht werden sollen, die die versäumte Erstausbildung nachholen möchten, aber zu den eher lern- und ausbildungsun- gewohnten Frauen gehören.

3.3.2 Gewinnung geeigneter Kursteilnehmerinnen

Vor dem Hintergrund des großen Interesses Südtiroler Frauen an der Umschulung in einen Handwerksberuf kann davon ausgegangen werden, daß eine ausreichende Zahl von Kursteilnehmerinnen gewonnen werden kann, wenn es gelingt, die Interessentinnen tatsächlich zu erreichen, sie angemessen zu informieren und während des Entscheidungsprozesses für oder gegen eine Umschulung fachgerecht zu begleiten.

Auf der Grundlage der gewonnenen Forschungsergebnisse vor allem aus der Literaturstudie und der Befragung der Teilnehmerinnen des NOW-Kurses ergeben sich in diesem Zusammenhang folgende Überlegungen und Anregungen:

Um Mädchen und Frauen zur Ausbildung bzw. Umschulung in männertypische Berufe zu gewinnen, bedarf es gezielter Informations- und Motivationsarbeit. Neben dem Veranstalter der Umschulungsmaßnahme sollten auch die Berufsberatung, das Arbeitsamt, Fraueninformationsstellen usw. aktiv in die Informations- und Motivationsarbeit einbezogen werden. Dabei sollten alle Stellen, die mit der Information über die Kursangebote befaßt sind, in der Lage sein, Frauen umfassende Beratung über die Berufsbilder der Umschulungsberufe ebenso wie über die Kursorganisation und Umschulungsanforderungen zu geben.

Insbesondere Frauen mit fehlender oder lang zurückliegender Lern- und Ausbildungserfahrung, wie Frauen ohne Erstausbildung oder Frauen nach der Familienphase, bedürfen besonderer Ermutigung und Bestätigung, allerdings ohne ihnen Informationen über die tatsächlichen fachlichen Anforderungen der Umschulung vorzuenthalten.

Die qualifizierte Entscheidung zur Umschulung in einen Handwerksberuf kann auch im Rahmen einer beruflichen Umorientierung erfolgen. Umschulungsberatung kann deshalb auch heißen, das Berufsspektrum der Frauen, die primär Interesse an einer Qualifizierung in einem Frauenberuf anmelden und z.B. über handwerklich-praktische Vorkenntnisse aus vorangegangener Berufsarbeit verfügen, zu erweitern und zur Umschulung in einen Handwerksberuf zu motivieren.

Grundsätzlich sollte die Eignung und Motivation der Frauen im Rahmen einschlägiger Verfahren der Kompetenzbewertung, von Berufsfindungsphasen oder Schnupperkursen geprüft werden.

3.3.3 Zusammenarbeit mit dem Handwerk

Der größte Anreiz für Mädchen und Frauen, einen männertypischen Beruf zu ergreifen, besteht im konkreten Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzangebot seitens der Betriebe. Das ausgeprägte Interesse des Maßnahmenträgers einerseits und der Berufsverbände ausgewählter Handwerksberufe andererseits zur Zusammenarbeit bei der Konzeption und Durchführung weiterer Umschulungsmaßnahmen für Frauen in Handwerksberufen sollte genutzt werden. Folgende Aufgaben sollten in Kooperation von Maßnahmenträger und Berufsverbänden erfüllt werden:

- Festlegung der in der Umschulung zu vermittelnden Qualifikationen unter besonderer Berücksichtigung von Zusatz- oder „neuen“ Qualifikationen
- Abstimmung von Unterricht und Praktikum: Was kann wo in welchem Zeitraum am besten gelernt werden?
- Festlegung der Funktionen und Pflichten der Praktikumsbetriebe
- Festlegung der Kriterien zur Auswahl geeigneter Praktikumsbetriebe (Größe, Auftragslage, Betriebsausstattung, Einsatzmöglichkeiten, Zusammensetzung der Belegschaft, Ausbildungserfahrung, Erreichbarkeit, Einstellung zur Maßnahme/zur Zielgruppe usw.)
- Strategien der Vorbereitung der Praktikumsbetriebe auf die Zielgruppe
- Vorbereitung der Übernahme der Praktikantinnen im Praktikumsbetrieb.

Zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Praktikumsphase sind darüber hinaus:

- die Bewußtseinsbildung und die Überzeugung der Praktikumsbetriebe in Bezug auf die Ziele des Umschulungsprojektes/des Praktikums,
- die Information der Praktikumsbetriebe über die Konzeption der Umschulung und über den Ausbildungsstand der Praktikantinnen bei Eintritt ins Praktikum,
- die Vereinbarung eines verbindlichen Ausbildungsplans für das Praktikum, der dem Kenntnisstand der Umschülerinnen entspricht und bei Bedarf modifiziert werden kann,
- die regelmäßige Kooperation des Maßnahmenträgers mit den Praktikumsgebern im Sinne einer zielgruppenorientierten Ausbildungberatung,
- die Auswahl von Praktikumsbetrieben, in denen Verständnis vor allem für die besondere Situation und die besonderen Voraussetzungen, unter denen die Umschülerinnen ihr Praktikum absolvieren, ebenso wie Einfühlungsvermögen und didaktische Fähigkeiten erwartet werden können,
- die Vorbereitung auch der Belegschaft der Betriebe auf die Aufnahme weiblicher Praktikantinnen,
- die kompetente, sozialpädagogische Begleitung der Praktikumsphase, um den Umschülerinnen Hilfestellung in Krisenzeiten zu geben,
- die Auswahl von Praktikumsbetrieben, in denen die erforderlichen mentalen, sachlichen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen gegeben sind, die die Chancen der Frauen in Bezug auf eine Anschlußbeschäftigung im Praktikumsbetrieb erhöhen.

3.3.4 Aspekte der Personalplanung für Kurse

Die Referent/innen des Unterrichts sollten sowohl über Lehrerfahrung als auch über Lebenserfahrung verfügen: Erforderlich sind Lehrkräfte mit ausgezeichneten fachlichen Fähigkeiten, die zudem didaktisch versiert sind und den besonderen Voraussetzungen, Erwartungen und Lerngewohnheiten der erwachsenen Frauen gerecht werden können.

Die Tutor/innen sollten

- über die betrieblichen Beratungsgespräche hinaus den Teilnehmerinnen Raum für Aussprachen, Erfahrungsaustausch, Problemaufarbeitung in Einzelgesprächen wie in Gruppenarbeit bieten,
- auch die Kursreferent/innen begleiten und beraten,
- zwischen den Referent/innen bzw. Praktikumsbetrieben und den Kursteilnehmerinnen eine neutrale Position einnehmen, auf partnerschaftliche Diskussion mit den Frauen achten und bei Problemen Lösungswege gemeinsam mit den Frauen erarbeiten,
- die Erfüllung des Ausbildungsauftrages kritisch beobachten und ggf. an der Modifikation des Ausbildungsplans mitwirken,
- die Anfangsphase des Kurses, die Phase des Einstiegs in das Praktikum und die Prüfungsvorbereitungsphase mit besonderer Aufmerksamkeit betreuen und begleiten sowie
- Krisenintervention betreiben, wenn Kursabbrüche zu befürchten sind, und „Aussteigerinnen“ kontaktieren und beraten.

Sind Umschülerinnen auf eine Beschäftigung in einem Betrieb angewiesen, der nicht ihr Praktikumsbetrieb ist, benötigen sie in der Regel Beratung und Beistand, um sich auf Bewerbungsverfahren vorzubereiten und Ablehnungen verkraften zu können. Für diese Zeit sollte Begleitung und Beratung der Frauen weiterhin gewährleistet sein.

3.3.5 Organisatorische Aspekte der Kurskonzeption

Um Frustrationen bei den Teilnehmerinnen und Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit den Unterrichtsanforderungen zu vermeiden, ist zu überdenken, die Kursgruppen mit Frauen gleichen Ausgangsqualifikations- bzw. Schulbildungsniveaus zu besetzen.

Sollen Familienfrauen und Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase zur Teilnahme an den Umschulungskursen gewonnen werden, muß deren besonderen Belastungen durch die Gestaltung der Maßnahme Rechnung getragen werden. Bei der Kurskonzeption zu berücksichtigen sind vor allem

- die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit dieser Frauen,
- die Mehrfachbelastung der Frauen und daraus möglicherweise entstehende psychosoziale und familiäre Probleme und
- praktische und finanzielle Probleme bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Insbesondere für die ländliche Bevölkerung hat die Erreichbarkeit des Umschulungsortes, des Praktikumsbetriebs ebenso wie des zukünftigen Arbeitgeberbetriebes eine zentrale Bedeutung, der eine „Regionalisierung“ der Umschulungskurse dringend angeraten sein läßt.

3.4 Zu vermittelnde Qualifikationen

Im Hinblick auf die Gewährleistung eines Konkurrenzvorteils der Umschülerinnen auf dem Arbeitsmarkt empfiehlt sich die Vermittlung von Qualifikationen, mittels derer sich die Frauen positiv von regulären Lehrlingen abheben. So können den Teilnehmerinnen der Umschulungskurse in innovativen Bereichen (z.B. Arbeitsmethodik, Technikeinsatz, Umweltschutz,

Arbeitssicherheit) Zusatzqualifikationen vermittelt werden, die in der regulären Lehrlingsausbildung noch nicht berücksichtigt, von den Handwerksbetrieben aber bereits nachgefragt werden. Die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen kann auch anknüpfen und Bezug nehmen auf die Tätigkeitsbereiche, in denen Handwerksbetriebe besondere Einsatzmöglichkeiten für weibliche Handwerkerinnen sehen. Es sind dies die Arbeitsbereiche

- Fein- und Qualitätsarbeit
- Arbeitsvorbereitung und Planung
- Kundenberatung und -betreuung
- Einkauf- und Verkauf
- Lagerhaltung und Revision
- Büro und Verwaltung.

In dieser Hinsicht bietet die im Rahmen der Forschungsarbeit durchgeführte Betriebsbefragung konkrete Anhaltspunkte, indem getrennt nach Berufen nach der Wichtigkeit einer Reihe von Fähigkeiten gefragt und parallel dazu die Zufriedenheit mit der Ausbildung erhoben wurde. Eine vergleichende Analyse dieser zwei Merkmale sowie die Bewertung der Eignung von Frauen für diese Tätigkeiten durch die Betriebsinhaber geben ein Instrument in die Hand, welches bei der Entwicklung von Curricula berücksichtigt werden sollte. Zusätzlich zur Bewertung dieser vorgegebenen Fähigkeiten liegen berufsspezifisch auch Aussagen über wichtige Änderungen in den beruflichen Anforderungen sowie Aussagen zu Defiziten in der Ausbildung vor, welche bei der Kurskonzeption ebenfalls Berücksichtigung finden sollten.