EHB

skilled

N°2
2019

Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung

Gender

Schwerpunktthema
Gender

4 Analyse der Lehrverträge
Frauen und Männer lernen andere Berufe

6 Geschlechtersegregation in der Berufsbildung
Der Beruf stiftet Identität – auch bezüglich des Geschlechts

11 ICT-Berufe bei Swisscom
«Wir wollen das Interesse junger Frauen stärken»

12 Nachgefragt
Was, wenn der Traumberuf das falsche Geschlecht hat?

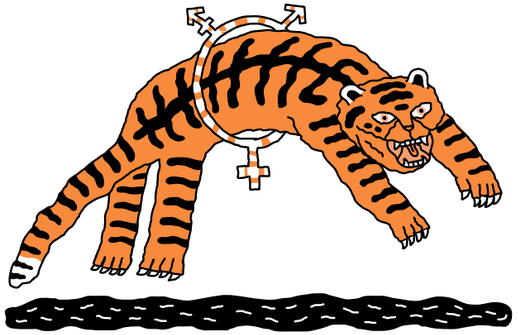
14 Berufslehre
Was hinter der beruflichen Sozialisation steckt

16 Laufbahnstudie im Sozialbereich
Eine Lehre in einem typischen Frauenberuf – und dann?

18 Chancengleichheit
Mit ConciLab die Gleichstellung an Berufsfachschulen fördern

19 Diskriminierung
«Homosexualität ist noch oft ein Tabu»

20 Für die Praxis
Wege zu einer gendergerechteren Berufsausbildung



Weitere Themen

22 Neues Ausbildungskonzept am EHB
Innovative Studienpläne für die Zukunft

25 Coaching
In der Kürze liegt die Würze

26 Gina Girardi, lernende Feinwerkoptikerin
Im Bann des Prismas

28 Alumni / Nachrichten
News aus dem EHB

30 Serge Frech, Geschäftsführer ICT-Berufsbildung
«Den Mädchen werden IT-Berufe noch immer ausgeredet»

32 Programm trans:formation
Eintauchen in einen Digi-Check-Workshop in Lausanne

34 Stefan Eberle, Prüfungsexperte für Hauswirtschaft
«Da fing es an, ich war der einzige Kerl»

36 Neue Angebote
Am Puls der Berufsbildung

37 Master of Science in Berufsbildung
AD(H)S die Stirn bieten

38 Diplomiert: Brigitte Spielmann, bili-Absolventin
«Es ist wie ein Stein im Wasser, der Wellen schlägt»

39 Carte Blanche: Christophe Nydegger
Endlich wird es konkret!

40 7 Fragen an …
EHB-Mitarbeiter André Zbinden

41 Agenda
EHB-Anlässe bis Mai 2020

Grafikwettbewerb
Illustrationen aus dem Tessin

Für diese Ausgabe von «skilled» haben sich Studierende der **kantonalen Kunstschule im Tessin**, die zum **Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA) in Lugano** gehört, mit dem Thema **Gender** auseinandergesetzt. Die Werke zeigen die persönlichen Gedanken, Assoziationen und Ideen der Jugendlichen zur Genderthematik. In der **Kombination von Kupferstichen, Fotografie und Malerei** treffen dabei ganz unterschiedliche Techniken aufeinander. Eine Auswahl der entstandenen Kreationen illustriert den Schwerpunktteil dieses Hefts.

Besonders gefallen hat der «skilled»-Redaktion die **Illustration von Alison Antonioli**, die auf der Titelseite dieser Ausgabe zu sehen ist. Wir gratulieren Alison Antonioli herzlich zu diesem ersten Platz.

Unser Dank gilt **der dritten und vierten Klasse** der Abteilung für Drucktechnik an der CSIA, **Carolina Maria Nazar**, die das Projekt als **Lehrperson** betreut hat, sowie **Direktor Roberto Borioli** und **Vizedirektor Nicola Soldini**, die es überhaupt ermöglicht haben.

▸ www.csia.ch

Der Geschlechterfrage als Herausforderung begegnen

EHB / Alexander Jaquemet

«Wir müssen auch darauf achten, dass Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer, in Führungspositionen aufzusteigen, und dass Rahmenbedingungen für eine gerechtere Gesellschaft geschaffen werden.»

Liebe Leserin, lieber Leser

Unser Land verfügt zwar über ein hohes Bildungsniveau und eine beeindruckende Wettbewerbsfähigkeit, aber bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter haben wir noch grossen Aufholbedarf.

1971 wurde auf eidgenössischer Ebene das Frauenstimmrecht eingeführt. 1977 hielt ein Bundesgerichtsurteil fest, dass eine Lehrerin gleich viel verdienen soll wie ein Lehrer! 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann in Kraft. Seither wurden weitere Gesetze erlassen, wie etwa jenes über die Aufteilung der beruflichen Vorsorge zwischen Ehepaaren bei einer Scheidung.

Die Vorstellung, die sich Frauen und Männer heute von ihrer Rolle machen, hinkt noch oft der immer schnelleren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung hinterher. Das auffälligste Beispiel dafür ist das traditionelle Familienmodell mit einem Mann, der Vollzeit arbeitet, und einer Frau, die nur in Teilzeit beschäftigt ist, obwohl an den Hochschulen längst mehr Frauen als Männer studieren. Die Frau kümmert sich nach diesem überholten Muster um die Kinder, den Haushalt, die Eltern und die Schwiegereltern, während der Mann dafür nicht im gleichen Ausmass zur Verfügung steht.

Es ist die Aufgabe des Bildungssystems, über diese Stereotype zu sprechen, ihre Gefahren aufzuzeigen (beispielsweise für Frauen nach einer Scheidung) und etwas dagegen zu tun. Wir müssen auch darauf achten (wir tun dies am EHB), dass Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer, in Führungspositionen aufzusteigen, und dass Rahmenbedingungen für eine gerechtere Gesellschaft geschaffen werden. Nicht nur die Wirtschaft wird davon profitieren, sondern auch unser soziales Gefüge.

Dr. **Philippe Gnaegi**,
Präsident EHB-Rat

Typisch Frau, typisch Mann gilt noch immer

EHB / Ben Zurbriggen

«Für die wirklich freie Wahl braucht es ein Umdenken in unseren Köpfen. Stärken wir Jugendliche, sich berufliche Terrains zu erobern, die für ihr Geschlecht noch wenig typisch sind.»

Liebe Leserin, lieber Leser

Es gibt sie: die Maurerin, Metallbaupraktikerin oder Informatikerin. Und es gibt ihn: den Fachmann Gesundheit, Floristen oder Dentalassistenten. Doch sie sind auch 2019 noch selten.

Die Zeit der typischen Frauen- und Männerberufe ist nicht passé. Auch heutzutage entscheiden sich viele Jugendliche für einen Beruf, der zu ihrem Geschlecht «passt», wie eine Analyse des EHB zeigt. Wie sich das erklären lässt, was die Folgen davon sind und weitere Gender-Aspekte in der Berufsbildung beleuchten wir in diesem «skilled».

Was kann ich gut? Was interessiert mich? Was fordert mich heraus? Das sollten die zentralen Fragen sein, wenn junge Frauen und Männer ihren Beruf wählen. Theoretisch stehen heute allen sämtliche Berufe offen. Praktisch aber gibt es Barrieren – auch das Geschlecht ist eine.

Für die wirklich freie Wahl braucht es ein Umdenken in unseren Köpfen. Stärken wir Jugendliche, sich berufliche Terrains zu erobern, die für ihr Geschlecht noch wenig typisch sind. Dafür braucht es auch Lehrpersonen und Berufsbildner/innen, die alle Lernenden unabhängig vom Geschlecht und der sexuellen Orientierung vorurteilslos begleiten und unterstützen.

Stefan Eberle hat es gewagt. Der Prüfungsexperte für Hauswirtschaft (siehe S. 34 in diesem Heft) erntet immer mal wieder einen leicht irritierten Blick – und hat längst ein Rezept dagegen. Es braucht solche Pionierinnen und Pioniere in der immer noch stark geschlechtsspezifisch strukturierten Berufswelt.

Auch wir am EHB betreten diesen Herbst Neuland: Unser erster Bachelor of Science in Berufsbildung startet, und in der Ausbildung setzen wir auf ein neues Konzept. Mit dem Programm trans:formation unterstützen wir zudem weiterhin Berufsfachschulen bei ihrer digitalen Transformation.

Jean-Pierre Perdrizat,
Direktor ad interim EHB

Analyse der Lehrverträge

Frauen und Männer lernen andere Berufe

Von **Manuel Aepli**, **Andreas Kuhn** und **Jürg Schweri**

↑ Illustration von **Alice Wunderle**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Die Berufswahl von jungen Frauen und Männern unterscheidet sich markant, wie ein Blick in die Daten deutlich macht. Forscher des EHB analysierten sämtliche laufenden Lehrverträge des Ausbildungsjahrs 2016/2017. Dabei zeigt sich: 65 Prozent aller Männer und 42 Prozent aller Frauen wählen einen Beruf, der für ihr Geschlecht typisch ist.

Die erstmalige Berufswahl ist nicht mehr so prägend wie einst, als das Bildungssystem noch wenig Durchlässigkeit bot und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beschränkt war. Die Berufswahl bleibt aber eine wichtige Weichenstellung mit Folgen sowohl für weitere Bildungsentscheidungen als auch für den späteren Arbeitsmarkterfolg, beispielsweise den Lohn. Es erstaunt daher, dass Lernende bei der Berufswahl offenbar nicht die ganze Bandbreite der Möglichkeiten nutzen, sondern häufig geschlechtstypische Berufe vorziehen.

Die folgende Analyse stützt sich auf Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) zu allen laufenden Lehrverträgen im Ausbildungsjahr 2016/2017. Sie liefert damit ein vollständiges Bild davon, wie stark sich die Wahl der Lehrberufe zwischen Frauen und Männern unterscheidet. Von den insgesamt 197 391 Lehrverträgen, gruppiert in 231 verschiedene Lehrberufe, wurden 82 134 Lehrverträge mit Frauen und 115 257 mit Männern abgeschlossen. Lernende sind somit zu 58,4 Prozent männlich, während Frauen etwas häufiger andere Ausbildungsformen der Sekundarstufe II wie das Gymnasium oder die Fachmittelschule wählen.

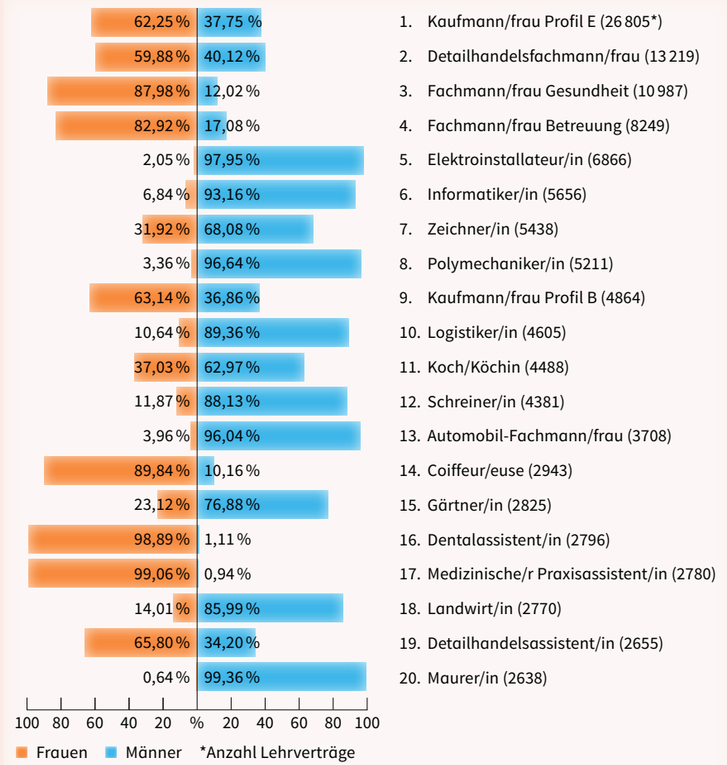
Populär und bei beiden Geschlechtern beliebt

Unter den am häufigsten gewählten Berufen finden sich einige wenige, die bei Frauen und Männern populär sind. Das gilt insbesondere für die Berufe Kaufmann/frau und Detailhandelsfachmann/frau, die beiden am häufigsten gewählten Lehrberufe. Rund 16 beziehungsweise 6,7 Prozent aller Lehrverträge werden in den Berufen Kaufmann/frau (Profil E und B) sowie Detailhandelsfachmann/frau abgeschlossen. Der Männeranteil liegt in diesen Berufen bei 38 beziehungsweise 40 Prozent, ist also trotzdem unterdurchschnittlich.

Männer bleiben oft unter sich

Allerdings stellen solche gemischten Berufe nicht die Regel dar. Vielmehr werden viele Berufe von einer deutlichen Mehrheit eines Geschlechts geprägt. Unter den zehn meistgewählten Berufen stechen die Elektroinstallateure, Polymechaniker und Informatiker mit Männeranteilen von 98, 97 und 93 Prozent hervor. Noch extremer sind einige Berufe mit Eidgenössischem Berufsattest wie Reifenpraktiker oder Baupraktiker, aber auch die Lüftungsanlagenbauer, bei denen es 2016/17 gar keine weiblichen Lernenden gab. Tatsächlich werden rund 65 Prozent aller Lehrverträge von Männern in Berufen abgeschlossen, in welchen der Anteil an Männern 80 Prozent oder mehr beträgt. Mehr als 72 Prozent der Lehrverträge von Männern werden in Berufen mit einem Männeranteil von 50 oder mehr Prozent abgeschlossen.

Die 20 populärsten Berufe: Frauen- und Männeranteile



Quelle: Grunddaten BFS; Datenanalyse EHB

Grafik: EHB / Lukas Schuhmacher

Sieben reine Frauenberufe

Umgekehrt finden sich unter den zehn meistgewählten Berufen mit den Fachfrauen Gesundheit und den Fachfrauen Betreuung zwei Berufe mit einem hohen Frauenanteil von 88 beziehungsweise 83 Prozent. Bei den Kosmetikerinnen, Gewebegestalterinnen und fünf weiteren Berufen gab es 2016/17 nur weibliche Lernende.

Insgesamt werden bei den Frauen rund 42 Prozent aller Lehrverträge in Berufen abgeschlossen, in welchen der Frauenanteil 80 Prozent oder mehr beträgt. Etwas mehr als 85 Prozent der weiblichen Lernenden arbeiten in einem Beruf mit einem Frauenanteil von mindestens 50 Prozent.

Berufe mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, also mit einem Männeranteil von ungefähr 58 Prozent, sind eher selten. Beispiele für solche Berufe sind Maler/in mit einem Männeranteil von 59,4 Prozent oder Bäcker/in-Konditor/in mit einem Männeranteil von 56 Prozent.

34 der 231 Berufe werden heute noch ausschliesslich von Frauen oder Männern gewählt. In 197 der 231 Berufe gibt es Lehrverträge von Frauen und Männern. Nichtsdestotrotz dominiert in der Mehrheit der Berufe eines der beiden Geschlechter. Die Ursachen und Folgen dieser ungleichen Berufswahl beschreibt der Artikel von Miriam Grønning und Irene Kriesi (siehe S. 6–10 in diesem Heft).

64 Prozent müssten wechseln

Die Unterschiede in der Wahl des Lehrberufs lassen sich in einer statistischen Kennzahl zusammenfassen: Der sogenannte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Ein Wert von 0 bedeutet, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in jedem Beruf gleich wäre. Ein Wert von 1 würde bedeuten, dass es keinerlei Überschneidungen in der Berufswahl gibt, das heisst, dass Berufe entweder nur von Frauen oder nur von Männern gewählt werden.

Der Dissimilaritätsindex beträgt für die hier verwendeten Daten 0,638 – ein hoher Wert, der die deutlichen Unterschiede in der Berufswahl zwischen Frauen und Männern in der Schweiz unterstreicht. Der ermittelte Wert bedeutet nämlich, dass 63,8 Prozent aller Frauen (oder aller Männer) ihren Lehrberuf wechseln müssten, damit das Geschlechterverhältnis in allen Berufen gleich wäre.

▪ Manuel Aepli, MA, Junior Researcher Forschungsfeld Bildungswahl und Lehrstellenmarkt, EHB ▪ Dr. Andreas Kuhn, Senior Researcher Forschungsfeld Bildungswahl und Lehrstellenmarkt, EHB ▪ Prof. Dr. Jürg Schweri, Co-Leiter Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, EHB

Literatur

Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). *A Methodological Analysis of Segregation Indexes. American Sociological Review*, 20(2), 210–217.

Eine ausführlichere Grafik zu den Frauen- und Männeranteilen in Berufslehren (Ausbildungsjahr 2016/17) finden Sie unter:
▸ www.ehb.swiss/skilled

Geschlechtersegregation in der Berufsbildung

Der Beruf stiftet Identität – auch bezüglich des Geschlechts

Von **Irene Kriesi** und **Miriam Grønning**

Viele Jugendliche in der Schweiz absolvieren eine Ausbildung, die für ihr Geschlecht typisch ist. Auch später arbeiten Frauen und Männer mehrheitlich in unterschiedlichen Berufen. Das wirkt sich auf ihre gesamte berufliche Laufbahn aus und hat Folgen für die Betriebe. Doch warum wählen die Jugendlichen so? In der Forschung gibt es dafür unterschiedliche Erklärungsansätze.

Im Jahr 2019 haben Berufe in der Schweiz noch ganz klar ein Geschlecht – und die Mehrheit der Jugendlichen orientiert sich daran. Die meisten jungen Frauen und Männer wählen nach wie vor einen Beruf, der zahlenmässig vom eigenen Geschlecht dominiert wird, wie neue Studien von Melina Heiniger und Christian Imdorf sowie Jürg Schweri und Andreas Kuhn zeigen. Dieses Verhalten lässt sich bei Jugendlichen in der Berufsbildung noch in deutlich stärkerem Ausmass beobachten als bei Studierenden an den Universitäten. So absolvieren 65 Prozent der jungen Männer und 42 Prozent der jungen Frauen die Lehre in einem Beruf, der fast ausschliesslich vom eigenen Geschlecht erlernt wird (siehe S. 4–5 in diesem Heft).

Wir sind damit aufgewachsen, dass die Krankenschwester eine Frau und der Schreiner ein Mann ist.

Für die meisten von uns liegt es auf der Hand, dass junge Frauen und Männer oft unterschiedliche Berufswünsche haben. Wir sind damit aufgewachsen, dass die Krankenschwester eine Frau und der Schreiner ein Mann ist. Dass solche Unterschiede nicht nur mit natürlichen Geschlechterunterschieden zu tun haben, fällt erst auf, wenn die Geschlechterzusammensetzung der Berufe ländervergleichend oder aus historischer Perspektive angeschaut wird.

Obwohl in den meisten Ländern Männer häufiger technische und Frauen soziale Berufe erlernen, sind die Unterschiede nicht überall so ausgeprägt wie in der Schweiz. Zudem zeigt eine Reihe von Beispielen, dass sich der Geschlechtstyp eines Berufs auch ändern kann. Zu denken ist etwa an den Beruf des Primarlehrers, der bis Anfang des 20. Jahrhunderts eine Männerdomäne war. Auch die weiblich konnotierte Krankenpflege hat sich, wie Claudia Bischoff in ihren Arbeiten aufgezeigt hat, erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einer Frauendomäne entwickelt.

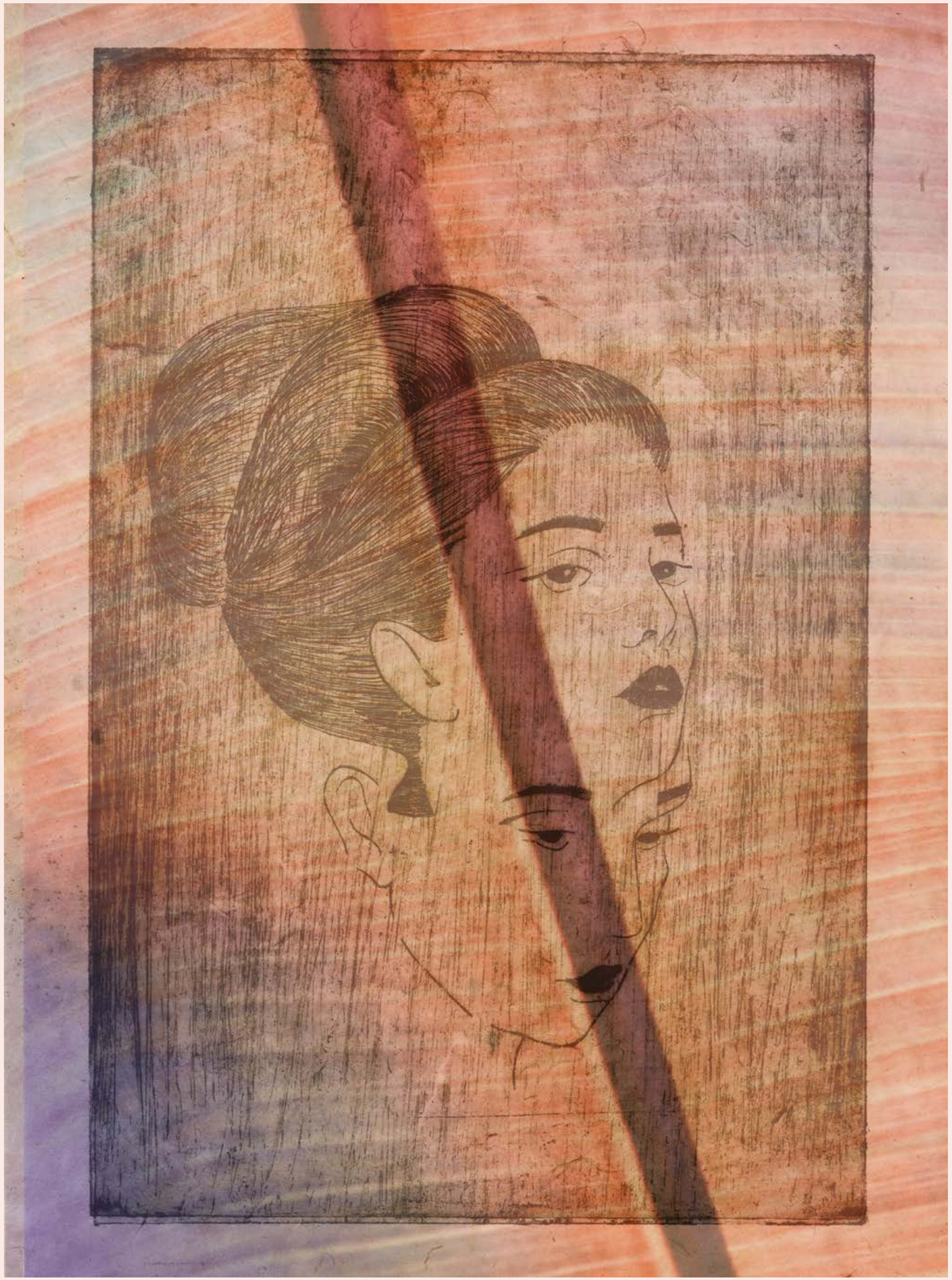
Wie kommt die ausgeprägte Aufteilung der Berufe in typische Frauen- und Männerdomänen – auch berufliche Geschlechtersegregation genannt – zustande? In der sozialwissenschaftlichen Forschung sind dafür verschiedene Erklärungsansätze zu finden, mit denen sich ein Artikel von Irene Kriesi und Christian Imdorf befasst, der kürzlich in einem Forschungshandbuch für Bildungssoziologie publiziert wurde.

Geschlechtstypische Berufswahl als rationaler Entscheid

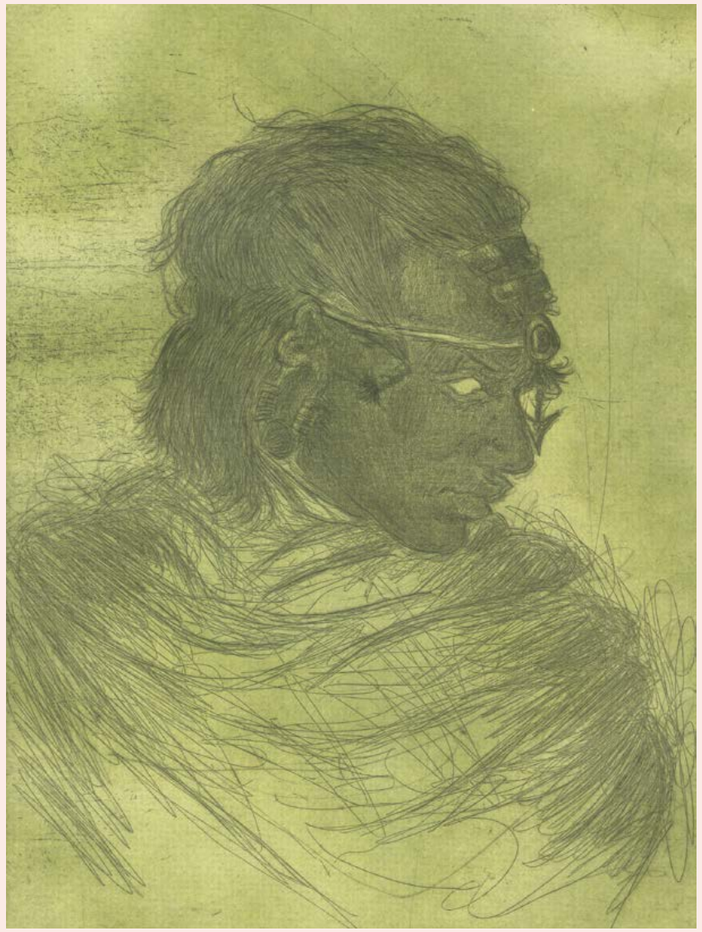
Ein Ansatz sieht die Hauptursache darin, dass es für Mädchen und Buben rational sei, geschlechtstypische Ausbildungen zu wählen, weil diese langfristig punkto Erwerbschancen und Einkommen den grössten Nutzen bieten würden. Frauendominierte Berufe bieten mehr Teilzeitmöglichkeiten und bessere Chancen für den Wiedereinstieg nach einem Erwerbsunterbruch. Männerdominierte Berufe hingegen zeichnen sich durch höhere Löhne aus. Für junge Frauen und Männer, die traditionelle Geschlechterrollen antizipieren, ist die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs deshalb von Vorteil.

Dieser Erklärungsansatz betont auch Kompetenzunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er postuliert, dass sich die relativen durchschnittlichen Leistungen von jungen Frauen und Männern sowohl bezüglich Sprache, Kommunikation und der sozialen Fähigkeiten als auch bezüglich Mathematik und der technischen Fähigkeiten unterscheiden. Da kommunikative und soziale Fähigkeiten in vielen Frauenberufen und mathematisch-technische Fähigkeiten in vielen Männerberufen erforderlich sind, lohne es sich für die Mehrheit der Frauen und Männer, geschlechtstypische Berufe zu wählen.

Die verfügbaren Studien können zeigen, dass vor allem der unterschiedlichen Arbeitszeitregelung Erklärungskraft zukommt: Frauen achten auf Teilzeitmöglichkeiten und die Gepflogenheiten in Bezug auf Überstunden. Der Unterschied zwischen den Fähigkeiten von



→ Illustration von **Alessandra Sassi** und **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano



↑ Illustration von **Lisa Marazzi**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Frauen und Männern jedoch ist zu gering, um die unterschiedliche Berufswahl zu erklären.

Stereotype als prägender Faktor

Ein anderer Erklärungsansatz stellt die kulturellen Vorstellungen bezüglich der Eigenschaften von Frauen und Männern sowie von Berufen ins Zentrum. Frauen gelten demnach als besonders geeignet, um Frauenberufe auszuüben, da ihnen soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen zugeschrieben werden. Diese Attribute sind auch in die Berufsbilder von Frauenberufen eingelagert. Umgekehrt gelten Männer als mathematisch und technisch begabter als Frauen, wobei diese Eigenschaften mit den Berufsbildern von vielen Männerberufen assoziiert werden. Solche Geschlechterstereotype verstärken die geschlechtstypische Berufswahl durch drei Hauptmechanismen.

Erstens führen sie dazu, dass Mädchen und Buben unterschiedlich sozialisiert werden und unterschiedliche Interessen entwickeln. Geschlechterstereotype prägen aber auch die Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen. Mädchen nehmen ihre mathematischen und technischen Fähigkeiten als deutlich schlechter wahr als Buben mit vergleichbaren Fähigkeiten. Folglich trauen sie es sich weniger zu als Buben, einen Beruf zu ergreifen, für den diese Fähigkeiten wichtig sind.

Zweitens beeinflussen Geschlechterstereotype die Fremdwahrnehmung von Eltern, Lehrpersonen, Berufsberater/innen sowie Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben. Dies schlägt sich in geschlechtstypischen Ratschlägen zur Berufswahl nieder und lässt Betriebe bei Ausbildungsberufen, die stark von einem Geschlecht dominiert sind, manchmal zögern, Lernende mit dem «falschen» Geschlecht zu rekrutieren.

Dem dritten Mechanismus schliesslich wird in der Forschung grosses Gewicht beigemessen. Er postuliert, dass die geschlechtstypische Berufswahl in wohlhabenden und stark individualisierten Ländern als Mittel dient, um die eigene Geschlechtsidentität zu entwickeln und zu stabilisieren. Die Berufswahl wird demnach nicht in erster Linie von ökonomischen Überlegungen geleitet. Sie dient vielmehr der Selbstverwirklichung und hilft den Jugendlichen, die eigene Geschlechtsidentität auszudrücken.

Dies erklärt auch, warum die berufliche Geschlechtersegregation in Ländern mit einer starken Berufsbildung besonders hoch ist. In diesen Ländern muss sich die Mehrheit der Jugendlichen im selben Alter für einen Erstberuf entscheiden, in dem auch die Geschlechtsidentität entwickelt wird. Da der Zugang zu den meisten qualifizierten Berufen in der Schweiz stärker an eine spezifische formale Berufsausbildung geknüpft ist, als dies beispielsweise in den angelsächsischen Ländern der Fall ist, bleibt die starke Geschlechtersegregation, die das Ausbildungssystem prägt, später auch im Arbeitsmarkt bestehen.

Gemischte Teams arbeiten besser

Warum ist das Ausmass der geschlechtstypischen Berufswahl überhaupt wichtig? Auf den ersten Blick scheint es wenig problematisch, dass junge Frauen und Männer verschiedene Interessen haben und unterschiedliche Berufe wählen. Die Forschung zeigt allerdings auf, dass eine starke Geschlechtersegregation sowohl individuelle Bildungs- und Berufslaufbahnen als auch die Leistung von Betrieben beeinflusst. Deshalb kann eine ungleiche

Verteilung von Frauen und Männern in der Ausbildung und im Arbeitsmarkt problematisch sein.

Neuere Studien, beispielsweise von Julia B. Bear und Anita Williams Woolley, zeigen, dass die Produktivität und der Erfolg von Arbeitsgruppen mit der Geschlechterzusammensetzung in einem Beruf in Verbindung stehen. Arbeitsteams in Berufen, die Frauen und Männer ungefähr zu gleichen Teilen ausüben, leisten bessere Arbeit. Das liegt zum Teil daran, dass die Leistung von Frauen in gemischten Berufen besser anerkannt wird. Zusätzlich ist die Kommunikation in gemischtgeschlechtlichen Gruppen besser. Das bedeutet beispielsweise, dass die Redezeiten ausgeglichener sind und die Entscheidungsprozesse im Team demokratischer ablaufen. Die bessere Zusammenarbeit optimiert die Ergebnisse von Arbeitsgruppen und führt beispielsweise zu einer besseren Qualität der Produkte, höheren finanziellen Erträgen oder auch zu einer besseren subjektiven Einschätzung des Erfolgs.

Schlechtere Perspektiven

Beschäftigte in typischen Frauenberufen haben oft weniger Aufstiegsmöglichkeiten als Erwerbstätige in geschlechtsneutralen Berufen oder typischen Männerberufen. Dies liegt einerseits an betrieblichen Strukturen, die sich teilweise unterscheiden. Eine Fachfrau Betreuung in einer Kindertagesstätte oder eine medizinische Praxisassistentin haben zum Beispiel weniger Karrieremöglichkeiten als ein Multimediaelektroniker oder ein Informatiker, die oft auch in grösseren Betrieben mit internen Aufstiegsmöglichkeiten arbeiten. Andererseits sind die Weiterbildungsmöglichkeiten in vielen frauentypischen Berufen schlechter als in Berufen mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis oder einem hohen Männeranteil. Dies wirkt sich auf die Berufsverläufe von Frauen und Männern aus, denn sich weiterzubilden, ist oft eine wichtige Voraussetzung, um sich beruflich entwickeln zu können.

Die Forschung zeigt auch, dass der Geschlechtstyp eines Berufs mit dem Lohn zusammenhängt. Diesen Zusammenhang weist eine neue Studie von Irene Kriesi, Miriam Grønning und Stefan Sacchi insbesondere auch für junge Berufstätige mit einer beruflichen Grundbildung nach. Die Ergebnisse machen deutlich, dass junge Erwerbstätige in frauentypischen Berufen pro Jahr im Durchschnitt 5800 Franken weniger verdienen als Erwerbstätige in Berufen, die vor allem Männer erlernen.

↑ Illustration von **Alison Antonioli**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Als typische Frauenberufe gelten in der Studie Berufe, in denen mindestens 70 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, während typische Männerberufe maximal einen Anteil von 30 Prozent Frauen aufweisen.

Frauen verdienen generell weniger

Diese grossen Unterschiede könnten im Prinzip auch darauf zurückzuführen sein, dass sich die Erwerbstätigen und die Betriebe in frauendominerten, männerdominierten und geschlechterintegrierten Berufen bezüglich wichtiger Merkmale, wie etwa der Berufserfahrung oder der Betriebsgrösse, unterscheiden. Um solche Ursachen für Lohnunterschiede auszuschliessen, wurde der Lohn in den drei Berufstypen anhand von Regressionsanalysen untersucht. Die Ergebnisse sind in der Abbildung auf Seite 10 dargestellt.

Sie bestätigen erstens, dass Personen in frauentypischen Berufen auch bei vergleichbarer Qualifikation generell weniger verdienen als Personen in männertypischen Berufen. So werden beispielsweise Maurer besser

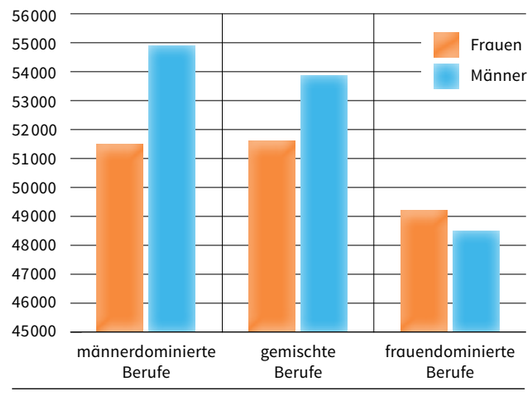
entlohnt als Dentalassistentinnen. Zudem macht die Abbildung deutlich, dass Frauen in männerdominierten und geschlechterintegrierten Berufen signifikant weniger verdienen als ihre gleich qualifizierten Kollegen. Das bedeutet beispielsweise, dass Malerinnen weniger verdienen als Maler. In typischen Frauenberufen ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern klein und statistisch nicht signifikant.

Warum diese Lohnunterschiede?

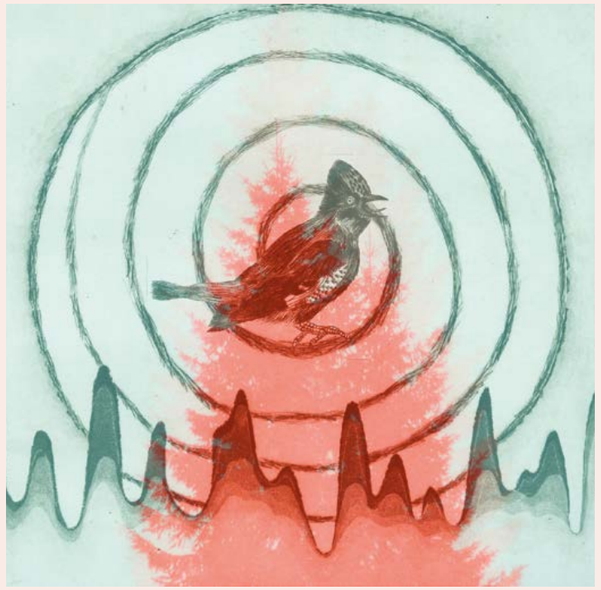
In der Forschung werden verschiedene Ursachen für diese Unterschiede diskutiert. Der generell tiefere Lohn in vielen frauentypischen Berufen wird oft damit erklärt, dass diese Berufe einen geringeren Status haben als männertypische oder integrierte Berufe. Den Eigenschaften, die mit den Berufsbildern von typischen Frauenberufen assoziiert werden, wird ein geringerer Wert beigemessen, was sich auch im Lohn widerspiegelt. Dies erklärt allerdings nicht, warum Frauen in männerdominierten und integrierten Berufen weniger verdienen als ihre gleich qualifizierten Kollegen. Neuere Studien legen den Schluss nahe, dass der Arbeit von Frauen unabhängig vom Berufstyp weniger Wert beigemessen wird als jener von Männern. Diese abwertende Haltung kann den Lohnunterschied zwischen frauentypischen und männertypischen Berufen wiederum verstärken.

Als weitere mögliche Ursache für den Lohnunterschied wird die Art der Kenntnisse diskutiert, die in typischen frauen- und männerdominierten Ausbildungsberufen vermittelt werden. Männertypische Ausbildungsberufe lehren mehr berufsspezifisches Fachwissen als Frauenberufe, die mehr berufsübergreifendes Allgemeinwissen vermitteln. Der Lohnunterschied wird darauf zurückgeführt, dass Fachwissen in der frühen Berufslaufbahn höher entlohnt wird als Allgemeinwissen. Obwohl frauentypische Berufsausbildungen in der Schweiz im Schnitt tatsächlich weniger berufsfachliche Kenntnisse vermitteln als männertypische Ausbildungen, kann dieser Unterschied gemäss unserer Studie nur einen sehr kleinen Teil des Lohnunterschieds zwischen männer- und frauendominierten Berufen erklären. Vielmehr scheinen sich in diesem Unterschied kulturell geprägte und historisch gewachsene Vorstellungen vom Wert «weiblicher» Arbeit und «männlicher» Arbeit zu spiegeln, die sich auch heute noch hartnäckig halten.

Jährliches Bruttoerwerbseinkommen in Franken



Quelle: Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2003–2016; die Zahlen beruhen auf eigenen Regressionsanalysen mit erwerbstätigen Personen mit einer beruflichen Grundbildung und maximal zehn Jahren Berufserfahrung. Grafik: EHB



↑ Illustration von **Giulia Ferrario** und **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

▪ Prof. Dr. Irene Kriesi, Co-Leiterin Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, EHB ▪ Miriam Grønning, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Institutionelle Bedingungen der Berufsbildung, EHB

Literatur

- Grønning, M., Kriesi, I. & Sacchi, S. (in Vorbereitung). *Skill specificity of upper-secondary training occupations and the gender pay gap*. Erscheint voraussichtlich 2020 in der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft Berufe und soziale Ungleichheit*.
- Heiniger, M. & Imdorf, C. (2018). *The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared, Journal for Labour Market Research*, 52(1).
- Kriesi, I. & Imdorf, C. (2019). *Gender Segregation in Education*. Seiten 193–212 in R. Becker (Ed.), *Research Handbook of Sociology of Education*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Bear, J. B. & Woolley, A. W. (2011). *The role of gender in team collaboration and performance. Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153.

▸ www.ehb.swiss/forschungsfeld-32-projekte
▸ www.ehb.swiss/forschungsfeld-32-publikationen

ICT-Berufe bei Swisscom

«Wir wollen das Interesse junger Frauen stärken»

Von **Anna Keller** und **Antje Barabasch**

Wie lassen sich junge Frauen für einen Berufseinstieg im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie begeistern? Im Rahmen einer Fallstudie zur Lernkultur in der Berufsbildung hat ein Team des EHB Berufsbildungsverantwortliche und Lernende bei Swisscom dazu befragt.

↑ Illustration von **Giorgia Bevilacqua** und **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

483 Lernende machten bei Swisscom im Jahr 2018 eine Lehre im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT), 112 davon waren junge Frauen. Sie arbeiteten als Mediamatikerinnen, Informatikerinnen, ICT-Fachfrauen oder Interactive Media Designerinnen. Swisscom will den Frauenanteil in ICT-Berufen erhöhen. Gerade ein Engagement in der Berufsbildung kann dazu beitragen.

Das Bild der ICT-Berufe verändern

Obwohl die Anzahl junger Frauen in den ICT-Lehrberufen bei Swisscom in kleinen Schritten zunimmt, bewerben sich weit mehr junge Männer als junge Frauen auf offene Lehrstellen. Wenn das Geschlecht bei der Rekrutierung keine Rolle spielen soll, werden in der Folge auch entsprechend mehr junge Männer angestellt. «Deshalb wollen wir das Interesse junger Frauen an den ICT-Berufen stärken», sagt Willy Rösch, der bei Swisscom für die Rekrutierung der Lernenden zuständig ist. Dazu wird beispielsweise in Inseraten – entgegen dem oftmals sehr techniklastigen Bild der ICT-Berufe – hervorgehoben, dass in diesen Berufen heute auch Kreativität und Teamfähigkeit gefragt sind und dass Informatiker/innen nicht nur im stillen Kämmerchen arbeiten, sondern im Unternehmen viel bewegen können. In der Werbung für die verschiedenen ICT-Ausbildungen werden Frauen und Männer bewusst gleichermassen als Sujets gewählt, um dem Bild einer typischen Männerdomäne entgegenzuwirken.

Identifikation mit Vorbildern

Swisscom bietet mit den «Digital Days for Girls» spezifische Events für Schulabgängerinnen an. Gemäss Projektleiter Urs Gloggner ist das Ziel dieser Spezialtage, dass die Besucherinnen einen Blick hinter die Kulisse der ICT-Welt werfen können, um für sich herauszufinden, ob ein solcher Beruf zu ihnen passt. Speziell ist, dass die Events komplett von ICT-Lernenden geplant und durchgeführt werden. Die Besucherinnen erfahren so, dass es nicht nur theoretisch möglich ist, Informatikerin zu werden, sondern dass bei Swisscom wirklich Frauen aktiv in diesen Berufen arbeiten, was zur Identifikation mit dem Beruf beitragen kann. Die diesjährigen «Digital Days for Girls» plante eine Mediamatiklernende im dritten Lehrjahr. Ihr ist es wichtig, dass die Leiterinnen vor Ort nicht einfach vorne referieren, sondern dass die Besucherinnen möglichst viel selbst ausprobieren können, wobei sie von den Swisscom-Lernenden individuelle Unterstützung erhalten.

▪ Anna Keller, MSc, Junior Researcher Forschungsfeld Lernkulturen und Didaktik, EHB ▪ Prof. Dr. Antje Barabasch, Leiterin Forschungsschwerpunkt Lehren und Lernen in der Berufsbildung, EHB

▸ www.ehb.swiss/project/dimensionen-lernkulturen
▸ www.swisscom.ch/de/about/jobs/digital-days-for-girls.html

Nachgefragt

Was, wenn der Traumberuf das falsche Geschlecht hat?

Umfrage: **Kommunikation EHB**

Wie animieren Sie Jugendliche dazu, sich in der Berufswahl nicht von stereotypen Vorstellungen über Frauen- und Männerberufe einschränken zu lassen? Sieben Berufsberater/innen erzählen, wie sie in ihrem Alltag mit dieser Herausforderung umgehen.

zvg

«Die Geschlechterklischees sind tief verwurzelt. Es ist illusorisch zu glauben, dass sie sich durch ein Gespräch in der Berufsberatung ausräumen lassen. Hier geht es vielmehr darum, die Vorstellungen zu erweitern, die sich die jungen Leute von der Berufswelt machen, und sie zu motivieren, in Betrieben Praktika zu absolvieren oder an Unternehmenspräsentationen teilzunehmen. Die Frauen haben in der Regel in atypischen Berufen mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen: Da gibt es Anspielungen, herabsetzende Bemerkungen … Die Männer hingegen werden in sogenannt weiblichen Berufen eher gehätschelt.

Junge Frauen, die sich für einen atypischen Beruf entscheiden, wissen meist sehr gut, dass sie dies wollen. Wir versuchen, sie vorzubereiten, indem wir mit ihnen über mögliche Widerstände reden, die sie zu bewältigen haben.»

Jean-Pierre Cattin, Leiter des Dienstes für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Kanton Genf

zvg

«Auch bei der Berufswahl lässt sich die Gleichstellung der Geschlechter fördern: Die Berufsbilder werden heute ohne weibliche und männliche Konnotationen vorgestellt. Man darf jedoch nicht vergessen, dass die geschlechtsspezifischen Stereotype in unserer Gesellschaft mehr oder weniger explizit immer noch vorhanden sind. In der Berufsberatung wollen wir junge Menschen dabei unterstützen, eine bewusste eigene Wahl zu treffen. Wer einen Weg einschlägt, den er oder sie wirklich einschlagen will, geht die Ausbildung und die möglichen Hindernisse motiviert an. Solche Personen tragen letztlich dazu bei, dass unser Arbeitsmarkt jedem und jeder ohne Geschlechterklischees offensteht.»

Matteo Crivelli, Berufsberater bei der Schul- und Berufsberatung in Breganzona

zvg

«Wir animieren Jugendliche mit dem Berufswahltheater ‹My Top Job› und dazugehörenden flippigen Plakaten und Karten sowie mit ‹Rent-a-Stift›, einem Schulbesuch, bei dem Lernende aus geschlechtsuntypischen Berufen aus ihrem Alltag berichten.

In der Beratung suche ich nach bekannten Vorbildern in ihrem nahen Umfeld, die Jugendliche unterstützen können. Oftmals zeigt sich, dass diese Diskussion im Berufswahlalter zu spät kommt, Meinungen und Prägungen werden vorher gebildet. Meine Erfahrung zeigt, dass das Umfeld mitentscheidend ist und sich Jugendliche im Berufswahlalter von ihrem familiären Umfeld und Peer-Gruppen leiten lassen. Den eigenen untypischen Berufswunsch setzen sie dann manchmal erst mit dem Zweitberuf um.»

Andrea Egli, Berufs- und Laufbahnberaterin, Leiterin Berufs- und Weiterbildungsberatung Obwalden

BIZ Liestal / eRuth Durandi

«Im Kanton Baselland bekommen alle Schülerinnen und Schüler am Gendertag-Zukunftstag im November jeweils Einblicke in untypische Berufe und setzen sich unabhängig vom Geschlecht regelmässig mit dem Thema Arbeit auseinander.

In der Beratung ist es dann einfach, diese Erfahrungen aufzugreifen und aufzuzeigen, wie breit die Berufswahl sein kann, wenn man sich nicht von stereotypen Vorstellungen leiten lässt. Wichtig ist, dass man auch die Eltern mit im Boot hat. Deswegen weisen wir während unseren Eltern-Schüler/innen-Veranstaltungen gezielt auf das Thema der offenen Berufswahl hin und zeigen auf, dass die individuelle Wahl im gesamten Berufswahlspektrum für alle ein Gewinn ist und von allen gefördert werden soll.»

Nicole Fiechter, Leiterin Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BIZ Liestal sowie Mitglied der Fachgruppe Gender und der Begleitgruppe Gendertag-Zukunftstag des Kantons Baselland

zvg

«Der Meinung von andern wird in der Pubertät viel Bedeutung beigemessen. Wenn ich mit jungen Menschen rede, versuche ich, ihnen bewusst zu machen, was bei der Berufswahl wirklich zählt: die eigenen Wünsche und Fähigkeiten, die Persönlichkeit und die Kompetenzen.

Ich versuche, ihnen klarzumachen, dass es keine weiblichen oder männlichen Berufe gibt. Eine junge Frau, die in einem technischen Beruf arbeitet, kann Vorteile haben, weil sie genauer hinschaut. Umgekehrt kann ein junger Mann in der Pflege auf ältere Männer eine beruhigende Ausstrahlung haben, weil sie sich vielleicht lieber von einem Mann als von einer Frau pflegen lassen. Wenn man in gemischten Teams arbeitet, ergibt sich ausserdem meist eine angenehmere Arbeitsatmosphäre.»

Kamylla Montandon, Berufsberaterin bei der Berufsberatung in Sainte-Croix und Yverdon-les-Bains

zvg

«In Schulklassen versuche ich, die Jugendlichen dafür zu sensibilisieren, dass sie als Freund oder Freundin einen Einfluss auf die Berufswahl haben. Ich versuche nachvollziehbar zu machen, dass die Reaktion ‹Was? Das ist doch ein Beruf für Frauen/Männer› einen Berufswunsch zerstören kann – ein sorgfältiger Umgang dagegen vieles möglich macht. In der Einzelberatung versuche ich, die Vorteile aufzuzeigen, die sich aus einer solchen Berufswahl ergeben können, weise aber auch auf mögliche Herausforderungen hin. Wenn von den Jugendlichen oder den Eltern grosse Vorbehalte kommen, versuche ich nicht, sie vom Gegenteil zu überzeugen. Erfahrungsgemäss führt das zu einer Rechtfertigungshaltung und Verhärtung der Position.»

Tobias Roder, Berufs- und Laufbahnberater am Berufsberatungs- und Informationszentrum in Burgdorf

zvg / @FLUSSREIF

«Wichtig ist zu vermitteln, dass alle Ideen und Berufswünsche einen Platz haben, auch wenn sie nicht in ein Schema passen. ‹Hör auf deine innere Stimme›, ist die zentrale Botschaft, ‹und verschaffe dir einen Einblick in die Berufswelt!›

Konkret: Es ist wertvoll, eine oder mehrere Schnupperlehren im Wunschberuf zu machen oder in einem ähnlichen Beruf aus demselben Berufsfeld. Hilfreich ist zudem, ein Vorbild zu suchen: Kennst du eine Frau, die auf dem Bau arbeitet? Einen Mann, der Kindergärtner ist? Frag sie, was gut läuft und wo die effektiven Tücken sind. Denn: ‹Wählst du einen Beruf, den du liebst, brauchst du keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten› (Konfuzius).»

Martin Ziltener, Abteilungsleiter Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und Mitglied der Geschäftsleitung, ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aarau

Berufslehre

Was hinter der beruflichen Sozialisation steckt

Von **Nadia Lamamra**

Viele Berufe und die Ausbildungen dazu sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Obwohl sich verschiedene Akteure ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis wünschen, ist ein guter Mix immer noch nicht vorhanden. In zwei Studien hat das EHB untersucht, wie die duale Berufsbildung geschlechtsspezifische Berufsbilder mitprägt und dazu beiträgt, Geschlechternormen zu verfestigen.

Die enge Verbindung mit dem Arbeitsmarkt macht die Berufsbildung zu einem idealen Gebiet, um die berufliche Sozialisation zu erforschen. Im Kontext von stark geschlechtsspezifisch geprägten Berufen (siehe S. 4–5 in diesem Heft) erfolgt auch die Berufsbildung nicht geschlechtsneutral. Es ist ein Teil der beruflichen Sozialisation, die Lernenden mit den gängigen Geschlechterrollen eines Berufsfelds vertraut zu machen.

↑ Illustration von **Lea Bignotti**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Der Arbeitsmarkt ist stark geschlechtsspezifisch strukturiert. Frauen und Männer üben nicht dieselben Berufe aus, und es gibt unter diesen Berufen eine Hierarchie. Bereits Jugendliche werden in ihrer beruflichen Sozialisation mit diesen Prinzipien der Trennung und Hierarchisierung vertraut gemacht. Schliesslich sind auch Unternehmenskulturen stark geschlechtsspezifisch geprägt, wie die Soziologin Catherine Marry in ihrer Forschung über Pionierinnen aufgezeigt hat.

Diese geschlechtsspezifische Sozialisation war auch Gegenstand von zwei Studien, die Forschende des EHB durchgeführt haben. Die eine befasste sich mit Lernenden, die andere mit Berufsbildner/innen in den Betrieben. Die nachfolgend präsentierten Auszüge stammen aus diesen beiden Untersuchungen.

Lernende werden mit Geschlechterrollen konfrontiert

Geschlechternormen werden im Alltag manchmal durchaus bewusst vermittelt, sie können aber auch durch viele kleine, fast unsichtbare Gesten weitergegeben werden. Dies zeigt eine Studie über Lehrabbrüche, die in einer zweiten Phase aus der Geschlechterperspektive analysiert wurde. So müssen sich etwa männliche Lernende in Berufen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, entsprechenden Männlichkeitsnormen und -standards unterwerfen.

Théo, ein 16-jähriger Gärtnerlehrling, der seine Lehre abgebrochen hat, erzählt dazu: «Das sind Körbe, die fassen, sagen wir, 70 Liter … Wenn das Gras also nass ist […] Ja, dann ist das ziemlich harte Arbeit … Ja, das hat schon Spass gemacht.» Die jungen Männer lernen also, Anstrengung als Spass zu sehen und zu verneinen, dass sie darunter leiden, wie die Sozialpsychologin Pascale Molinier analysiert hat.

Bei Frauen hat die Anpassung oft stärker mit dem Aussehen zu tun. Yasmine ist 16 Jahre alt und hat als Dentalassistentin gekündigt. Sie erzählt von den Erwartungen an sie, den «richtigen Körper» haben zu müssen: «Einer [ein Arbeitgeber] hat mir gesagt: ‹Ich weiss halt nicht, ob sie gut um den Zahnarztstuhl herumkommt.› Das ist diskriminierend, das müsste verboten sein. Wenn man heutzutage ein Mannequin sein muss, um eine Lehre machen zu können, dann frage ich mich, wo das noch hinführt.»

Wenn von jungen Frauen ein «professionelles Auftreten» erwartet wird, heisst das in der Regel, dass sie sich passend kleiden. Sie müssen also nicht nur die Codes des Berufs kennen, sondern auch jene der Weiblichkeit einzusetzen wissen: Sie sollen attraktiv sein, aber nicht vulgär.

Arbeitskolleginnen und -kollegen spielen in diesem Prozess eine wichtige Rolle. Wenn das Verhalten junger Menschen als abweichend betrachtet wird, werden sie oft zurechtgewiesen, manchmal auch stigmatisiert. Agnès, 18 Jahre alt, betonte nach dem Abbruch ihrer Ausbildung zur Carrosserielackiererin, wie heftig ihr immer wieder Vorwürfe gemacht wurden und wie sehr ihr Minderheitenstatus als Frau die Situation noch verschärfte: «Am Anfang ging es gut, aber dann wurde ich heruntergemacht.

↑ Illustration von **Nina Biaggio**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Sie sagten, […] das ist doch kein Beruf für Mädchen, ich würde es sowieso nicht lange in der Autowerkstatt aushalten.»

Mit diesen expliziten Äusserungen gab das Kollektiv der jungen Frau zu verstehen, dass sie in diesem Beruf keinen Platz hat.

Im Zentrum der Gender-Sozialisation

Aus der Studie von 2019 geht deutlich hervor, dass die Berufsbildner/innen in den Betrieben wichtige Referenzpersonen sind, wenn es um die Wahrnehmung des Berufsbildes geht. Ihre Ansichten sind für die Lernenden von grosser Bedeutung. Einige Berufsbildner/innen reproduzieren dabei überholte Rollenbilder, obwohl sie sich eigentlich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aussprechen, wie etwa Benjamin, Lebensmitteltechnologe und Berufsbildner in einem Grossunternehmen: «Ich mache keinen Unterschied zwischen Mädchen und Jungen … Aber der Beruf als Technologe ist halt mehr etwas für Männer … […] Etwa wenn es darum geht, Paletten zu schleppen …»

Hier wird Männlichkeit mit körperlicher Kraft assoziiert, obwohl sich die Arbeitsbedingungen in diesem Beruf mittlerweile verändert haben. Die Berufsbildner/innen geben also ebenfalls Normen weiter, vor allem, was die vermeintliche körperliche Eignung betrifft. Diese sozialen Normen werden von Caroline, Detailfachhändlerin und Ausbildnerin in einem kleinen Laden, gar explizit genannt: «Vor vier Jahren habe ich ein Mädchen eingestellt, 16 Jahre, richtig süss, […], aber das Problem war, dass es eine Art gibt, wie man sich kleiden sollte […] diese ordinäre Art, das passt nicht wirklich …»

Dies ist eine sehr deutliche Zurechtweisung, und sie hat vor allem einen stark normativen Charakter. Eine Frau muss also nicht nur fachlich gut sein, sondern sie muss auch vielen, oft zweifelhaften gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen.

In ein Berufsfeld einzutreten, bedeutet also oft, dass man sich an die dort herrschenden Normen von Männlichkeit oder Weiblichkeit anzupassen hat. Diese Normen werden selten hinterfragt, obwohl sie meist sehr klischiert sind. Sie verstärken die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und tragen dazu bei, die kaum bis gar nicht durchmischte Berufswelt aufrechtzuerhalten.

▪ Prof. Dr. Nadia Lamamra, Leiterin Forschungsfeld Integrations- und Ausschlussprozesse, EHB

▸ www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerInnen-schluesselrolle
▸ www.ehb.swiss/project/berufsbildung-als-ort-der-geschlechterkonstruktion

Literatur

- BFS (2013). *Vers l'égalité?* Neuchâtel: BFS.
- Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Hrsg.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 35–44. Paris: PUF.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual: les formateurs et formatrices en entreprise*. Renens: IFFP.
- Lamamra, N. (2016). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'oeuvre en formation professionnelle initiale*. Zürich/Genf.
- Marry, C. (2007). *Celles qui dérogent…* In C. Baudelot & R. Establet (Hrsg.), *Quoi de neuf chez les filles? Entre stéréotypes et liberté*, 123–128. Paris.
- Molinier, P. (2000). *Virilité défensive, masculinité créatrice*. In *Travail, genre et sociétés*, 3, 25–43.

Laufbahnstudie im Sozialbereich

Eine Lehre in einem typischen Frauenberuf – und dann?

Von **Belinda Aeschlimann** und **Ines Trede**

In den Sozialberufen ist die Abwanderungsquote von qualifizierten Berufsleuten überdurchschnittlich. In der Kinderbetreuung fehlen insbesondere Männer. Ob angehende Fachfrauen und Fachmänner Betreuung dem Sozialbereich nach ihrem Abschluss erhalten bleiben, untersuchten das EHB und SAVOIRSOCIAL in einer Laufbahnstudie.

Dass Frauen und Männer weltweit verschiedene Berufe wählen, ist bekannt. In der Schweiz zeigt sich dies deutlich bei der ersten Berufswahl. Frauen bevorzugen Berufe aus den Bereichen Soziales und Gesundheit, während Männer vor allem in handwerklich-technischen Ausbildungen vertreten sind (siehe S. 4–5 in diesem Heft). Eine geschlechtstypische Berufswahl ist insbesondere für Frauen problematisch, da sie – auch auf höheren Bildungsstufen – oft mit tieferem Lohn und geringeren Karrierechancen verbunden ist (siehe S. 6–10 in diesem Heft). Lassen sich diese Tendenzen auch bei jungen Frauen und Männern feststellen, die ihre Lehre in einem typischen Frauenberuf machen? Diese Frage haben Forschende des EHB bei angehenden Fachfrauen und Fachmännern Betreuung (FABE) untersucht. 86 Prozent von ihnen sind Frauen.

Frauen bevorzugen Berufe aus den Bereichen Soziales und Gesundheit, während Männer vor allem in handwerklich-technischen Ausbildungen vertreten sind.

Männernische im Frauenberuf

Die Lernenden FABE werden am häufigsten in den Fachrichtungen Behinderten- und Kinderbetreuung ausgebildet. Die Behindertenbetreuung (BEH) findet oft in geschützten Werkstätten statt und ist von handwerklichen und industriellen Arbeiten geprägt – Tätigkeiten, die als typisch männlich angesehen werden. Die Kinderbetreuung (KIBE) wiederum ist aufgrund ihrer vor allem fürsorglichen Tätigkeiten als Frauendomäne einzuordnen. Dass die BEH eine Männernische in einem Frauenberuf ist, zeigt sich in der Ausbildungsstatistik: Der Männeranteil unter den Lernenden ist dort mit 30 Prozent fast viermal höher als in der Kinderbetreuung, wo es 8 Prozent sind.

Vier Gruppen untersucht

Dies bedeutet, dass Lernende FABE mit ihrer Berufswahl punkto Geschlechtstypik eine doppelte Entscheidung getroffen haben: Erstens für das frauentypische Berufsprofil FABE und zweitens für eine mehr oder weniger frauentypische Fachrichtung. Basierend darauf untersuchte die Studie vier Gruppen von angehenden Betreuungsfachkräften: 1. Frauen im KIBE-Bereich und 2. Frauen im weniger geschlechtstypischen Arbeitsbereich BEH, 3. Männer im für sie geschlechtstypischen BEH-Bereich und 4. Männer im KIBE-Bereich. Unbekannt war bisher, welche Berufs- und Bildungsentscheidungen diese vier Gruppen nach Lehrabschluss treffen und ob sie ihre geschlechtstypische oder -untypische Erstwahl beibehalten, verstärken oder revidieren. Dies analysierten die Forschenden nun anhand der Absichten der Lernenden, nach ihrem Abschluss im Arbeitsbereich zu bleiben oder ihn zu wechseln, ein Hochschulstudium oder eine höhere Berufsbildung zu beginnen oder den Sozialbereich zu verlassen.

Laufbahnstudie im Sozialbereich

Im Auftrag von SAVOIRSOCIAL hat das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung des EHB eine dreiteilige Laufbahnstudie zu Ausbildungs- und Erwerbsverläufen im Sozialbereich durchgeführt. Die hier präsentierten Ergebnisse stammen aus der ersten Befragung von 2160 lernenden Fachfrauen und Fachmännern Betreuung im Jahr 2016.

Eine zweite Befragung derselben Personen fand im Frühling 2019 statt. Ergebnisse, die beide Befragungszeitpunkte einbeziehen, werden diesen Spätherbst publiziert. Ein ausführlicher Beitrag zur Bedeutung des Geschlechts beim Übergang in die berufliche Tertiärbildung im Sozialbereich wird im Buch «Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl» zu finden sein, das im November im hep-Verlag erscheint.

↑ Illustration von **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Männer revidieren ihre erste Wahl

Die Analysen dieser vier Gruppen zeigen, dass die Berufs- und Bildungsabsichten stark divergieren. Weibliche Lernende der Fachrichtung KIBE möchten am häufigsten im Beruf und in der Kinderbetreuung bleiben. Gleichzeitig streben sie seltener eine Tertiärbildung oder eine Tätigkeit ausserhalb des Sozialbereiches an. Weibliche Lernende der Fachrichtung BEH sind hingegen mobiler. Sie planen insbesondere, eine höhere Fachschule zu besuchen. Die männlichen Lernenden tendieren insgesamt stärker dazu, den Beruf zu wechseln, sei dies über ein Studium an einer höheren Fachschule oder Fachhochschule oder mit einer Tätigkeit ausserhalb des Sozialbereichs – wobei es sie bevorzugt in potenziell prestigeträchtigere Tertiärberufe wie beispielsweise in pädagogische Berufe im Bildungswesen zieht.

Bessere Karrierechancen mit einem Ausstieg?

Aus sozialpolitischer Sicht sind die ausgeprägten Absichten der Kinderbetreuerinnen, im Beruf und im Arbeitsbereich KIBE zu verbleiben, als problematisch zu bewerten, denn damit gehen ein schlechterer Lohn und schlechtere Anstellungsbedingungen einher. Die Tendenz der Männer, aus dem Sozialbereich auszusteigen oder eine höhere Berufsbildung im Bereich Soziales zu absolvieren, spricht eher für eine Korrektur der geschlechtsuntypischen Berufswahl. Damit verbunden ist die Aussicht auf bessere Karrierechancen und mehr Lohn. Diese Tendenz unterläuft die Absichten der Branche, die Berufsausstiege zu reduzieren und den Anteil an qualifiziertem Personal zu erhöhen.

Warum Kinderbetreuerinnen kaum Tertiärbildungen anstreben und männliche FABE häufiger den Beruf wechseln möchten, wird derzeit vertieft analysiert. Die Gründe dafür dürften sowohl im Bildungsangebot Soziales als auch in individuellen Präferenzen zu finden sein.

▪ Dr. Belinda Aeschlimann, Senior Researcher Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB ▪ Prof. Dr. Ines Trede, Leiterin Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB

► www.ehb.swiss/obs/fachkraftemangel-im-sozialbereich

Chancengleichheit

Mit ConciLab die Gleichstellung an Berufsfachschulen fördern

Von **Deli Salini** und **Pepita Vera Conforti**

↑ In Zahlen: Wie es um die Gleichstellung im Kanton Tessin steht.

Was heisst es, Lernende für die Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren? Welche Lerninhalte sollten angeboten werden und mit welchen Begründungen? Im Workshop ConciLab konnten Lehrpersonen Ideen einbringen, ausprobieren und miteinander diskutieren – und erhielten so nützliches Unterrichtsmaterial, mit dem sich das Thema bei Jugendlichen in der Ausbildung aufgreifen lässt.

Der Workshop ConciLab ermöglichte den Tessiner Lehrkräften von Berufsfachschulen, sich punkto Gleichstellung der Geschlechter weiterzubilden. Das Projekt mit Beteiligung des EHB hatte zum Ziel, umfangreiche didaktische Materialien zum Thema zu erarbeiten. Diese sind nun online für alle Interessierten zugänglich. Gedauert hat ConciLab von 2016 bis 2018 (siehe Box); rund 20 Lehrkräfte für Allgemeinbildung, Wirtschaft, Recht, Berufskunde und überbetriebliche Kurse haben daran teilgenommen.

Über 20 Lerneinheiten

Der ConciLab-Workshop bot Vertiefungskurse und Erfahrungsberichte zu wissenschaftlichen und statistischen Aspekten der Gleichstellung an. Insbesondere wurden Hinweise gesammelt sowie Unterlagen und individuell abgestimmte Hilfsmittel erarbeitet, die für den Unterricht ausgearbeitet und erprobt werden können. Die Vorschläge wurden als Unterrichtseinheiten auf der Online-Plattform BilzoBalzo veröffentlicht, sodass alle Kolleginnen und Kollegen der Berufsbildung in der italienischen Schweiz davon profitieren können.

Bislang wurden 25 didaktische Lerneinheiten publiziert, gleichzeitig wurden Kursangebote aus anderen Projekten für insgesamt rund 90 Unterrichtseinheiten angepasst und kategorisiert. Sie lassen sich zusammen mit einer umfangreichen Literaturliste herunterladen. Der Grossteil der Vorschläge umfasst auch Videos oder Illustrationen. Manche von ihnen wurden neu erstellt. Besonders hervorzuheben sind zwei interaktive Videos sowie das Videospiel Life Balance, die im Rahmen des Projekts entstanden sind. Das Videospiel befindet sich aktuell in der Testphase.

▪ Dr. Deli Salini, Senior Researcher Forschungsfeld Anerkennung von Erfahrung und lebenslanges Lernen sowie Dozentin Weiterbildung, EHB ▪ Pepita Vera Conforti, Abteilung für Gleichstellung des Berufsbildungsamts Tessin

▸ bilzobalzo.cerdd.ch (in Italienisch)
▸ www.ebg.admin.ch
▸ ivideo.education/ivideo/login.jsp

Das Progetto Giovani

Der Workshop ConciLab ist Teil des Progetto Giovani, das vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanziert und vom Kaufmännischen Verband Tessin koordiniert wird. Neben dem EHB haben sich Berufsfachschulen, das Kantonale Berufsbildungsamt Tessin, das Zentrum für digitale Lehrmittel sowie drei Berufsverbände angeschlossen: der KV für den Detailhandel, der FORMAS für den Gesundheitsbereich und der SSIC für den handwerklichen Sektor.

Diskriminierung

«Homosexualität ist noch oft ein Tabu»

Von **Lucia Probst**

Homosexuelle können in Berufsausbildungen mit speziellen Herausforderungen konfrontiert sein. Die Gewerbliche und Industrielle Berufsfachschule Freiburg setzt auf eine Toleranzcharta, um sie vor Diskriminierung zu schützen. Ihren Ursprung hat die Charta in einem Projekt, das für die Thematik sensibilisierte.

«Du schwule Sau»: Wenn Daniel Nyffeler diesen Satz hört, hört der Berufsfachschullehrer nicht einfach weg. Homophobe, sexistische und rassistische Sprüche werden an der Gewerblichen und Industriellen Berufsfachschule Freiburg (GIBS) nicht geduldet. Das bringt die Toleranzcharta zum Ausdruck, die alle Schüler/innen unterschreiben müssen. «Sie hilft uns sehr», findet Nyffeler. «Mit ihr können wir Präventionsarbeit leisten und sind legitimiert, im Alltag zu reagieren.»

Über 100 Klassenbesuche

Entstanden ist die Charta im Anschluss an ein Projekt, das Freiburger Berufsfachschulen von 2003 bis 2006 realisierten, um für die Probleme homosexueller Jugendlicher zu sensibilisieren. Ausgangspunkt war deren erhöhtes Suizidrisiko. Als Schulmediator (Schulsozialarbeiter) an der GIBS prägte Daniel Nyffeler dieses Projekt mit. Seither begleitet ihn das Thema.

«Unser Ziel war es, in den Klassen respektvoll über Homosexualität reden zu können.» Über 100 Klassen besuchte das Projektteam. Darauf hatte es sich intensiv vorbereitet: Gesprächsrunden mit Betroffenen gehörten ebenso dazu wie der Austausch mit Fachpersonen und später Supervision.

«Homosexualität ist bis heute noch an vielen Schulen ein Tabu», so Nyffeler. Doch homosexuelle Jugendliche hätten oft eine schwierigere Ausgangslage. «Sie haben mit sozialen Konstrukten zu kämpfen, die sie daran hindern, sich in einer Berufslehre wirklich entfalten zu können.»

Das Risiko des Outings

Mit den Klassen wurde thematisiert, wie wohl sich eine homosexuelle Person bei ihnen fühlen würde – und was sie riskieren würde, wenn sie sich outet. «In der Coiffeurbranche oder im Gastrobereich ist das meist viel weniger ein Problem als in den klassischen Männerberufen, wo sich viele mit dem Thema überfordert fühlen», so Nyffelers Erfahrung. Das könne im Extremfall sogar Berufswechsel auslösen.

↑ Illustration von **Flavia Calvia**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Bis heute wird Daniel Nyffeler auf dieses Projekt angesprochen. «Es war prägend und hat unsere Wahrnehmung verändert.» An der GIBS sei Homosexualität kein Tabuthema mehr. Dazu trägt auch die Toleranzcharta bei. «Wir haben diese Regeln, ihr habt sie unterschrieben, habt aber offenbar Probleme damit – das müssen wir anschauen»: So hat Daniel Nyffeler schon manches Gespräch begonnen.

▪ lic. phil. Lucia Probst, Redaktions- und Projektleiterin Kommunikation, EHB

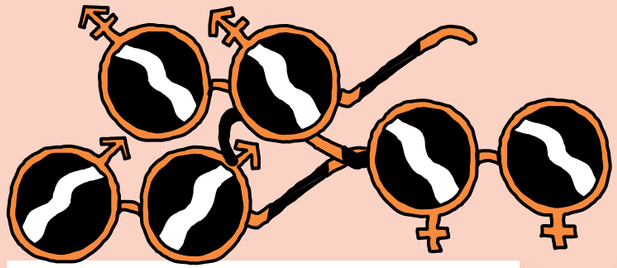
Mehr Informationen zum Projekt der Freiburger Berufsfachschulen:
▸ edudoc.ch/record/60620/files/2006-06-d.pdf

Gleichstellung

Wege zu einer gendergerechteren Berufsausbildung

Von **Kerstin Duemmler**

Junge Frauen und Männer sollen in ihrer Berufsausbildung gleich gute Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten haben: Das Berufsbildungsgesetz hält es als Ziel fest, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern. Im Alltag ist das jedoch noch längst nicht immer der Fall. Die nachfolgenden Anregungen richten sich an Berufsfachschulen und Lehrbetriebe.



1. Vorurteile kritisch reflektieren und vermeiden

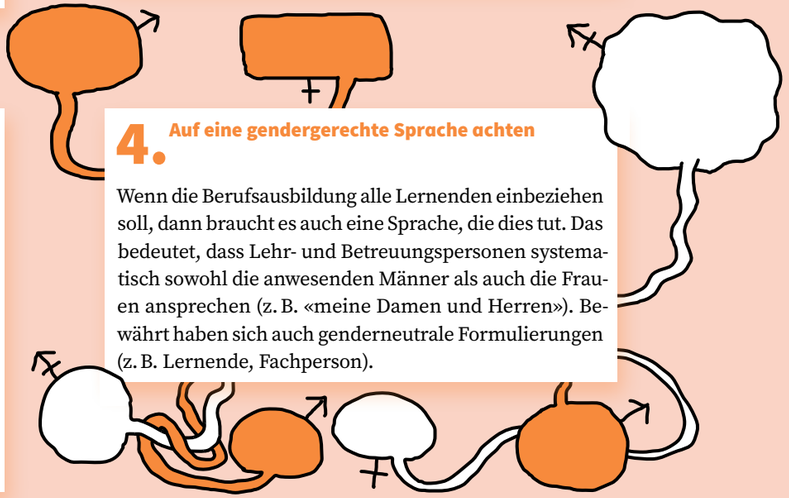
Als Lehr- oder Betreuungsperson gilt es, allen Lernenden unvoreingenommen zu begegnen. Vorurteile leiten jedoch unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln. Bestimmte berufliche Interessen, Fähigkeiten und Tätigkeiten werden zum Beispiel häufig als typisch männlich oder weiblich aufgefasst. Sich dies bewusst zu machen und zu hinterfragen, ist ein wichtiger Schritt zu mehr Gleichstellung. Denn die Berufsbildungsforschung zeigt: Frauen werden, auch bei gleichen Fähigkeiten, oft schlechter beurteilt als Männer – und dies nicht nur in traditionell männlich besetzten Berufen. Das zu vermeiden, ist zentral, denn es wirkt sich auf das Selbstbewusstsein der Betroffenen aus.

2. Geschlechtsspezifische Berufsbilder überwinden

Viele Berufe werden vorrangig entweder von Frauen oder Männern ausgeübt. Auch bei der Berufswahl orientieren sich Lernende an geschlechtsspezifischen Berufsbildern. Es gibt aber Frauen und Männer, die das anders machen. Sie kämpfen allerdings mit Vorurteilen und Diskriminierungen, auch in der Berufsfachschule oder im Lehrbetrieb. Es braucht deshalb eine Berufsbildungskultur, die es akzeptiert und wertschätzt, wenn Lernende traditionelle Geschlechterrollen infrage stellen und andere Lebensoptionen wählen. Es gilt, alle Lernenden in der Entwicklung ihrer beruflichen Interessen und Fähigkeiten zu unterstützen.

3. Alle Lernenden gleichermassen ansprechen

Die Vermittlung von Wissen ist selten geschlechtsneutral. Es kommt immer wieder vor, dass sich Lehr- und Betreuungspersonen, meist indirekt und unbewusst, nur an die männlichen Lernenden richten oder umgekehrt nur an die weiblichen. Es braucht deshalb eine Berufsausbildung, die alle anspricht. Wichtig ist, an verschiedene Vorerfahrungen, Interessen und Lernwege anzuknüpfen und diese wertzuschätzen. Nur so können sich Lernende mit beruflichem Wissen identifizieren. Lehr- und Betreuungspersonen sollten ihnen vielfältige statt stereotype Zugänge zum Beruf oder Fach ermöglichen.



4. Auf eine gendergerechte Sprache achten

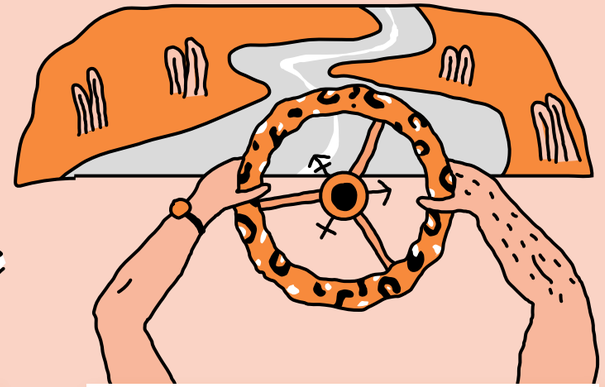
Wenn die Berufsausbildung alle Lernenden einbeziehen soll, dann braucht es auch eine Sprache, die dies tut. Das bedeutet, dass Lehr- und Betreuungspersonen systematisch sowohl die anwesenden Männer als auch die Frauen ansprechen (z. B. «meine Damen und Herren»). Bewährt haben sich auch genderneutrale Formulierungen (z. B. Lernende, Fachperson).

5. Gendergerechte Lehrmittel einsetzen

Sind Ihre Lehrmittel geschlechtergerecht gestaltet? Neben einer gendergerechten Sprache sollten Frauen und Männer auf Bildern gleich häufig vorkommen und gleich oft in Hauptrollen dargestellt sein. Stereotype Frauen- und Männerbilder sollten vermieden und die Leistungen von beiden Geschlechtern im Beruf oder Fach angemessen dargestellt werden. Nur so bieten Lehrmittel attraktive berufliche Identifikationsfiguren für Frauen und Männer. Vielleicht können Sie die Lehrmittel nicht frei wählen; eine kritische Reflexion aber ist auf jeden Fall möglich.

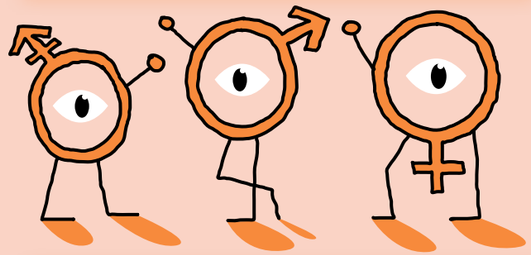
7. Aufgaben gerecht verteilen

Sind die Anforderungen und Erwartungen in der Berufsausbildung für beide Geschlechter gleich? Werden Aufgaben und Positionen gleichmässig unter den Lernenden verteilt? Insbesondere Teamarbeit kann – oft unbewusst und einvernehmlich – zu einer ungleichen Aufgabenverteilung führen. Bei Gruppenarbeiten im Unterricht zum Beispiel übernehmen Frauen öfter das Aufschreiben, was als wenig prestigeträchtig bewertet wird. Männer kümmern sich um die höher bewertete Leitung oder Ergebnispräsentation. Diese Arbeitsteilung lässt die Chance ungenutzt, ungewohnte Rollen zu übernehmen und Neues zu lernen. Vielleicht verteilen Sie das nächste Mal die Aufgaben gerechter?



6. Auf gleichberechtigte Partizipation achten

Bringen sich beide Geschlechter im Lehrbetrieb oder Unterricht gleichermassen ein? Wer spricht proportional häufiger? Aber auch: Wem wird zugehört? Oder wer wird unterbrochen? Aus Studien ist bekannt, dass Lehr- und Betreuungspersonen Männer tendenziell mehr beachten. Männer bringen sich aber auch öfter ein, während sich Frauen öfter zurücknehmen. Dieses Verhalten ist Resultat einer unterschiedlichen Sozialisation. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, dass die Kommunikation auf Austausch und Partizipation ausgerichtet ist. Beide Geschlechter sollten gleich viel Beachtung, Zuwendung und Betreuungszeit erhalten.



8. Für Gleichberechtigung einstehen

Unser biologisches Geschlecht bestimmt nur begrenzt, wer wir sind. Realität ist dagegen eine Vielfalt von Weiblichkeiten und Männlichkeiten sowie Geschlechtsidentitäten. Trotzdem: Wir beteiligen uns im Alltag, bewusst oder unbewusst, gewollt oder ungewollt, daran, Ungleichheiten aufrechtzuerhalten. Genauso können wir diese aber auch thematisieren und ihnen entgegenwirken, auch in der Berufsausbildung.

▪ Dr. Kerstin Duemmler, Senior Lecturer MSc in Berufsbildung und Senior Researcher Forschungsfeld Berufliche Identität und Diversität, EHB

Literatur

Grünewald-Huber, E. & von Gunten, A. (2009). *Werkmappe Genderkompetenz. Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten.* Zürich: Verlag Pestalozzianum.

Neues Ausbildungskonzept am EHB

Innovative Studienpläne für die Zukunft

Von **Stephan Campi**

EHB / Ben Zurbriggen

↑ Individuelle Bedürfnisse ins Studium zu integrieren, ist nun einfacher möglich.

Das EHB hat seine Studienpläne überarbeitet und führt auf das akademische Jahr 2019/2020 ein neues Ausbildungskonzept ein. Dank des berufsbegleitenden und modularen Aufbaus können Studierende ihre Studiengänge vermehrt individuell gestalten. Eine wichtige Rolle spielt auch die Situationsdidaktik. Zudem erhielten aktuelle Herausforderungen wie die Digitalisierung mehr Gewicht. Das alles verspricht eine konstruktive Praxisnähe.

Bildungspläne sind Instrumente, um das schulische Lehren und Lernen institutionell zu steuern. Ihre Bedeutung ist systemrelevant, denn sie spielen sowohl in substanzieller wie symbolischer Hinsicht eine entscheidende Rolle – und zwar für alle Beteiligten: die Institution selbst, die Lehrkräfte, die Lernenden und die Partner. Aus substanzieller Sicht schreiben Lehrpläne primär vor, was und – seit der curricularen Wende in den 70er-Jahren – teilweise auch wie unterrichtet werden soll. Aus symbolischer Sicht liefern sie allen Beteiligten eine unabdingbare Legitimation für ihr Handeln.

Diese doppelte Bedeutung macht Lehrpläne gleichsam zu einer sensiblen wie potenziell sehr wirksamen Komponente von Bildungsinstitutionen: Mit ihnen ist die an sich ambivalente Möglichkeit verbunden, sowohl einschneidende Veränderungen zu initiieren als auch Bestehendes zu bewahren. Ob bei solchen Reformprojekten eher die symbolische Komponente dominiert, das heisst alter Wein in neuen Schläuchen fliesst, oder ob effektive, inhaltlich bedeutsame Veränderungen in Gang gesetzt werden, hängt von vielen Faktoren ab. Auf jeden Fall stellen Reformen immer eine grosse Herausforderung dar.

Den gemeinsamen Nenner gesucht

Dies gilt zweifelsohne auch für die Revision der EHB-Studienpläne, die seit 2007 die Grundlage für die Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen lieferten. Dies umso mehr, als die institutionelle Steuerung in der Berufsbildung bekanntlich sehr komplex ist und auf die Anliegen von verschiedenen Partnern Rücksicht nehmen muss. Solche Anliegen gehen heute Hand in Hand mit einer rasanten

gesellschaftlichen Entwicklung, die aktuell insbesondere aufgrund der digitalen Transformation äusserst einschneidend ist. Es gilt Berufsbildungsverantwortliche professionell auf Veränderungen vorzubereiten, die erst der Tendenz nach vorauszusehen sind.

Substanziell innovativ sein zu wollen, beziehungsweise sein zu müssen, ist aber nur die erste grosse Herausforderung der Studienplanrevision. Eine zweite hat mit der nationalen Identität des EHB – und der Berufsbildung – zu tun. Als eidgenössische Institution ist das EHB in allen sprachlich-kulturellen Regionen verankert und muss die Konvergenz unterschiedlicher Bedürfnisse bewerkstelligen und gleichzeitig die regionalen Eigenarten erhalten. Auf der Grundlage der Rahmenlehrpläne des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI galt es, bei gleichzeitiger Legitimierung regionaler Unterschiede einen gemeinsamen nationalen Nenner zu finden. Dies erwies sich nicht nur als sehr anspruchsvoll, sondern stellt auch für die Zukunft eine kontinuierliche Aufgabe dar, vor allem auf der didaktisch-organisatorischen Konkretisierungsebene. Alle sind sich bewusst, dass eine vernünftige Balance zwischen nationalen und regionalen Ansprüchen entscheidend dafür sein wird, wie sehr man sich gegenseitig bereichern kann, und insbesondere auch dafür, wie sich das innovative Potenzial der neuen Studienpläne entfalten kann.

Substanziell innovativ sein zu wollen, beziehungsweise sein zu müssen, ist nur die erste grosse Herausforderung.

Modular und individuell

Nun sind die neuen Studienpläne abgeschlossen und vom EHB-Rat ratifiziert. Beim SBFI sind sie für das verkürzte Anerkennungsverfahren eingereicht worden. Für ihre Konzeption liess sich auf die Erfahrungen zurückgreifen, die in den letzten Jahren an den drei EHB-Standorten sowohl hinsichtlich der Analyse der beruflichen Anforderungen an Lehrpersonen, sprich deren Kompetenzprofile, als auch der didaktischen Praktiken gemacht wurden. Zwei konzeptionelle Merkmale bilden das Rückgrat der angestrebten Ausbildungspraxis: Einerseits die Struktur des Curriculums, die nach wie vor berufsbegleitend und modular aufgebaut ist, andererseits die pädagogisch-didaktische Orientierung, die auf individualisierende Selbstverantwortung setzt und sich wesentlich an die Situationsdidaktik (siehe Text rechts) anlehnt.

Curriculare Struktur

Die curriculare Struktur und Organisation lässt sich am Beispiel des Diplomstudiengangs für Lehrkräfte des Berufskundeunterrichts (DBKU) im Hauptberuf exemplarisch aufzeigen, der 60 ECTS-Punkte umfasst. Um die typische

EHB / Ben Zurbriggen

↑ Pädagogisch-didaktisch ist das neue Ausbildungskonzept stark von der Situationsdidaktik geprägt.

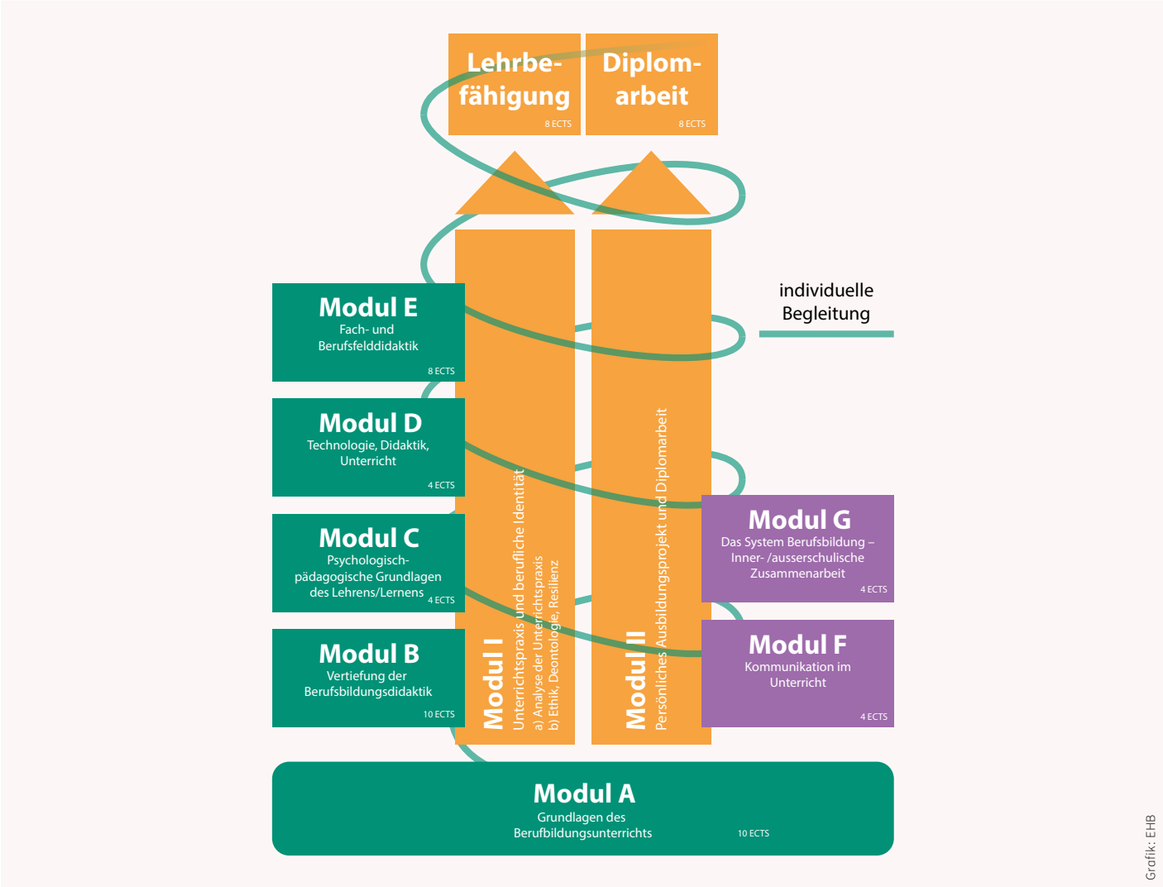
Schule und Arbeitswelt

Die Situationsdidaktik erhält mehr Gewicht

Im Zuge der intensivierten Praxis- beziehungsweise Handlungsorientierung der beruflichen Bildung hat das EHB in den letzten Jahren grosse Anstrengungen unternommen, um die Verbindung zwischen Schule und Arbeitswelt auch curricular zu untermauern. Dies geschah einerseits, indem Verfahren konzipiert wurden, um Bildungspläne zu entwickeln, die konkret bei der Beschreibung und Analyse der beruflichen Handlungssituationen ansetzen – dies mit dem Ziel, daraus Kompetenzprofile aufbauen zu können. Gerade der Situationsbegriff wird so zu einer zentralen didaktischen Kategorie in der Ausbildung. Situationen tragen zu einer gemeinsamen Sprache bei und ermöglichen eine curriculare Kontinuität vom Lehrplan zum Unterricht. Dies, indem sie gewissermassen als Brücke zwischen der erlebten Realität in Beruf und Alltag und dem schulischen Lernprozess fungieren.

Genau an dieser Stelle setzt die Situationsdidaktik an. Sie strebt eine aktive Transposition von erfahrenen Realitäten in den Unterricht an, die auch von den Lernenden selbst mitgetragen wird – zum Beispiel mithilfe moderner technologischer Möglichkeiten wie Videos. Dabei ist sie offen und ermöglicht es, fach- und kontextbedingt unterschiedliche Methoden anzuwenden. Unter Einbezug des notwendigen Fachwissens werden bedeutsame Situationen in einem sich verstärkenden didaktischen Kreislauf analytisch und synthetisch bearbeitet. Im Unterricht und im konstanten Austausch mit der Praxis lernen die angehenden Lehrkräfte, mit diesen Situationen und den damit verbundenen Anforderungen adäquat umzugehen.

▸ www.ehb.swiss/situationsdidaktik



↑ Auf Basis der übergreifenden Module I und II konzipiert: der Diplomstudiengang für Lehrkräfte des Berufskundeunterrichts.

Fragmentierung modularer Systeme in Grenzen zu halten, gibt es neu 9 statt 12 Module, was die Kontinuität und Kohärenz des Studiums begünstigt und den Aufwand für die Qualifikationsverfahren reduziert.

Im Mittelpunkt stehen zwei übergreifende Module (Module I und II), die sich zeitlich über die ganze Ausbildung hinweg entwickeln. Modul I zielt auf die Entwicklung der beruflichen Identität, umfasst Seminare zur Analyse der Unterrichtspraxis und zur beruflichen Ethik und mündet in die Zertifizierung der Unterrichtspraxis (Lehrbefähigung). Modul II konzentriert sich auf ein persönliches Ausbildungsprojekt (PAP), das bereits im ersten Semester aufgegleist werden kann und den Studierenden erlaubt, eigenverantwortlich persönliche Anliegen ins Studium aufzunehmen. Das PAP wird mit der Diplomarbeit abgeschlossen. Für die Module I und II können die Studierenden auf eine kontinuierliche individuelle Begleitung zählen.

Um die typische Fragmentierung modularer Systeme in Grenzen zu halten, gibt es neu 9 statt 12 Module.

Die Ausbildung enthält fünf Module mit pädagogisch-didaktischem Charakter (Module A bis E), ein Modul zu Fragen der Kommunikation im Unterricht und mit den Lernenden als Individuen (Modul F) sowie ein Modul zum System der Berufsbildung (Modul G). Hervorzuheben sind die gezielte Thematisierung von digitalen Unterrichtstechnologien sowie der dazugehörenden Didaktik in Modul D, genauso wie die Intensivierung von Blended-Learning Aktivitäten und die Nähe zur Arbeitswelt. Beachtung finden auch Fragen, welche die zunehmende kulturelle Heterogenität des Zielpublikums und die kommunikative Kompetenz betreffen, wobei die Möglichkeit einer Zertifizierung in bilingualem Unterricht besteht.

- lic. phil. Stephan Campi, nationaler Leiter Ausbildung, EHB

▸ www.ehb.swiss/neues-ausbildungskonzept

Coaching

In der Kürze liegt die Würze

Von **Leo Held**

Eine Sitzung im Kurzzeitcoaching beginnt mit dem Ende des Coachingprozesses vor Augen. Es geht mit diesem speziellen Einstieg darum, jemanden von Beginn an dabei zu unterstützen, sich gedanklich mit dem erwünschten Zielzustand zu befassen.

Stellen Sie sich vor, unser Coaching war erfolgreich und Ihr Problem ist gelöst. Wie würde sich dies auswirken? Woran werden Sie merken, dass Ihr Problem genügend gelöst ist, sodass Sie keine Coachings mehr brauchen? Diese lösungsorientierte Coachingmethode wurde in Milwaukee (USA) von einer renommierten Forschungsgruppe um Insoo Kim Berg und Steve de Shazer entwickelt und in der Schweiz von Daniel Meier und Peter Szabo aufgegriffen und verbreitet.

Durch lösungs-, zukunfts- und ressourcenorientierte Fragen erweitert die Coachin/der Coach den Aufmerksamkeitsfokus einer Person und erhöht dadurch die Wahlmöglichkeiten für hilfreiche Handlungsoptionen und Lösungen. Eine zentrale Wirkung besteht darin, dass die gecoachte Person Vertrauen gewinnt, ihre Probleme selbst lösen zu können. Wer gecoacht wird, ist Expertin oder Experte für die Lösung, und wer coacht Expertin oder Experte des Nichtwissens. Wer coacht, begleitet somit jemanden bei der Lösung eines Problems, coacht aber nicht das Problem. Dabei agiert die coachende Person losgelöst von eigenen Erwartungen und Vorstellungen und nimmt die Ideen und Lösungsvorschläge der Kundin/des Kunden auf. Diesen Coachingansatz verfolgt auch das EHB mit seinem Angebot Coach Point.

Die fünf Coachingphasen

In einem ersten Schritt geht es darum, eine möglichst klare und für beide akzeptable Vereinbarung mit einem konkreten Ziel und dem Ende vor Augen zu treffen. Zum Coaching gehört auch die Aufforderung, den Blick über das Hindernis hinweg auf den erwünschten Zielzustand zu richten. In diesem zweiten Schritt, auch «Futur Perfekt» genannt, wird viel Zeit darauf verwendet, um der gecoachten Person zu ermöglichen, sich ein sehr konkretes Bild ihres Ziels und der Konsequenzen zu machen, wenn sie dieses erreicht.

In der dritten Phase wird nach Ausnahmen und bereits funktionierenden Vorboten gesucht. Gab es schon Situationen, in denen das Problem nicht vorhanden war? Oder gelang es der Kundin/dem Kunden, vergleichbare Probleme bereits einmal zu lösen?

Im vierten Schritt geht es darum, die Wahlmöglichkeiten und Ressourcen der Kundin oder des Kunden, die durch das «Futur Perfekt» entdeckt wurden, in konkrete Lösungen zu fassen und erste kleine Schritte Richtung Ziel zu beschreiben.

Der fünfte und letzte Schritt besteht darin, das Gespräch sorgfältig abzuschliessen und ein Feedback zum Coachingprozess einzuholen. In der Regel benötigt diese Coachingform zwei bis drei Sitzungen, nicht selten nur eine einzige.

- Leo Held, Senior Projektverantwortlicher Weiterbildung, EHB

▸ www.ehb.swiss/testatkurse-coachpoint

Literatur

Meier, D. & Szabo, P. (2008). *Coaching erfrischend einfach*. Norderstedt: Books on Demand GmbH.

Gina Girardi, lernende Feinwerkoptikerin

Im Bann des Prismas

Von **Stefanie Lüscher**

Gina Girardi erlernt den seltenen Beruf der Feinwerkoptikerin. Ihre Arbeitgeberin, die SwissOptic AG im St. Galler Rheintal, ist eine von nur neun Firmen in der Schweiz, die diese Lehre anbieten. Das präzise Arbeiten mit Glas gefällt der jungen Frau ebenso gut wie der mathematikbetonte Unterricht an der Berufsfachschule.

Konzentriert sitzt Gina Girardi an ihrem Arbeitsplatz und sprengt an. Was nach einer explosiven Angelegenheit tönt, ist tatsächlich eine Technik, mit der die lernende Feinwerkoptikerin die glatten Oberflächen zweier Prismen aus Glas zusammenfügt. Damit dies gelingt, muss Gina Girardi die Oberflächen sorgfältig reinigen, zuerst mit einem acetongetränkten Lappen und dann mit einem Pinsel. Anschliessend presst sie die Prismen aneinander, und siehe da: Sie «kleben», und dies ganz ohne Klebstoff, sondern einzig dank der molekularen Anziehungskraft.

Das Ansprengen fasziniert Gina Girardi; es ist ihre Lieblingstätigkeit als Feinwerkoptikerin im zweiten Lehrjahr. «Man braucht dafür viel Geduld und eine ruhige Hand. Man muss sauber und genau arbeiten.» Das liegt ihr.

«Man muss stark sein in Mathematik. Ich habe Mathematik schon immer gemocht.»

Die Kinderkrippe fiel durch

Feinwerkoptiker/innen stellen hochpräzise Glasbauteile für optische Geräte her, zum Beispiel Prismen, Linsen oder Spiegel. Diese kommen etwa in der Medizinal- und Vermessungstechnik oder in der Foto-, Film- und Halbleiterindustrie zum Einsatz. Je nach Produkt sind die Dimensionen ganz unterschiedlich: Bei Mikroskop-Linsen beträgt der Durchmesser weniger als einen Millimeter, bei Spiegeln für die Astronomie mehrere Meter.

Gina Girardi dachte zuerst, sie werde einen Beruf im Sozialbereich erlernen, Fachfrau Betreuung zum Beispiel. Der Berufsberater schlug ihr aber aufgrund ihrer Fähigkeiten und Vorlieben auch noch den Beruf der Feinwerkoptikerin vor. Die Ostschweizerin ging daraufhin bei der SwissOptic AG in Heerbrugg und bei einer Kinderkrippe schnuppern. Da es ihr bei der SwissOptic «total gut» gefiel, war der Fall für sie sofort klar: Sie wollte in ihrem Berufsleben lieber Prismen schleifen als Kinder betreuen.

In ihrer Freizeit jedoch hütet die 17-Jährige regelmässig die beiden Kinder der Nachbarn. Ebenso gerne geht sie nach der Arbeit ins Fitnessstudio zum Krafttraining.

«Mit Glas kann man so viele verschiedene Dinge machen», schwärmt Gina Girardi über ihren Beruf. Sie erlernt in ihrer vierjährigen Ausbildung manuelle Verfahren, bedient und programmiert aber auch elektronisch gesteuerte Werkzeugmaschinen, sogenannte CNC-Maschinen. Diese Vielseitigkeit und Abwechslung schätzt sie.

Stark in Mathematik

Für die SwissOptic ist es nicht einfach, genug Lernende zu finden. «Der Beruf ist wenig bekannt», sagt Lucija Pilicic, die bei der Firma für die Berufsbildung zuständig ist. Carlos Asensio, Präsident des Berufsverbands der Feinwerkoptiker/innen und Glasbearbeiter/innen, bestätigt dies: Die Branche benötige pro Jahr etwa 15 neue Feinwerkoptiker/innen, und dieser Bedarf könne in der Regel nicht ganz gedeckt werden. Dieses Jahr schlossen acht Feinwerkoptiker/innen ihre Lehre ab, fünf Frauen und drei Männer; letztes Jahr waren es acht Frauen und drei Männer. Acht der neun Schweizer Lehrbetriebe befinden sich im Kanton St. Gallen, einer im Kanton Basel-Land.

Einmal pro Woche besucht Gina Girardi die Berufsfachschule in Rorschach. «Man muss stark sein in Mathematik», sagt sie und fügt gleich hinzu: «Ich habe Mathematik schon immer gerne gemocht.» Wichtig sei auch, dass man an Physik und Chemie interessiert sei. Kein Zweifel: Ihre naturwissenschaftliche Ader kann Gina Girardi als Feinwerkoptikerin voll ausleben.

▪ lic. phil. Stefanie Lüscher, freie Mitarbeiterin, Kommunikation EHB

▸ www.feinwerkoptiker.ch

EHB / Ben Zurbriggen

→ Vor dem Ansprengen: Gina Girardi reinigt die Oberfläche eines gläsernen Prismas.

↑ Alumni-Vernetzungsanlässe bieten Inputs zu aktuellen Themen – hier folgt ein Teilnehmer einem Referat über selbstorganisiertes Lernen.

Alumni EHB

Die Angebote werden noch attraktiver

Von **Franziska Wettstein**

Seit 2017 besteht der Verein Alumni EHB. Die Vorteile einer Mitgliedschaft werden laufend an die Bedürfnisse der Alumnae und Alumni angepasst. Erhoben wurden diese kürzlich mit einer Umfrage.

Gute Neuigkeiten für die Mitglieder von Alumni EHB: Die Geschäftsstelle hat ihre Bedürfnisse kürzlich unter die Lupe genommen. Mithilfe einer Umfrage wurde bei den Alumnae und Alumni nachgefragt, wie sie bereits vom Verein profitieren und was sie sich in Zukunft von diesem wünschen. Ziel der Geschäftsstelle ist es, so eine massgeschneiderte Palette an Vereinsvorteilen erarbeiten zu können, die das bisherige Angebot ergänzen und teilweise ersetzen. Auch die Vernetzungsanlässe werden künftig auf Basis der Erkenntnisse aus der Evaluation gestaltet sein. Die regional organisierten Anlässe sind ein wichtiger Bestandteil des Vereinsangebots, denn die Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung ist ein zentraler Vereinszweck.

Mit der assoziierten Mitgliedschaft von Alumni EHB beim Dachverband Absolventinnen und Absolventen Fachhochschulen (FH Schweiz) profitieren die Vereinsmitglieder seit Sommer 2019 auch vom breitgefächerten und attraktiven Angebot von FH Schweiz. Darunter befinden sich diverse Vergünstigungen, spannende Veranstaltungen sowie die Mitgliederzeitschrift INLINE.

▪ Franziska Wettstein, MA, Hochschulpraktikantin Direktionsstab und Kommunikation, EHB (bis Mai 2019)

▸ www.ehb.swiss/alumni-ehb

Wer kann Mitglied werden?

Eine Mitgliedschaft bei Alumni EHB steht allen Personen offen, die am EHB einen pädagogischen Studiengang, eine Weiterbildung oder einen Hochschuldstudiengang absolvieren oder abgeschlossen haben. Ebenso können der Berufsbildung zugewandte Personen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik dem Verein beitreten. Für Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsinstitutionen oder Firmen ist zudem eine Kollektivmitgliedschaft möglich.

Zukunftstag 2019

Chefin werden: nicht Traum, sondern Ziel

↑ «Ein Tag als Chefin» bietet Mädchen einen speziellen Einblick in die Arbeitswelt.

Das EHB beteiligte sich vergangenes Jahr mit dem Spezialprojekt «Ein Tag als Chefin» am nationalen Zukunftstag. Auch dieses Jahr steht dieses Angebot am 14. November interessierten Schülerinnen offen. Rita Flühmann-Chieu, Leiterin Human Resources am EHB, findet die Beteiligung des EHB am Zukunftstag wichtig: «Als Berufsbildungsinstitution leisten wir gerne einen Beitrag dazu, dass junge Menschen zum Nachdenken angeregt werden und ihre berufliche Zukunft unvoreingenommen gestalten können.»

Durch den nationalen Zukunftstag soll das Selbstvertrauen von Schülerinnen und Schülern gestärkt werden, Berufe in Betracht zu ziehen, die nicht den herkömmlichen Rollenbildern entsprechen. Dazu Rita Flühmann-Chieu: «Es ist schön, wenn die Mädchen bei unserem ‹Tag als Chefin› Selbstvertrauen aufbauen und erkennen, dass auch sie später eine Führungsposition anstreben können.» Für Knaben gibt es am nationalen Zukunftstag in anderen Firmen ebenfalls Spezialprogramme, darunter beispielsweise: «Ein Tag als Coiffeur», «Abenteuer Schule geben» oder «Ein Tag als Florist». **fwe**

▸ www.nationalerzukunftstag.ch/de/maedchen/spezialprojekte/ein-tag-als-chefin/

EHB-Tagung 2020

Im Zeichen der Innovation

↑ Thomas Rentsch, heute VSCI-Geschäftsführer, freute sich 2017 über den ENTERPRIZE.

Wie sieht Innovation in der Berufsbildung aus? Und wie kann die Berufsbildung ein Katalysator für eine innovative Bildung und Wirtschaft sein? Diese Fragen stehen im Zentrum der nächsten EHB-Tagung, die am 12. Mai 2020 in Bern stattfinden wird.

Das Thema Innovation wird an der Tagung aus den unterschiedlichen Perspektiven von Politik, Wirtschaft, Bildung und Forschung beleuchtet. Unter anderem wird ein Forschungsteam des EHB seine Erkenntnisse zu innovativen Lernkulturen bei Schweizer Unternehmen vorstellen.

Anlässlich der Tagung verleiht die SVC Stiftung für das Unternehmertum unter dem Patronat von Bundesrat Guy Parmelin den ENTERPRIZE 2020. Der letzte ENTERPRIZE ging 2017 an den Schweizerischen Carrosserieverband VSCI. Der Preis würdigt Projekte und Persönlichkeiten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die mit ihrem Wirken ein hervorragendes Beispiel für Unternehmergeist in der Berufsbildung abgeben. **kom**

▸ www.enterprize.ch

SGAB-EHB-Tagung

Raus aus der Genderfalle

↑ Neue Inputs und Austausch: Beides ist an der SGAB-EHB-Tagung jeweils möglich.

Welche Strategien sind hilfreich, um in der Berufsbildung der Genderfalle zu entkommen? Diese Frage steht im Zentrum einer Tagung, die am 22. November 2019 am EHB in Zollikofen stattfinden wird. Im Rahmen der gemeinsamen Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) und des EHB wird die «Geschlechts(un)spezifische Berufswahl und Karriere» aus der Perspektive der Berufspraxis, der Forschung und der Bildungspolitik thematisiert. Mit Best-Practice-Beispielen zeigen Betriebe, Schulen und Organisationen der Arbeitswelt auf, wie sie mit der Genderfrage umgehen.

Die Berufswahl ist der entscheidende Faktor, wenn es um die weiteren Karrieremöglichkeiten geht. So sind zum Beispiel unterschiedliche Löhne und Arbeitspensen von Frauen und Männern zu einem grossen Teil durch die gewählten Berufsfelder erklärbar. Einen für das eigene Geschlecht untypischen Beruf zu wählen, verlangt auch heute noch viel Mut und birgt Hindernisse. Entsprechend hilfreich ist es, wenn Forscher/innen, Berufsberater/innen, Berufsbildner/innen und Lehrpersonen sich zur Genderthematik austauschen und Strategien entwickeln können. **sen**

▸ www.sgab-srfp.ch
▸ www.ehb.swiss/sgab-ehb-tagung-2019

Gewählt

Neue Direktorin für das EHB

↑ Barbara Fontanellaz

Der Bundesrat hat Anfang Juli den Wahlentscheid des EHB-Rates genehmigt und Prof. Dr. Barbara Fontanellaz (51) per 1. März 2020 zur Direktorin des EHB ernannt.

Barbara Fontanellaz leitet seit 2014 den Fachbereich Soziale Arbeit der Fachhochschule St. Gallen (FHSG). Als Prorektorin leitet sie zudem verschiedene hochschulübergreifende Organisationseinheiten sowie die Kommission Lehre der FHSG. Sie studierte an der Universität Zürich Sozialpädagogik, Sozialpsychologie und Philosophie und bildete sich unter anderem in Hochschulführung weiter.

Barbara Fontanellaz ist Präsidentin der Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz, Mitglied der Steuergruppe Master Soziale Arbeit der Hochschulen Bern, Luzern und St. Gallen sowie Mitglied des Stiftungsrats des Schweizerischen Nationalfonds.

Früher arbeitete die neue EHB-Direktorin unter anderem als Assistentin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich sowie als Abteilungs- und Studiengangsleiterin Bachelor Soziale Arbeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. **wbf/ehb**

Serge Frech, Geschäftsführer ICT-Berufsbildung Schweiz

«Den Mädchen werden IT-Berufe noch immer ausgeredet»

Interview: **Peter Bader**

Serge Frech ist für die Berufsbildung in der Schweizer IT-Branche zuständig. Keine einfache Aufgabe, denn das Umfeld ist extrem dynamisch und Frauen werden dringend gesucht. Doch das Geld für Massnahmen ist knapp.

Herr Frech, versuchen Sie Ihre zwölfjährige Tochter für die Arbeit mit dem Computer zu motivieren?

Ja, aber mit wechselndem Erfolg (lacht). Einmal musste sie in der Schule einen Stammbaum präsentieren, ich schlug ihr vor, dafür den Computer zu verwenden. Nach zehn Minuten haben wir die Übung abgebrochen, anschliessend bastelte und zeichnete sie den Stammbaum. Als Vater habe ich noch nicht die Absicht, sie für Berufsrichtungen zu sensibilisieren. Das ist zu früh.

Beruflich wollen Sie sehr wohl mehr Frauen für die ICT-Branche begeistern, was dringend nötig ist: Deren Anteil beträgt bei den Lernenden knapp 12 Prozent, bei den Berufstätigen deren 15. Von welchen Massnahmen versprechen Sie sich am meisten?

Bei all unseren Bemühungen – sei es bei Plakaten, Broschüren oder Social-Media-Videos – ist uns eine moderne Bildsprache wichtig: Sie zeigt Informatikerinnen und Informatiker nicht als Nerds, die im Keller hinter einem Computer sitzen und Kabel zusammenstecken. Denn die Realität ist vielschichtiger: ICT-Spezialistinnen und -spezialisten sind kreative, kommunikative Entwicklerinnen und Entwickler, die in Teams nach Lösungen suchen. Das gelingt besser, wenn darin Frauen und Männer zusammen arbeiten. Es gibt heutzutage auch bereits hervorragende Angebote, um Mädchen für die ICT-Branche zu begeistern. Zum Beispiel «djangogirls» oder «girlscoding»: Das sind spezielle Schnuppertage nur für Mädchen, in denen sie die verschiedenen Facetten der Berufe kennenlernen können.

«80 Prozent der Mädchen sind beim Schnuppern von den Berufen sehr begeistert.»

Warum ist der Frauenanteil denn immer noch so bescheiden?

80 Prozent der Mädchen sind beim Schnuppern von den Berufen sehr begeistert. Geht es dann aber ein oder zwei Jahre später um die konkrete Berufswahl, entscheiden sich nur 10 Prozent für eine entsprechende Lehre.

Warum?

Das wollen wir mit einer Studie herausfinden. Ich denke, es hat auch mit Eltern und Lehrpersonen zu tun. Entscheidet sich eine junge Frau für einen Pflegeberuf, bleibt es auch dabei. Das entspricht den klassischen Rollenbildern unserer Gesellschaft. Entscheidet sie sich allerdings für einen ICT-Beruf, ist die Lage fragiler. Da reicht oft eine kritische Bemerkung des Vaters oder der Mutter, um den Entscheid doch noch umzustossen. Es ist deshalb wichtig, gerade Eltern und Lehrpersonen dafür zu sensibilisieren, dass ICT-Berufe sehr wohl für Frauen geeignet sind. Das Ändern der klassischen Rollenbilder wird aber lange dauern.

Eine vom Bundesrat in Auftrag gegebene Studie kommt zum Schluss, dass Kinder vor allem vom ersten bis zum fünften Lebensjahr für naturwissenschaftliche und ICT-Themen sensibilisiert werden können.

Dass in diesem Alter die typischen Rollenbilder von Frau und Mann bereits stark geprägt werden, ist unbestritten. Dass wir deshalb nun Kleinkinder vor den Computer setzen sollten, halte ich für falsch. Besser sie bewegen sich viel, spielen draussen, bauen Selbstvertrauen, Selbstkompetenz, Empathie und Durchhaltewillen auf. Viel wichtiger wäre es, wenn der im Lehrplan 21 vorgesehene Informatikunterricht in allen Schulen und Kantonen auch tatsächlich umgesetzt würde. Einen Text auf einem Tablet statt in einem Buch zu lesen, hat noch nichts mit Informatikunterricht zu tun.

In der Schweiz gibt es für die ICT-Berufe zu wenige Lehrstellen. Was tun Sie dagegen?

Jene Unternehmen, die einen hohen Bedarf an Informatik-Fachkräften haben, schaffen in der Schweiz viele Lehrstellen. Auch internationale Konzerne wie Google beginnen langsam damit, Lehrstellen zu schaffen. Aber sie sind mit unserem Berufsbildungssystem nicht vertraut. Es gibt noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

zvg / Philipp Zinniker

↑ «Im Jahr 2026 werden in der Schweiz 40000 Informatikerinnen und Informatiker fehlen»: Serge Frech.

Die Unternehmen müssen wissen, dass in der Berufsbildung mit Abstand am meisten ICT-Fachkräfte ausgebildet werden.

Der Fachkräftemangel im ICT-Bereich wird sich also massiv verschärfen?

Ja, 2026 werden in der Schweiz 40000 Informatikerinnen und Informatiker fehlen. Leute aus der Praxis gehen von noch viel höheren Zahlen aus. Um genügend Fachkräfte ausbilden zu können, müssten wir die Anzahl Ausbildungsplätze in Unternehmen und Universitäten verdoppeln, was absolut unmöglich ist.

Was bedeutet das für die digitale Transformation der Schweizer Wirtschaft?

Die Folgen des Fachkräftemangels sind dramatisch: Hohe Preise für Produkte und Dienstleistungen, hohe Lohnkosten, Auslagerungen ins Ausland. Andere Länder haben allerdings genau die gleichen Probleme. Das liegt an der unglaublichen Dynamik der Digitalisierung: Der Markt wächst exponentiell, damit können wir bei der Ausbildung nicht mithalten.

In diesem Umfeld müssen Sie die Inhalte der Berufsbildungen gestalten. Schwierig?

Ja, aber spannend. Derzeit beginnt die Revision der Grundbildung für die Informatikerinnen und Informatiker. Wichtig ist eine möglichst hohe Flexibilisierung: Lernende in einer Bank sollen andere Inhaltsschwerpunkte wählen können als jene in der Pharmabranche oder der Industrie. Wir als Berufsbildungsverband müssen dafür sorgen, dass die Wirtschaft jene Fachkräfte bekommt, die sie braucht. Dafür müssten die Unternehmen aber auch dafür sorgen, dass wir über die entsprechenden finanziellen Mittel verfügen. Das tun wir nicht. Geht es ums Geld, hören wir sehr oft nur Lippenbekenntnisse.

▪ Peter Bader, freier Mitarbeiter, Kommunikation EHB

Der Geschäftsführer

Serge Frech, 40, schlug nach der Matura erst einmal eine militärische Karriere ein, unter anderem leitete er während sechs Jahren die Ausbildung des Militärischen Nachrichtendienstes. Danach war er vier Jahre lang Leiter des Departements Bildung und Mitglied der Geschäftsleitung beim Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec). Seit 2018 ist er Geschäftsführer von ICT-Berufsbildung Schweiz, dem Berufsbildungsverband der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche. Er ist Vater von drei Kindern (12, 9, 5).

Programm trans:formation

Eintauchen in einen Digi-Check-Workshop in Lausanne

Von **Zélie Schaller**

↑ In Gruppen erarbeiten die Lehrpersonen Ideen für ihre Schule.

↑ Für Tablets gibt es im Unterricht eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten.

Mit seinem Digi-Check-Angebot will das EHB Schulen dazu anregen, über den Einsatz von digitalen Hilfsmitteln im Unterricht nachzudenken. Der Workshop bietet Schulleitungen und Lehrpersonen Gelegenheit, über ihre Zweifel und Wünsche zu sprechen und eine Liste ihrer Bedürfnisse zu erstellen.

Heutzutage ist Weiterbildung für Lehrpersonen besonders wichtig. Im digitalen Zeitalter müssen sie sich Gedanken über den Unterricht der Zukunft machen. Hier kommt der Digi-Check des EHB ins Spiel. Im Digi-Check-Workshop wird eine Bestandesaufnahme gemacht und der Bedarf für Unterstützung und Weiterbildung festgelegt. Wie das vonstattengeht, zeigt ein Einblick in den Digi-Check-Workshop, der an der Kaufmännischen Berufsfachschule Lausanne (EPCL) stattgefunden hat.

«Tablet», «Attraktivität», «Zeitfresser», «Krücke», «vorprogrammierte Veralterung», «Internetausfall»: Das sind nur einige der Begriffe, die den Lausanner Lehrkräften zur Digitalisierung an Schulen in den Sinn kommen. Ihr Blick ist auf das Smartphone gerichtet. Auf der interaktiven Plattform Wooclap geben sie ein, was ihnen zum Thema einfällt.

Dieses Jahr machen rund 50 Bildungseinrichtungen aus der ganzen Schweiz einen Digi-Check, zu diesen gehört auch die Kaufmännische Berufsfachschule EPCL in Lausanne. Von den 150 Lehrer/innen der Schule nehmen rund 30 Personen jeden Alters freiwillig an der vom EHB organisierten Veranstaltung teil, unter ihnen auch die Deutschlehrerin Marisa Marolda. «Fragen rund um die Digitalisierung beschäftigen mich täglich bei der Arbeit. Die Meinung von Fachpersonen kann da hilfreich sein», findet sie.

«Wann hast du das letzte Mal ein gedrucktes Wörterbuch benutzt? Ich habe meines kürzlich in der Brockenstube abgegeben.»

Eine Fülle von Hilfsmitteln

Die zwei EHB-Experten Sébastien Angehrn und Patrick Vuilleumier fordern die Teilnehmenden auf, ein Inventar der digitalen Hilfsmittel und Programme zu erstellen, die sie in ihrem Unterricht nutzen. In den Gruppen kommt vieles zusammen: interaktives Whiteboard, YouTube, Skype, Google Drive usw.

Der Austausch ist intensiv, die Atmosphäre entspannt. «Arbeitest du mit dieser App? Wie?» – «Wann hast du das letzte Mal ein gedrucktes Wörterbuch benutzt? Ich habe meines kürzlich in der Brockenstube abgegeben.» Alle am Tisch teilen ihre Erfahrungen miteinander. Rasch zeigt sich in den Diskussionen: Die Lehrpersonen nutzen digitale Hilfsmittel häufiger, als sie dachten. Die didaktischen Ziele sind dabei vielfältig: Am häufigsten geht es darum, den Unterricht dynamischer zu gestalten und das

↑ Direkt in Aktion: Lehrpersonen können ihre Meinung mittels Smartphone äussern.

Bilder: EHB / Christophe Chammartin

↑ EHB-Experte Patrick Vuilleumier kommentiert die Ergebnisse einer Umfrage bei den anwesenden Lehrpersonen.

Interesse der Lernenden zu wecken. Als weitere Gründe werden die Rückverfolgbarkeit und der Zeitgewinn genannt, zudem wollen sich die Lehrpersonen an die Lebensweise der Jugendlichen anpassen.

Lehrperson versus Coach

Die Digitalisierung birgt zwar grosses Potenzial, stösst aber auch auf Skepsis, etwa aufgrund der technischen Probleme, die damit einhergehen. Eine Englischlehrerin äussert die Befürchtung, dass das Niveau sinkt. «Mit digitalen Tools antworten Schüler/innen nur noch mit Ja oder Nein. Sie machen keine ganzen Sätze mehr.» Andere befürchten einen Legitimitätsverlust, weil der Wissensvorsprung gegenüber den Lernenden schmilzt. «Schüler, die sich für ein bestimmtes Thema interessieren, wissen dank des Internets manchmal mehr als die Lehrperson», sagt Henri-Robert Rollier, Leiter des Bereichs Ressourcen und Unterricht an der EPCL. Dadurch verändert sich die Rolle der Lehrperson, sie wird zum Coach. Eine Schulung in Coaching gehört denn auch zu den Bedürfnissen, die im Workshop ermittelt werden.

Rasch zeigt sich in den Diskussionen: Die Lehrpersonen nutzen digitale Hilfsmittel häufiger, als sie dachten.

Zu den weiteren Forderungen gehören der Austausch zwischen Schulen, Ansprechpersonen für technische, didaktische und pädagogische Fragen sowie eine Liste mit empfohlener aktueller Software. Und natürlich kommt eine Digitalisierungsstrategie, die diesen Namen verdient, auch nicht ohne finanzielle Mittel aus. An dieser Strategie wollen die Lehrpersonen mitwirken – in Arbeitsgruppen und in einem digitalen Netzwerk, in dem alle Bereiche jeder Waadtländer Schule vertreten sind. Überdies möchten sich die Lehrpersonen die Best Practices aus Skandinavien zum Vorbild nehmen und zwecks Inspiration gar (mit dem Zug!) in die skandinavischen Länder reisen.

Konkrete Empfehlungen für die Umsetzung

«Der Workshop war sehr bereichernd. Ich fand den Austausch spannend und kehre mit vielen Ideen nach Hause zurück», freut sich Marisa Marolda. Auch Kursleiter Patrick Vuilleumier ist zufrieden: «Die Teilnehmenden waren sehr aktiv und die Workshops produktiv.» Er und Sébastien Angehrn haben nun den Auftrag, zuhanden der Schulleitung einen Ergebnisbericht in Form eines Fotoprotokolls zu erstellen. Das Dokument soll die Ergebnisse und die in den Workshops geäusserten Zweifel und Wünsche enthalten. Ebenso gehören eine Zusammenfassung sowie konkrete Empfehlungen im Hinblick auf die Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie dazu. Dabei listen die EHB-Experten auch die dafür erforderlichen Instrumente, Infrastrukturen, Bildungs- und Unterstützungsmassnahmen auf.

EPCL-Direktorin Geneviève Nanchen wird über die Ergebnisse transparent informieren. «Die Schule muss sich an die gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen, doch die Digitalisierung soll im Dienst der Pädagogik stehen und nicht umgekehrt», schliesst sie.

▪ lic. phil. Zélie Schaller, freie Mitarbeiterin, Kommunikation EHB

▸ www.ehb.swiss/digi-check-bfs

Unterstützung und Weiterbildung

Der Digi-Check des EHB ist eines von drei Elementen des vom Bund finanzierten Unterstützungsprogramms trans:formation für Berufsfachschulen. Sind die Massnahmen einmal festgelegt, können die Schulen Unterstützung in Anspruch nehmen, um ihre pädagogischen oder schulischen Entwicklungsprojekte umzusetzen. Das Angebot umfasst auch Weiterbildungsmassnahmen, welche die digitale Transformation der Schule unterstützen sollen.

Das EHB bietet im Bereich digitales Lehren und Lernen bereits eine Palette an Weiterbildungen an. Berufsfachschullehrpersonen haben die Möglichkeit, diese Kurse im Rahmen des Programms trans:formation kostenlos zu besuchen.

▸ www.ehb.swiss/transformation

Stefan Eberle, Prüfungsexperte für Hauswirtschaft

«Da fing es an, ich war der einzige Kerl»

Von **Lucia Probst**

Reinigungsmaschinen und Wäscheberge prägen seinen Alltag: Stefan Eberle leitet den Hausdienst in einem Altersheim und ist als Prüfungsexperte in der Hauswirtschaft aktiv. Irritierte Blicke erntet er als Mann in diesem Metier immer mal wieder. Doch er hat längst ein Rezept dagegen.

Blusen und Hemden baumeln an aufgeblasenen Plastikkleiderbügeln, daneben trocknen fein säuberlich aufgehängt etliche Paar Hosen. Die Wäsche gehört zur Arbeitswelt von Stefan Eberle. Als Leiter Hauswirtschaft im Altersheim Feldhof im sankt-gallischen Oberriet führt er ein siebenköpfiges Team, alles Frauen, darunter eine Lernende, die er zur Fachfrau Hauswirtschaft ausbildet. Er selbst reinigt, wäscht und ist überall zur Stelle, wo es ihn braucht.

Seit fünf Jahren ist er auch als Prüfungsexperte (PEX) aktiv. «Ich habe das von mir aus forciert», sagt er. So wisse er am besten, was seine Lernende alles können müsse. Eberle meldete sich damals bei der Chef-PEX Hauswirtschaft für die Ostschweiz und absolvierte dann zwei Tage PEX-Ausbildung, welche Fachpersonen des EHB jeweils mitgestalten. Seither beurteilt er das Können angehender Hauswirtschaftspraktiker/innen und Fachfrauen Hauswirtschaft – und ab und zu auch jenes eines Fachmannes. Doch Männer sind rar in seinem Metier, als PEX hat Stefan Eberle nur einen Kollegen. «Trotzdem hatte ich nie das Gefühl, dass ich besser sein muss als meine Kolleginnen», sagt er. «Eher, dass ich besonders viel Lob erhielt.» Nach den Prüfungen räume er zudem jeweils die schweren Sachen weg. «Da sind sie froh, dass ich da bin», sagt er und lacht.

«Ich mache spontan einen lockeren Spruch, dann ist das Eis meistens gebrochen.»

Plötzlich der einzige Kerl

Stefan Eberle lernte Tiefbauzeichner, arbeitete aber nie auf dem Beruf. Mit 22 Jahren fand er in der Hauswirtschaft des Altersheims Feldhof eine Stelle und machte eine Ausbildung zum Hauswart. Später zog es ihn weiter. Vor neun Jahren kehrte er dann als Leiter Hauswirtschaft ins Heim zurück – und hatte neu auch eine Lernende zu betreuen. Selber bildete er sich zum Bereichsleiter Hotellerie/Hauswirtschaft weiter. «Da fing es an, ich war der einzige Kerl.» Vorher sei ihm das gar nicht so bewusst gewesen. «Ich hatte aber nie ein Problem damit.»

Und doch kennt er sie: die leicht irritierten Blicke. Den Blick des Vertreters, der zweimal hinschaut, weil da ein Mann vor ihm steht. Jenen der verwunderten Pensionärin, deren Zimmer er reinigen geht. Und den etwas verstohlenen Blick von Prüfungskandidatinnen und -kandidaten, wenn er als PEX vor ihnen steht. Sein Rezept für solche Momente: «Ich mache spontan einen lockeren Spruch, dann ist das Eis meistens gebrochen.» Man nimmt ihm ab, dass ihm das mit seiner ruhigen und offenen Art gut gelingt.

Vier Augen beurteilen

Sonja Schläpfer, Chefexpertin Hauswirtschaft für die Ostschweiz, schätzt die beiden PEX-Herren im Team. Die Stimmung sei dadurch anders, manchmal hätten die Männer auch etwas andere Ansichten und Einstellungen: «Als Mann in einer so grossen Frauengruppe musst du auf jeden Fall offen, flexibel und unkompliziert sein.»

Bewusst gehört etwas Grünes zum PEX-Dresscode, das soll die Prüflinge beruhigen. Frauen tragen meist ein Foulard, Stefan Eberle trägt ein grünes T-Shirt. Es ist ihm wichtig, ein angenehmer PEX zu sein. «Als PEX erlebst du schöne Momente, aber auch herausfordernde.» Psychologisches Gespür ist gefragt. «Letztes Jahr klappte eine Lernende nervlich total zusammen. Wir beruhigten sie, schliesslich schaffte sie es.» Helfen dürfe man als PEX nicht, doch etwas coachen schon. «Sehe ich zum Beispiel, dass die Zeit knapp wird, mache ich dazu eine Bemerkung.» Überzeugt ist Stefan Eberle vom Prüfungssystem: Jeweils zwei PEX beurteilen während 90 Minuten zwei Lernende und vergleichen schliesslich ihre Resultate. «Ich finde, das macht die Prüfung fairer.»

▪ lic. phil. Lucia Probst, Redaktions- und Projektleiterin Kommunikation, EHB

▸ www.ehb.swiss/pex

EHB / Ben Zurbriggen

→ Stefan Eberle im Einsatz: Zwei PEX beurteilen jeweils die Leistungen von zwei Lernenden (nachgestellte Szene).

Neue Angebote

Am Puls der Berufsbildung

Von **Katrin Müller**, **Claudia Rapold** und **Nora Kiefer**

Das EHB lanciert ab Herbst 2019 drei neue Weiterbildungsangebote: Im Rahmen der Digitalisierungsoffensive startet in der Deutschschweiz das CAS Lernen digital für Berufsbildungsverantwortliche. Im Bereich Handlungskompetenzorientierung können Lehrpersonen von neuen Angeboten profitieren. Zudem machen es massgeschneiderte Lehrgänge möglich, sich mit einem individuellen Schwerpunkt weiterzubilden.

EHB / Ben Zurbriggen

Digital agil mit dem CAS Lernen digital

Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. In der Berufsbildung bedeutet das, die Unterrichtsthemen anders anzugehen und neue didaktische Konzepte mit anderen pädagogischen Ansätzen zu entwickeln. Es gilt, die digitalen Medien sinnvoll in den Unterricht zu integrieren, damit sie für die Lernenden einen Mehrwert bieten und damit Lernende optimal auf ihre Mobilität in der digitalen Welt vorbereitet werden. Der Lehrgang richtet sich an Berufsbildungsverantwortliche, welche unter anderem mehr über Blended Learning, Bring Your Own Device, Gamification oder E-Portfolios sowie deren Anwendung lernen und so digital agil werden wollen.

- www.ehb.swiss/lernendigital
- www.ehb.swiss/transformation-das-programm

Adobe Stock

Handlungskompetenzorientiert Wissen vermitteln und prüfen

Die Handlungskompetenzorientierung (HKO) gewinnt in der Berufsbildung zunehmend an Bedeutung. Lehrpersonen haben die Aufgabe, den Lernenden praxisnahes und nachhaltiges Wissen zu vermitteln, indem sie berufliche Situationen in den Unterricht einbeziehen. Damit soll der Transfer des Wissens in den eigenen beruflichen Alltag einfacher gelingen. HKO führt zudem zu einer Verschiebung der traditionellen Lehrpersonenrolle in Richtung Lernbegleitung. In zwei Kursen erfahren Lehrpersonen, wie sie HKO im Unterricht und in Prüfungssituationen im digitalen Zeitalter umsetzen können.

- www.ehb.swiss/testatkurse-hko
- **SBBK:** www.sbbk.ch/dyn/23709.php
- **SBFI:** www.sbfi.admin.ch → Bildung → Berufliche Grundbildung → Berufsentwicklung → Aspekte der Berufsentwicklung → Handlungskompetenzorientierung

Adobe Stock

Massgeschneiderte Spezialisierung in der Berufsbildung

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Weiterbildungsinteressierten gerecht zu werden und so einen optimalen Nutzen der Weiterbildung im Berufsalltag zu gewährleisten, bietet das EHB die massgeschneiderten Lehrgänge mit individuellem Schwerpunkt in der Berufsbildung an. Teilnehmende stellen ein CAS, DAS oder MAS Spezialisierung in der Berufsbildung zusammen, indem sie Kurse aus bestehenden Weiterbildungsangeboten in Bereichen wie Leadership, Coaching oder Digitalisierung kombinieren. Zudem besteht die Möglichkeit, bereits absolvierte Kurse zu einem CAS, DAS oder MAS auszubauen, ganz nach dem Motto «kein Abschluss ohne Anschluss».

- www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell

▪ Dr. Katrin Müller, regionale Spartenleiterin Weiterbildung, EHB ▪ Claudia Rapold, Senior Projektverantwortliche Weiterbildung, EHB
▪ Nora Kiefer, MA, Hochschulpraktikantin Weiterbildung, EHB

Master of Science in Berufsbildung

AD(H)S die Stirn bieten

Von **Ludmilla Wüthrich**

Wie können Personen, die eine Aufmerksamkeitsdefizitstörung mit oder ohne Hyperaktivität haben, eine berufliche Grundbildung absolvieren? Dieser Frage ging ich als Studentin des Master of Science in Berufsbildung am EHB in meiner Abschlussarbeit nach.

Caplins

Die häufigsten Symptome sind Unaufmerksamkeit, Impulsivität und Hyperaktivität: Eine Aufmerksamkeitsdefizitstörung (ADS/ADHS) kann den Alltag der Betroffenen in allen Bereichen stark beeinflussen. Die meisten Menschen mit AD(H)S haben ihr ganzes Leben mit den Symptomen zu kämpfen. Wenn sie eine berufliche Grundbildung beginnen, steigen jedoch die an sie gestellten Anforderungen, auch wenn die Symptome noch die gleichen sind.

Auf der Basis von Interviews und Gruppengesprächen mit jungen Lernenden, die AD(H)S haben, sowie mit ihren Lehrkräften an den Berufsfachschulen, zeigt die Masterarbeit auf, wie Menschen mit AD(H)S ihre Lehre und ihren Alltag bewältigen. Der Fokus liegt dabei auf den Fragen, mit welchen Strategien sie ihr Potenzial besser nutzen und wie Lehrkräfte sie unterstützen können.

Strategien entwickeln

Die AD(H)S-Symptome haben oft einen grossen Einfluss darauf, wie die jeweiligen Bildungswege verlaufen und welche sozialen Kontakte jemand knüpft. Die Analyse der Aussagen zeigt jedoch, dass es für Menschen mit AD(H)S möglich ist, Strategien zu entwickeln, dank derer sie Fortschritte erzielen. Dazu gehört die Bereitschaft, permanent an sich zu arbeiten, sich also besser kennenzulernen, eigenen Reaktionen vorzugreifen, sich anzupassen und Hilfe anzunehmen. Es geht aber auch darum, Zukunftsperspektiven zu entwickeln, indem sie sich Ziele setzen, um selbstständiger zu werden. Ausgehend von diesen Ergebnissen lautet die Empfehlung, dass von AD(H)S betroffene Personen mit verständnisvollen Lehrkräften in Dialog treten. Dies war übrigens auch der Wunsch der befragten Lehrpersonen an Berufsfachschulen, denn nur auf diese Weise lässt sich gemeinsam herausfinden, was beide Seiten brauchen. So kann es jungen Menschen mit AD(H)S schliesslich gelingen, in der Berufsbildung – und in ihrem Leben – ihren Platz zu finden.

BSc und MSc: Start für die Studiengänge

Die neuen Studierenden im Master und Bachelor of Science in Berufsbildung haben im Herbstsemester mit dem Studium begonnen. Anlässlich der Einführungstage im August hatten sie bereits Gelegenheit, einander kennenzulernen und sich erstmals mit den Teams des Master- und Bachelorstudiengangs auszutauschen.

- www.ehb.swiss/bachelor-und-master-berufsbildung

▪ Ludmilla Wüthrich, MSc, Koordinatorin Integrationsvorlehre beim Kanton Freiburg, ehemalige Studierende Master of Science in Berufsbildung am EHB (2015–2018)

Literatur

Wüthrich, L. (2018). *Les personnes en formation atteintes du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) lors de l'accomplissement d'une formation professionnelle initiale.* Unveröffentlichte Masterarbeit, erhältlich in der Bibliothek des EHB in Zollikofen.

Brigitte Spielmann, Berufsfachschullehrerin mit Zusatzausbildung für bilingualen Unterricht

«Es ist wie ein Stein im Wasser, der Wellen schlägt»

Aufgezeichnet von: **Kathrin Jonas Lambert**

EHB / Ben Zurbriggen

↑ «Bili-Unterricht wird zunehmen»: Brigitte Spielmann absolvierte am EHB die Zusatzausbildung für bilingualen Unterricht.

Sprachen sind ihre Leidenschaft und auch ein Teil ihres Berufs geworden: Brigitte Spielmann gestaltet ihren allgemeinbildenden Unterricht am Berufs- und Weiterbildungszentrum in Lyss bilingual. Die Qualifikationen dafür holte sie sich am EHB.

«Ich muss nicht lange darüber nachdenken, was ich am EHB schätze. Es ist der Klassenverband: die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen, die über das Studium hinaus existiert. Die Lehrpersonen für bilingualen Unterricht (bili), die ich in meinem Studium für allgemeinbildenden Unterricht (ABU) kennengelernt habe, sind ein gutes Beispiel dafür. Sie haben mir bewusst gemacht, wie ich meine Leidenschaft, nämlich Sprachen, und meinen Beruf wunderbar verbinden kann.

Die bili-Situation an den Berufsfachschulen hat sich seit meinem Studium im Kanton Bern geändert. Es gibt heute eine kantonale bili-Fachstelle und einige Schulen, die bili eingeführt haben oder einführen wollen. Als ich 2015 meine ABU-Ausbildung begann, war das die Ausnahme. Der Erfahrungsaustausch mit bili-Lehrpersonen anderer Kantone hat mich deshalb umso mehr inspiriert und motiviert.

In meiner ABU-Diplomarbeit analysierte ich, wie sich bili in den Berufsfachschulunterricht integrieren lässt. Wenn ich damals gewusst hätte, wie schnell alles gehen würde. Es ist wie ein Stein, den man ins Wasser wirft und der Wellen schlägt. Die Schulleitung des Berufs- und Weiterbildungszentrums (BWZ) in Lyss hat das Projekt unterstützt, bili in ihre Strategie aufgenommen und sich so auch regional positioniert. Es war bald klar, dass das BWZ Lyss ab 2018 bili-Unterricht mit der Zielsprache Französisch anbieten würde. Nachdem wir schulintern abgeklärt hatten, wer die sprachlichen Voraussetzungen erfüllt, und ein Pilotprojekt erfolgreich abgeschlossen hatten, starteten wir.

Viele Betriebe sind regional bedingt zweisprachig aufgestellt, das motiviert die Lernenden und uns, Französisch zu praktizieren. Wir sind mit Leidenschaft dabei und haben im Herbst 2018 das bili-Zusatzmodul am EHB belegt. Bili-Unterricht wird zunehmen, zumal mehrsprachige Fachkräfte sehr gefragt sind. Aber die Schulung der bili-Lehrpersonen verursacht Kosten, für welche die Schulleitungen kein zusätzliches Budget erhalten haben. Das kann nicht sein. Bilingualer Unterricht ist nicht kostenneutral. Auch das Didaktisieren ist aufwendig. Trotz eingehender Recherchen habe ich kein Unterrichtsmaterial für bili-Unterricht in Deutsch-Französisch gefunden, weshalb ich sämtliche Unterlagen selber entwickeln muss.

Wir waren übrigens 18 Lehrpersonen, die am EHB das bili-Zusatzmodul abgeschlossen haben. Seither sind wir in einer bili-Whatsapp-Gruppe organisiert, um uns gegenseitig zu unterstützen.»

▪ lic. phil. Kathrin Jonas Lambert, Studiengangleiterin bilingualer Unterricht, EHB

▸ www.ehb.swiss/bili

Endlich wird es konkret!

zvg

Die Berufsbildung ist ein Erfolgsmodell. Dennoch gilt es, sich auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Nach einer langen Reifungszeit wird die Strategie Berufsbildung 2030 nun konkret. Die vier von den Verbundpartnern der Berufsbildung verabschiedeten Stossrichtungen (Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen, Flexibilisierung der Bildungsangebote, stärkere Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Berufslaufbahn, Optimierung der Governance und Stärkung der Verbundpartnerschaft) bildeten die Grundlage, um konkrete Projekte auszuarbeiten.

Unter www.berufsbildung2030.ch sind die bereits laufenden Projekte aufgeführt, die von den Verbundpartnern – Organisationen der Arbeitswelt (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), Bund und Kantone – lanciert wurden. Besonders interessant sind dabei die Beschleunigung der Zusammenarbeit bei der Berufsentwicklung, die Förderung der Digitalisierung, die Lancierung des Leitfadens, um Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung anzurechnen, die Mobilisierung von Unternehmen für den Berufsabschluss für Erwachsene, der Bürokratieabbau in den Lehrbetrieben, die Revision der Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche und das Vereinfachen der Finanzflüsse.

«Wenn alle ihren Beitrag leisten und die Verbundpartnerschaft weiterhin so gut funktioniert, können wir uns auf eine erfolgreiche Zukunft freuen.»

Die Kantone spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, indem sie dafür sorgen, dass die jungen Menschen während der Berufsausbildung durch den allgemeinbildenden Unterricht auf die Anforderungen von morgen vorbereitet werden. Auch die Erwachsenenbildung wird ein zentrales Thema sein, insbesondere der Lehrvertrag für Erwachsene, erwachsenengerechte Angebote für die berufliche Grundbildung und die Allgemeinbildung für Erwachsene. Die verstärkte kantonale Zusammenarbeit und die Flexibilisierung der Schulbildung stellen für die Kantone und die Berufsfachschulen weitere grosse Herausforderungen dar.

Die Strategie Berufsbildung 2030 ist als gemeinsame Initiative mit gemeinsamen Projekten angelegt. Jeder Anbieter aus dem Berufsbildungsbereich kann über die genannte Webseite eigene Projekte vorschlagen.

Kurz gesagt: Nach monatelanger Prüfung gehen wir die Dinge nun konkret an. Wenn alle ihren Beitrag leisten und die Verbundpartnerschaft – der Schlüssel des gelobten Schweizer Berufsbildungsmodells – weiterhin so gut funktioniert, können wir uns auf eine erfolgreiche Zukunft freuen.

▪ Christophe Nydegger ist Dienstchef des Berufsbildungsamts (BBA) des Kantons Freiburg und Präsident der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK).

▸ www.berufsbildung2030.ch

André Zbinden, Leiter Diplomstudiengang allgemeinbildender Unterricht, EHB

«Im ABU geht es um das wahre Leben»

Interview: **Franziska Wettstein**

André Zbinden ist am EHB für den Studiengang verantwortlich, in dem Lehrpersonen für allgemeinbildenden Unterricht (ABU) ausgebildet werden. Er unterrichtet, arbeitet darüber hinaus in Forschungs- und Entwicklungsprojekten und berät Partner des EHB.

1 André Zbinden, warum lieben Sie Ihre Arbeit?

In unserem ABU-Studiengang lernen Lehrpersonen, wie sie Lernende dabei unterstützen können, sich zu handlungsfähigen Menschen zu entwickeln – nicht nur im Beruf, sondern auch als Teil der Gesellschaft. Ich kann mir kaum eine Arbeit vorstellen, die mehr Sinn stiftet.

2 Wie tragen Sie dazu bei, dass sich die Berufsbildung weiterentwickelt?

Einerseits sicher, indem wir unseren Studiengang stetig weiterentwickeln. Andererseits bietet unser Team auch Unterstützung bei der ABU-spezifischen Schulentwicklung an. Da ich auch noch mit der Forschung und dem Zentrum für Berufsentwicklung des EHB zusammenarbeite, können wir die dort thematisierten aktuellen Trends der Berufsbildung in allen Angeboten berücksichtigen.

3 Wie drückt sich für Sie Innovation in der Berufsbildung aus?

Wie die gesamte Berufsbildung versuchen auch wir im ABU-Studiengang immer, am Puls der Zeit zu sein und

EHB / Ben Zurbriggen

↑ André Zbinden

ein praxisrelevantes Angebot bereitzustellen. Wir systematisieren neue didaktische Entwicklungen und integrieren sie in den Studiengang und in unsere Beratungsangebote, wo dies sinnvoll ist.

4 Nimmt der ABU-Unterricht in der Berufsbildung eine spezielle Rolle ein?

Als eines der drei schulischen Standbeine der meisten beruflichen Grundbildungen ist er genauso wichtig wie der berufskundliche Unterricht oder Sport. Inhaltlich würde ich dem ABU aber doch eine spezielle Rolle zugestehen: Im ABU stehen die zentralen Herausforderungen des Lebens im Zentrum. Das macht den ABU so komplex, reichhaltig und spannend.

5 Wie ist das Geschlechterverhältnis im ABU-Studiengang?

Früher waren ABU-Lehrpersonen mehrheitlich Männer, doch heute zeigt sich ein anderes Bild: Zwei Drittel unserer aktuellen Studierenden sind Frauen.

6 Sie setzen sich EHB-intern für Gender- und Diversitymanagement ein, wieso?

Ungenütztes Potenzial stört mich unter anderem aus ökonomischer Sicht, insbesondere auch jenes von Frauen. Das EHB nutzt das vorhandene Potenzial relativ gut. Dennoch sind immer Verbesserungen möglich. Beispielsweise ist ein Workshop zur Frage geplant, wie wir lernen können, mit unbewussten Vorurteilen bezüglich des Geschlechts oder der Ethnie einer Person umzugehen.

7 Was war als Kind Ihr Traumberuf?

Mein erster richtiger Traumberuf war Apotheker. Mich faszinierte, wie die fachkundige Beratung der Apothekerinnen und Apotheker zum Verkauf eines konkreten Produkts, also eines Medikaments, führt. Das finde ich ideal: Fundiertes Wissen haben, um praktisch zu helfen.

▪ Franziska Wettstein, MA, Hochschulpraktikantin Direktionsstab und Kommunikation, EHB (bis Mai 2019)

Agenda Sept. 19 → Mai 20

September 2019–Juni 2020
Wanderausstellung Menu à l'emporter
▸ Nähere Informationen: www.iffp.swiss/menu-lemporter

5. September 2019 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▸ BBZ Olten

5. September 2019 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung
▸ BBZ Olten

9. September 2019 17–19 Uhr
Alumni: regionaler Vernetzungsanlass in Zürich zu den Themen Schulraumentwicklung und Digitalisierung
▸ Mittelschul- und Berufsbildungsamt

13. September 2019 16.30–18.30 Uhr
Diplomfeier Ausbildung Deutschschweiz
▸ BBZ Biel/Bienne

25.–26. September 2019 9–16 Uhr
Wirtschaftsseminar
▸ EPAC Bulle

26. September 2019 17.30–19.30 Uhr
Diplomfeier Weiterbildung französische Schweiz
▸ EHB Lausanne

8. Oktober 2019 17.15–19.30 Uhr
Konferenzzyklus: Betriebliche Ausbildung im Spannungsfeld zwischen Produzieren und Ausbilden
▸ EHB Lausanne

10. Oktober 2019 18.30–20 Uhr
Ideen-Werkstatt: Digitale Transformation und Berufsbildung – hin zur «new education»
▸ EHB Lugano

16. Oktober 2019 ca. 14–19 Uhr
Diplomfeier italienische Schweiz und Studiennachmittag zum Thema Kreislaufwirtschaft
▸ Berufsbildungszentrum für Landwirtschaft Coldrerio

24. Oktober 2019 17.15–19 Uhr
Masterkolloquium – Diplomfeier MSc in Berufsbildung
▸ EHB Zollikofen

25. Oktober 2019 9–16.15 Uhr
Studientag: Public-Private-Partnership in Projekten der internationalen Zusammenarbeit
▸ EHB Zollikofen

4. November 2019 16–18 Uhr
Diplomfeier Ausbildung französische Schweiz
▸ Délémont

8. November 2019 18–20 Uhr
Diplomfeier Weiterbildung Deutschschweiz
▸ EHB Zollikofen

18. November 2019 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▸ Digicomp Zürich

18. November 2019 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung
▸ Digicomp Zürich

19. November 2019 17.15–19.30 Uhr
Konferenzzyklus: Die Zutaten der dualen Berufsbildung miteinander in Einklang bringen.
▸ EHB Lausanne

22. November 2019 9–16 Uhr
SGAB-EHB-Tagung: Geschlechts(un)spezifische Berufswahl und Karriere
▸ EHB Zollikofen

5. Dezember 2019 9–16 Uhr
Fachtagung: Die Konkurrenz im Bereich der Tertiärbildung
▸ Baufachschule Tolochenaz

5. Dezember 2019 18.30–20 Uhr
Ideen-Werkstatt: Zivilökonomie in der Praxis – Modelle, Entwicklungen und Fälle
▸ EHB Lugano

14. Januar 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▸ EHB Zollikofen

14. Januar 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung zum BSc und zum MSc in Berufsbildung
▸ EHB Zollikofen

28. Januar 2020 17.15–19.30 Uhr
Konferenzzyklus: Das Gleichgewicht zwischen Ausbilden und Produzieren: Jugendliche mit Schwierigkeiten
▸ EHB Lausanne

25. Februar 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▸ Seminarzentrum Olten

25. Februar 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung zum BSc und zum MSc in Berufsbildung
▸ Seminarzentrum Olten

17. März 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung berufspädagogische Ausbildungen
▸ Digicomp Zürich

17. März 2020 18–20 Uhr
Informationsveranstaltung zum BSc und MSc in Berufsbildung
▸ Digicomp Zürich

24. März 2020 ca. 9–16 Uhr
Forum péd@gogie-Projektbörse digitales Lehren und Lernen im Unterricht
▸ EHB Lausanne

24. März 2020 17.30–19.30 Uhr
Diplomfeier Weiterbildung französische Schweiz
▸ EHB Lausanne

24.–25. März 2020 8.30–16 Uhr
Jahrestreffen Allgemeinbildung
▸ Martigny

25.–26. März 2020 8.30–16 Uhr
Forum Berufsmaturität
▸ Martigny

31. März 2020 17.15–19.30 Uhr
Konferenzzyklus: Runder Tisch mit den Praxispartnern
▸ EHB Lausanne

12. Mai 2020
EHB-Tagung zum Thema Innovation
▸ Bern

27. Mai 2020 9–16 Uhr
Le Souk: Tag der offenen Tür mit interdisziplinären Projekten
▸ EHB Lausanne

Impressum skilled 2/2019 ▪ Das Magazin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB erscheint 2 × jährlich auf Deutsch, Französisch und Italienisch ▪ 3. Jahrgang ▪ Nächste Ausgabe: Mai 2020 ▪ www.ehb.swiss/skilled **Herausgeber** Jean-Pierre Perdrizat, Direktor ad interim EHB **Leiter Kommunikation EHB** Jacques Andres **Redaktionsleiterin** Lucia Probst, Kommunikation EHB, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@ehb.swiss **Redaktionsteam** Isabelle Antenen, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Regina Diering, Luca Dorsa, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Renate Hagi, Fabienne Kriesi, Sandrine Mayoraz, Jean-Luc Miche, Jonas Pauchard, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy, Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Stefanie von Moos Ilyas **Übersetzungen** Sprachdienst EHB **Korrektorat** Stefanie Lüscher (DE), Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT) **Gestaltung, Satz und Illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Druck** Gassmann Print, 2501 Biel, www.gassmann.ch **Auflage** 6100 Ex. **Abo / Adressänderungen** www.ehb.swiss/skilled oder skilled@ehb.swiss; ein Jahresabonnement kostet CHF 30.– **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Sagen Sie uns Ihre Meinung** skilled@ehb.swiss ▪ Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Wiedergabe von Inhalten mit Genehmigung der Redaktion.

«skilled» ist möglichst **barrierefrei** gestaltet. Die elektronische Version ist für Blinde und Sehbehinderte aufbereitet: www.ehb.swiss/skilled

MIX Papier FSC FSC® C017879
myclimate neutral Drucksache No. 05-19-112770 – www.myclimate.org
printed in switzerland

DIGITAL AGIL

CAS LERNEN DIGITAL

EHB.SWISS/LERNENDIGITAL