



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena



Eötvös Loránd Tudományegyetem Budapest

**BILDUNGSFERNE GRUPPEN IN
DEUTSCHLAND UND UNGARN**
EINE INTERKULTURELLE STUDIE ZUR ERWACHSENENBILDUNG

vorgelegt von:

Anikó Ürigőné Ács und Csilla Szabó – Budapest, Ungarn
Mareike Keppler und Katharina Sebastian – Jena, Deutschland

Betreuung und Redaktion:
Dr. Helmut Stauche – Jena, Deutschland

**KÉPZÉSTÁVOLI CSOPORTOK
NÉMETORSZÁGBAN ÉS MAGYARORSZÁGBAN**
INTERKULTURÁLIS ÖSSZEHOSONLÍTÓ KUTATÁS
A FELNŐTTOKTATÁSBAN

készítette:

Ürigőné Ács Anikó és Szabó Csilla – Budapest, Magyarország
Keppler Mareike és Sebastian Katharina – Jena, Németország

Szakvezetés és szerkesztés:
Dr. Stauche Helmut – Jena, Németország

Gliederung – Tartalomjegyzék

1.	Einleitung und Begriffsklärung	4
1.	Bevezetés és fogalommagyarázat	4
2.	Frauen in Deutschland	8
2.	Nők Németországban	8
2.1	Frauen und Familie	9
2.1	Nők és család	9
2.2	Frauen im Erwerbsleben	14
2.2	Nők a munkaéletben	14
2.3	Frauen und Bildung	17
2.3	Asszonyok és képzettség	17
2.4	Benachteiligung und Weiterbildung	21
2.4	Hátrány és továbbképzés	21
3.	Weiterbildung für Frauen in Ungarn	25
3.	Továbbképzés nők részére Magyarországon	25
3.1	Ungarn – das gesellschaftliche Umfeld	25
3.1	Magyarország – a társadalmi környezet	25
3.2	Stereotype gegenüber Benachteiligten in Ungarn	31
3.2	Hátrányos helyzetet generáló sztereotípiák	31
3.3	Reintegration in den Arbeitsmarkt mit Hilfe der Erwachsenenbildung	36
3.3	Munkaerőpiaci reintegráció a felnőttképzés segítségével	36
4.	Erwachsenenbildungsmethoden und Organisationsmöglichkeiten in der Frauen(weiter-)bildung	42
4.	Felnőttképzési módszerek és szervezési lehetőségek a nők képzésében, tovább képzésében	42

5.	Frauenbildung in Deutschland	50
5.	A nők képzése Németországban	50
5.1	Interview	50
5.1	Interjú	50
5.2	Interviewauswertung	67
5.2.	Interjú kiértékelése	67
6.	Interview mit János Lengyel, Vizedirektor für Entwicklung und Koordinierung der regionalen Arbeitsagentur Mittelungarn	72
6.	Interjú Lengyel Jánossal, a Közép- Magyarországi regionális Munkaügyi Központ fejlesztési és koordinációs főigazgató-helyettesével	72
7.	Bildung um der Bildung Willen – Die Frauenakademie	81
7.	Képzés a képzés kedvéért – Női Akadémia	81
8.	Erwachsenenbildung, Organisationsentwicklung und berufliche Reintegration in Ungarn	91
8.	Felnőttképzés, szervezetfejlesztés, munkaerőpiaci reintegráció Magyarorzágon	91
9.	Verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in Deutschland	99
9.	A német nők különböző továbbképzési lehetőségei	99
10.	Literaturverzeichnis	105
11.	Anhang	108

Anm.: Aus technischen Gründen mussten alle Fußnoten in diesem Dokument in Endnoten umgewandelt werden.

Megj.: Technikai okokból kifolyólag a lábjegyzeteket át kellett változtatni végjegyzetekké.

1. Einleitung und Begriffsklärung

Der Begriff „bildungsfern“ taucht in der aktuellen deutschsprachigen bildungspolitischen Debatte im Zusammenhang mit der Diskussion um die Reproduktion sozialer Ungleichheit durch das Bildungssystem häufig auf. Im ungarischen Sprachgebrauch existiert dagegen kein entsprechender Begriff.

Obwohl der Ausdruck in Deutschland auf politischer Ebene gerne bedient wird, scheint er sich, als vermutlich relativ neuer Begriff, in der wissenschaftlichen Literatur noch nicht etabliert zu haben, weshalb es an Definitionsvorschlägen weitgehend fehlt.¹

Der Begriff „Bildungsferne“ beschreibt mehr als das Fehlen (höherer) formaler Bildungsabschlüsse und ist deshalb nicht gleichzusetzen mit Geringqualifizierung. Vielmehr ist im Zusammenhang mit „Bildungsferne“ auch immer die Frage nach den Bildungschancen, d.h. dem Zugang zu Bildungsmöglichkeiten, gemeint. „Bildungsferne“ bezeichnet damit zunächst die Benachteiligung in Bezug auf Bildungschancen, die nach Obermayer durch soziodemographische Faktoren, wie soziale Herkunft und Sozialisation, regionale Herkunft (z.B. ländlicher Raum), Migrationshintergrund, Alter, Behinderung etc.² entsteht. Unter Benachteiligung ist mit

1. Bevezetés és fogalommagyarázat

A képzéstávolság fogalma az aktuális német nyelvű oktatáspolitikai vita során, a szociális egyenlőtlenség reprodukciójával kapcsolatos eszmecserék során merül fel, amelyet maga az oktatási rendszer idéz elő. A magyar nyelvhasználatban nem létezik megfelelő fogalom.

Annak ellenére, hogy Németországban ezt a kifejezést politikai területen előszeretettel használják, úgy tűnik, a tudományos irodalomban még nem honosodott meg, mint viszonylag új fogalom, amelynek következtében többnyire hiányoznak erre vonatkozó definíciós javaslatok.⁵

A „képzéstávolság” fogalma többet jelent, mint egy magasabb, formálisabb végzettség hiánya, és ennek következtében nem lehet közös nevezőre hozni az alacsony kvalifikációval. A képzéstávolsággal összefüggésben ez a fogalom sokkal inkább a képzésre, illetve az oktatásra vonatkozó esélyeket taglalja.

Így a képzéstávolság fogalma elsősorban a képzési esélyekre vonatkozó hátrányt foglalja magába, amely Obermayer szerint különböző szociodemográfiai tényezők által alakulhat ki, mint pl. szociális származás vagy szocializáció, regionális származás (pl. vidéki származás), avagy migrációs háttér, kor és különböző

Gerhild Brüning die – gemessen an der Norm – „eingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft im ökonomischen, kulturellen und politischen Bereich“ zu verstehen³. „Bildungsbenachteiligung“ meint dementsprechend eingeschränkte Bildungsmöglichkeiten aufgrund der genannten Faktoren.

Wenn von „bildungsfernen Gruppen“ die Rede ist, wird jedoch außerdem zumeist auf wirtschaftlich schwache, gering qualifizierte, „lernungewohnte“ Bevölkerungsgruppen Bezug genommen, für die der Zugang zu (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten aufgrund ihrer sozialen und ökonomischen Voraussetzungen eingeschränkt ist und in deren sozialen Milieus Bildung (zumindest in einem in „bildungsnahen“ Schichten üblichen Verständnis⁴) zudem einen geringen Stellenwert einnimmt. „Bildungsferne“ definiert sich deshalb auch über die geringe Wertschätzung von Bildung innerhalb einer sozialen Gruppe.

Der Begriff „Bildungsferne“ deckt sich deshalb nicht vollständig mit dem der „Bildungsbenachteiligung“, wenn beide auch eng miteinander zusammenhängen und Ähnliches ausdrücken.

Für den Zweck dieser Arbeit soll der Begriff der (Bildungs-)Benachteiligung dem der „Bildungsferne“ vorgezogen werden. Dies scheint uns zum einen deshalb sinnvoll, weil Bildungsbenachteiligung der neutralere der beiden Begriffe und zudem der leichter

korlátozások stb.⁶ Hátrányon Gerhild Brüning szerint „a mindenkori normán mért társadalomban korlátozott részvételt lehet érteni, gazdasági, kulturális és politikai területen.”⁷ A képzési hátrány fogalma ezek szerint a képzésre vonatkozó lehetőségek korlátozottságot jelenti az említett tényezők alapján.

Amennyiben képzéstávoli csoportokról van szó, többnyire a társadalom azon csoportjára vonatkoztatnak, amelyek gazdasági szempontból gyengébbek, alacsony végzettségűek, illetve nincsenek hozzászokva a tanuláshoz, amelyeknek a képzési és továbbtanulási lehetőségük szociális és gazdasági előfeltételükből adódóan korlátozott. Ezen csoportok szociális milliójében a képzés (legalábbis az alapján, ahogyan ezt a fogalmat „képzésközeli” társadalmi rétegek értelmezik⁸) kevés értéket képvisel. Így a képzéstávolság fogalmát egy bizonyos szociális csoporton belüli képzés csekély értékelése is definiálja.

Ennek következtében a képzéstávolság fogalma nem azonos a „képzéshátrány” fogalmával, hisz mindkettő szorosan összefügg egymással, és valami hasonlót fejeznek ki.

Ebben a munkában a képzéshátrány fogalmát előnybe részesítjük a képzéstávolság fogalmával. Ez számunkra részben azért tűnik előnyösebbnek, mert a két fogalom között a képzés hátrány fogalma semlegesebb, s ezért érthetőbb is. Ezen kívül ez a foga-

fassbare ist. Zum anderen erleichtert diese Begriffswahl die Verständigung mit der ungarischen Gruppe. Benachteiligung kann in zweifacher Hinsicht mit Bildung in Verbindung gebracht werden:

Einerseits erschweren benachteiligende Faktoren, wie die oben genannten, den Zugang zu Bildung, andererseits werden fehlende oder eingeschränkte Bildungschancen als eine mögliche Ursache für soziale und wirtschaftliche Benachteiligung betrachtet. Somit besteht ein enger, wechselseitiger Zusammenhang zwischen Bildung und Benachteiligung.

Im Umkehrschluss wird deshalb an die Weiterbildung die Erwartung gerichtet, diese Benachteiligung auszugleichen. Obwohl das Geschlecht vermutlich nicht als entscheidender Faktor für Bildungsbenachteiligung gesehen werden kann, und „die Frauen“ nach obiger Definition kaum als „bildungsferne Gruppe“ zu bezeichnen sind, scheint uns die Beschäftigung mit dem Thema interessant, nicht zuletzt deshalb, weil sich eine unserer ungarischen Kommilitoninnen als Mutter von vier Kindern selbst betroffen sieht.

Aufgrund obiger Überlegungen stellen sich für uns die folgenden Fragen:

- Sind Frauen eine „bildungsferne Gruppe“ bzw. sind Frauen gegenüber Männern in der (Weiter-)Bildung benachteiligt?
- Inwieweit sind Frauen in der ungarischen und der deut-

lom megkönnyíti a magyar csoporttal való értekezést is.

A hátrány fogalmát két szempontból is összefüggésbe lehet hozni a képzés fogalmával:

Egyrészt megnehezítik hátrányos tényezők, mint – ahogy a fentiekben is szó volt róla – a képzéshez való lehetőséget, másrészt a hiányzó és korlátozott képzési lehetőségek a szociális és gazdasági hátrányok okainak tekinthetők. Következésképp a képzés és hátrány között egy szoros, kölcsönös összefüggés áll fenn.

A továbbképzésre vonatkozóan az a feltételezésünk, hogy ezt a hátrányt ki lehet egyenlíteni, annak ellenére, hogy magát a nemet nem lehet döntő tényezőnek tekinteni a képzési hátránnyal kapcsolatosan, és hogy a nőket a fenti definíció alapján nem lehet képzéstávoli csoportnak nevezni. Ez azért is érdekesnek tűnik számunkra, mert egyik magyar csoporttársunk négy gyermekes anyaként érintett ebben.

A fenti gondolatok alapján a következő kérdések merülnek fel számunkra:

- A nők egy képzéstávoli csoport, illetve a férfiakkal szemben hátrányosabb helyzetűek a (tovább)képzést illetően?
- Mennyiben hátrányos helyzetűek a nők a magyar, illetve a

schen Gesellschaft noch heute benachteiligt und wie kann Bildung dieser Benachteiligung entgegenwirken?

Diese Fragen sollen im Verlauf dieser Arbeit beantwortet werden, zunächst durch die Darstellung der Situation von Frauen in der ungarischen und der deutschen Gesellschaft, durch Gespräche mit Vertretern der Arbeitsämter und durch die Vorstellung von Bildungsangeboten speziell für Frauen in den beiden Ländern.

német társadalomban, és hogyan tud ezen hátrányon enyhíteni maga a képzés?

Ezekre a kérdésekre próbál választ adni ez a munka egyrészt azáltal, hogy ábrázolja a nők helyzetét a magyar, valamint a német társadalomban, illetve munkaügyi képviselőkkel folytatott beszélgetés által, és nem utolsósorban azáltal, hogy kimondottan nők számára összeállított oktatási kínálatot mutat be mindkét országban.

2. Frauen in Deutschland

Von den in Deutschland lebenden 82,5 Mio Menschen sind 42,1 Mio (52%) weiblich.⁹ Zwar werden jährlich im Durchschnitt mehr Jungen als Mädchen geboren (auf 1000 Mädchen kommen etwa 1056 Jungen), da Frauen in Deutschland eine höhere Lebenserwartung haben als Männer, nimmt der Anteil der weiblichen Bevölkerung in den höheren Altersgruppen zu. Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist seit der Gründung der BRD 1949 Teil der im Grundgesetz verankerten Grundrechte (GG Art. 3.2). Seit 1994 ist der Staat durch eine entsprechende Ergänzung des Artikels 3, 2 darüber hinaus zur aktiven Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung verpflichtet.¹⁰

Trotz dieser verfassungsrechtlichen Grundlage, der entsprechenden Angleichung gesetzlicher Regelungen und verschiedener politischer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter können Frauen in mancherlei Hinsicht gegenüber Männern nach wie vor als benachteiligt gelten. Dies betrifft vordergründig ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sowie grundsätzlich ihre Rolle in Familie und Gesellschaft, über die nach wie vor eine öffentliche Auseinandersetzung notwendig ist.

2. Nők Németországban

A Németországban élő 82,5 millió ember közül 42,1 millió (52%) nő¹¹. Ugyan évente átlagosan több fiú születik mint lány (1000 lányra kb. 56 fiú jut), mivel azonban Németországban a nők várható élettartama magasabb mint a férfiaké, a női lakosság része emelkedik a magasabb korcsoportokkal. A férfiak és a nők egyenjogúsága az NSZK 1949-es megalakulása óta része az alaptörvényben lefektett alapjogoknak (Alaptörvény 3.2 cikkely). Ezenkívül 1994 óta a 3.2-es cikkely egy megfelelő kiegészítése által az állam az egyenjogúság érvényesítését aktívan köteles támogatni.¹²

Ezen alkotmányjogi alap ellenére törvényes szabályzások összehangolása ellenére, és a nemek azonos jogállását támogató különböző politikai intézkedések ellenére, a nők a férfiakkal szemben bizonyos tekintetben továbbra is hátrányos helyzetűnek számítanak. Ez elsősorban a munkaerőpiaci esélyekre vonatkozik, továbbá a családban és a társadalomban betöltött alapvető szerepekre, amely továbbra is nyilvánosságot és figyelmet igényel.

2.1 Frauen und Familie

Bei der Frage nach der Chancengleichheit von Männern und Frauen nimmt die Familie eine zentrale Bedeutung ein, da die Bildungs- und Erwerbsbiographien von Frauen in großem Maße davon abhängen, ob sie Kinder haben und inwieweit sie in das Familienleben eingebunden sind. Dabei weitet sich der Familienbegriff immer mehr, Familie wird in den unterschiedlichsten Formen gelebt. Neben dem klassischen Familienmodell Vater, Mutter und Kinder nimmt die Zahl so genannter Patchwork-Familien zu, bei denen Kinder aus früheren Beziehungen mit in eine neue Partnerschaft gebracht werden. Ehescheidungen und allein erziehende Eltern sind keine Besonderheit mehr, wobei jedoch eine deutliche Mehrheit, nämlich über 85%, der Alleinerziehenden Frauen sind.

Auch die Zahl der nichtehelichen Partnerschaften steigt. Zwar sind immer noch neun von zehn Paaren in Deutschland Ehepaare, jedoch ist die Zahl der Eheschließungen in den letzten 60 Jahren deutlich zurückgegangen. Zum Vergleich: Im Jahr 2004 ließen sich 396.000 Paare trauen, während es im Jahr 1950 noch 750.000 Paare waren. Das durchschnittliche Heiratsalter lediger Frauen steigt tendenziell: Im Jahr 2004 lag es bei etwa 29, 1994

2.1 Nők és család

A férfiak és nők esélyegyenlőség kérdésében a család központi szerepet játszik, ugyanis a nők képzettségi és kereseti biográfiája nagymértékben függ attól, hogy van-e gyermekük, s mennyire vannak bevonva a családi életbe. Eközben egyre inkább kibővül a család fogalma, hisz a családi életnek különböző formái vannak. A klasszikus apa-anya-gyermek családmodell mellett egyre inkább nő az ún. „patchwork családok” száma, ahol korábbi kapcsolatból származó gyerekeket hoznak a párkapcsolatba. Válások és gyermeküket egyedül nevelő szülők ma már nem képeznek kivételt, habár az egyedül nevelők nagy többsége, nevezetesen 85%-a, nő.

A nem házastársi kapcsolatok száma is növekszik. Ugyan 10-ből 9 pár Németországban házaspár, azonban a házasságkötések száma az elmúlt hatvan év során egyértelműen visszaesett. Összehasonlításként 2004-ben 396 ezer pár házasodott össze, míg 1950-ben 750 ezer. Az egyedülálló nők átlagos életkora, mikor belépnek a házasság kötelékébe, tendenciálisan egyre magasabb: Míg 1994-ben 27 év volt, addig ez 2004-ben 29 évre

noch bei 27 Jahren.

In immer mehr nichtehelichen Lebensgemeinschaften leben auch Kinder. Sofern es sich dabei nicht um gemeinsame Kinder beider Partner handelt, ist es in mehr als 66% der Fälle allein die Frau, die ihre Kinder in die neue Beziehung mitbringt. In nur 5% der nichtehelichen Lebensgemeinschaften leben ausschließlich Kinder des Mannes. Mit der Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften als eheähnliche Gemeinschaft wächst vermutlich auch die Zahl solcher Familien, in denen Kinder mit einem homosexuellen Elternpaar zusammenleben.

Die Formen der Lebensgestaltung sind also vielfältig geworden, junge Frauen müssen sich heute bezüglich Berufswahl und Familienplanung weit weniger gesellschaftlichen Normen beugen als ihre Mütter und Großmütter. Dennoch bleiben neben neuen Freiheiten und Möglichkeiten alte Rollenzuschreibungen und gesellschaftliche Erwartungen an Frauen erhalten. Die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt liegt, wie die Daten des Statistischen Bundesamtes nahe legen, noch immer bei den Frauen. Frauen verbringen insgesamt weit mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit¹³ als Männer (durchschnittlich 31 Stunden vs. 19½ Stunden pro Woche). Dabei investieren Frauen einen deutlich größeren Anteil ihrer mit unbezahlter Arbeit verbrachten Zeit in

emelkedett.

Egyre több nem házastársi életközösségben élnek gyermekek is. Amennyiben a két partner nem közös gyerekeről van szó, úgy az esetek több mint 66%-ban a nő az, aki gyermeket hoz az új kapcsolatba. A nem házastársi életközösségek csupán 5%-ában élnek gyermekek a férfitól. Az egyneműek kapcsolatának elismerésével, mint házastársi közösség, bizonyára meg fog nőni azon családok száma is, ahol a gyermekek homoszexuális szülőkkel élnek együtt.

Az életforma alakítása tehát sokszínűvé vált. A pályaválasztás és családtervezés tekintetében a fiatal nőknek manapság kevésbé kell társadalmi normákhoz alkalmazkodniuk mint egy vagy két generációval korábban. Ennek ellenére, az új szabadság és lehetőségek mellett, mégis konzerválódnak régi szerepattribútumok, szereptulajdonságok és a nővel szemben állított elvárások. Mint ahogy a statisztikai hivatal adataiból kiderül, a gyermekgondozás és háztartás fő felelőssége még mindig a nőkre hárul. Az asszonyok összességében sokkal több időt töltenek meg nem fizetett munkával¹⁶, mint a férfiak (átlagosan 31 óra, ezzel szemben a férfiak 19,5 órát töltenek meg nem fizetett munkával). A nők nem megfizetett munkával töltött idejük jelentősen nagyobb

Hausarbeit und Haushaltsorganisation sowie in die Betreuung und Pflege von Kindern oder alter und kranker Familienangehöriger als Männer.

Auffallend ist, dass die in der Öffentlichkeit stark wahrgenommene und diskutierte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich nach wie vor fast ausschließlich für Frauen zu stellen scheint, obwohl sie Männer eigentlich gleichermaßen betreffen könnte.

„Die männliche Berufstätigkeit ist von vornherein auf Kontinuität angelegt“¹⁴. Das heißt, in der Lebensplanung von Männern ist eine Unterbrechung der beruflichen Laufbahn nicht (oder nur sehr selten) vorgesehen. Männer identifizieren sich stärker über ihren Beruf als Frauen¹⁵. Ihre Sorge für die Familie definiert sich so über die Ernährerrolle, während das Zurückstellen der beruflichen Tätigkeit bedeutet, einen niedrigeren sozialen Status einzunehmen. Vermutlich würden sich heute viele Männer zwar grundsätzlich bereit erklären, Einschränkungen im Beruf zugunsten der Familie in Kauf zu nehmen, in der Realität sind es jedoch vor allem die Mütter, die ihre Berufstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung stark zurückstellen: Neben 85% der Männer waren 2004 nur 61% der Frauen mit minderjährigen Kindern aktiv erwerbstätig. Gleichzeitig lag die Teilzeitquote von Müttern bei

résztét szentelik a háztartásnak és a háztartással kapcsolatos szervezésnek, valamint a gyermekek vagy idős és beteg családtag ápolásával és gondozásával, mint a férfiak.

Feltűnő, hogy a nyilvánosságban erősen érzékelt és vitatott kérdés a család és a foglalkozás összeegyeztethetőségére vonatkozóan szinte kizárólag a nőkre vonatkozik, annak ellenére, hogy a férfiakat éppúgy illethetné.

A férfiak hivatásának gyakorlása kezdettől fogva folyamatosságra épül.¹⁷ A férfiak életervezésében a pályafutás, a karrier megszakítása nincs (vagy nagyon ritkán) van beépítve. A férfiak sokkal erősebben definiálják magukat a munkájuk alapján, mint a nők.¹⁸ A családról való gondolkodásuk a kenyéradó szerepében definiálódik, míg a foglalkozási tevékenység háttérbe helyezését alacsonyabb szociális státusszal asszociálják. Feltehetően ma alapvetően sok férfi vállalkozna arra, hogy foglalkozását illetően a család javára kompromisszumot kössön, a valóságban azonban elsősorban az anyák azok, akik hivatásuk gyakorlását a gyermekekről való gondoskodás érdekében erősen háttérbe helyezik. 2004-ben a férfiak 85%-a mellett a kisgyermekes asszonyok csupán 61%-a volt aktív kereső. Ezzel egyidejűleg a részidőben dolgozó anyák hányada több mint 30% volt, míg az apáknál ez

über 30%, die der Väter hingegen bei gerade einmal bei 3%.

Das im Januar 2007 in Kraft getretene Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz versucht, durch finanzielle Anreize Männer stärker in die Kinderbetreuung einzubinden. Nach diesem Gesetz stehen jedem Elternteil je drei Jahre Erziehungsurlaub (Elternzeit) zu, die gemeinsam oder getrennt genutzt werden können. Das vom Staat an die Eltern gezahlte Elterngeld soll den Einkommensverlust während dieser Zeit, bis zu 12 Monaten, ausgleichen.

Der Anspruch auf Elterngeld verlängert sich um 2 auf insgesamt 14 Monate, wenn sich beide Partner mindestens 2 Monate an der Betreuung des Kindes beteiligen.

Es darf natürlich nicht die Tatsache vernachlässigt werden, dass sich Frauen auch sehr bewusst für eine berufliche Auszeit zugunsten der Kinderbetreuung entscheiden können und dies nicht unbedingt und grundsätzlich als Benachteiligung betrachten. Problematisch wird es erst dann, wenn diese Auszeit benachteiligende soziale oder berufliche Konsequenzen nach sich zieht.

Schwangerschaft und Kindererziehung werden derzeit im Allgemeinen noch als Karrierehindernis betrachtet, Job oder Kind stehen sich als schwer vereinbare Alternativen gegenüber. Dahinter steckt die womöglich berechtigte Sorge als Mutter bei Einstellung oder Beförderung gegenüber Männern oder kinder-

3%-ot tett ki.

A 2007 januárjában életbe lépett GYED és GYES arra lenne hivatott, hogy a férfiakat anyagi ösztönzéssel erőteljesebben vonja be a gyermeknevelésbe. Ezen törvény értelmében minden egyes szülőnek 3 év gyerek gondozási szabadság (GYED, GYES) jár, amelyet vagy közösen vagy külön vehetnek ki. Az állam által a szülőknek fizetett szülői pénz pedig az ezen idő alatt kialakult jövedelmi hiányt hivatott pótolni 12 hónapig.

A szülői pénz igénylése 2 hónappal meghosszabbodik, összesen 14 hónapra, abban az esetben, ha mindkét partner részt vesz a gyermek gondozásban legalább 2 hónapig.

Természetesen nem szabad elhanyagolni azt a tényt, hogy a nők nagyon is tudatosan döntenek egy foglalkozási szünet mellett a gyermek gondozás érdekében, és ezt nem feltétlenül és alapvetően hátránynak tekintik. Akkor válik ez problematikusá, ha a szünet szociális és foglalkoztatási következményeket von maga után.

A terhességet és gyereknevelést jelenleg általában egy pályafutást gátló tényezőnek tekintik. A munka és gyerek nehezen összeegyeztethető alternatívaként áll szemben egymással. E mögött feltehetően az a jogos aggodalom rejlik, hogy az anyák munkábaállás során vagy előléptetéskor férfiakkal szemben, vagy

losen Frauen mit dem Hinweis auf eingeschränkte Belastbarkeit benachteiligt zu werden, oder aber – nach längerer Familienpause – im Berufsleben den Anschluss zu verlieren. Deshalb bekommen immer mehr Frauen entweder sehr spät Kinder oder entscheiden sich ganz gegen Nachwuchs. Derzeit bringt jede Frau in Deutschland durchschnittlich 1,4 Kinder zur Welt. Ihr erstes Kind bekommt eine Frau mit durchschnittlich 29,6 Jahren.

Die stärkere Einbindung oft sehr gut ausgebildeter Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist auf politischer Ebene inzwischen als vor allem wirtschaftliche Notwendigkeit anerkannt.

Eine aktuelle politische Debatte dreht sich deshalb um den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung. Die außerfamiliäre Kinderbetreuung wird in Deutschland von Einrichtungen wie Kindergärten, Kindertagesstätten und Kinderkrippen übernommen. Etwa 90% aller fünfjährigen Kinder besuchen eine solche Einrichtung, jedoch nur 11% der Kinder unter drei Jahren. In diesem Zusammenhang sind die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern aufgrund der unterschiedlichen Strukturen der ehemaligen DDR und der (damaligen) BRD vor der Wiedervereinigung erheblich. In den neuen Ländern und in Berlin-Ost besuchten im März 2004 37% der Kinder unter drei Jahren eine Kinderkrippe, während es im alten Bundesgebiet nur 7% waren.

gyermektelen nőkkel szemben korlátozott terhelhetőségre hivatkozva, hátrányos helyzetbe kerülhetnek, vagy hosszabb családi szünet után a munkahelyi életben elveszítik a csatlakozást. Ezért egyre több nő vagy nagyon későn szül gyermeket, vagy egészen az utód ellen döntenek. Jelenleg Németországban minden nő átlagosan 1,4 gyermeket hoz világra. Első gyermekét egy nő átlagosan 29,6 évesen szüli meg.

A gyakran nagyon magasan képzett nők a munkapiacra történő erősebb bevonását végsősorban gazdasági szükségességként a politikai szektoron belül elismerik.

Ezért folyik jelenleg egy aktuális politikai vita a nyilvános gyerek gondozás kiépítéséről. A családon kívüli gyermek gondozást Németországban olyan intézmények veszik át, mint pl. az óvoda, napközi, bölcsőde. Minden öt éves gyereknek 90%-a látogat egy ilyen intézményt, azonban a 3 éven aluli gyermekek csupán 11%-a. Ebben az összefüggésben a régi és új tartományok közötti különbségek az újraegyesülés előtt az NSZK-ban és az NDK-ban fennálló különböző szerkezeti adottságokból eredendően meglehetősen jelentős. Az új tartományokban és Kelet-Berlinben 2004 márciusában a 3 éven aluli gyermekek mintegy 37%-a jár bölcsődében, míg a régi tartományokban ez mintegy 7%-ra tehető.

2.2 Frauen im Erwerbsleben

Der Anteil erwerbstätiger Frauen ist in Deutschland in den letzten zehn Jahren gestiegen. Im Jahr 2004 waren etwa 45% aller erwerbstätigen¹⁹ Personen in Deutschland Frauen (in den neuen Bundesländern ist der Frauenanteil an den Erwerbstätigen sogar noch etwas höher). 55,5% der Frauen und 66,3% der Männer im erwerbsfähigen Alter (älter als 15 Jahre) waren im Jahr 2004 tatsächlich erwerbstätig.

Wenngleich die Zahl der Erwerbstätigen unter den Frauen wächst, bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was Art und Umfang der Erwerbstätigkeit angeht:

Frauen sind deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer (42% vs. 6%) und arbeiten häufiger als „mithelfende Familienangehörige“ im Betrieb des Ehemannes oder Verwandter mit. (1,9% vs. 0,5%). Erwerbstätige Frauen sind seltener verbeamtet (5% vs. 7%) und deutlich seltener selbständig (7% vs. 14%) als Männer. Dagegen liegt der Anteil der Angestellten bei den Frauen mit 65% höher als bei den Männern (39%). 22% der erwerbstätigen Frauen und 39% der erwerbstätigen Männer sind Arbeiter.

Die häufig beklagte schwache Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird durch die vom Statistischen Bundesamt

2.2 Nők a munkaéletben

A nők munkában való részvétele Németországban az utóbbi 10 év során emelkedett. 2004-ben minden munkában álló személy²² mintegy 45%-a Németországban nő volt (az új tartományokban a foglalkoztatottak női hányada ráadásul valamivel magasabb). A nők 65,5%-a, míg a férfiak 66,3%-a keresőképes korban (15 évnél idősebbek) voltak 2004-ben valóban foglalkoztatottak.

Annak ellenére, hogy a női foglalkoztatottak száma ugyan nő, mégis egyértelmű különbség tapasztalható a nemek között, ami a keresői tevékenység fajtáját és mértékét illeti. A nők lényegesen gyakrabban vannak foglalkoztatva részmunkaidőben, mint a férfiak (42% versus 6%) és gyakrabban dolgoznak segítő családtagként a férj vagy a rokonok üzemében (1,9% versus 0,5%) A munkában álló nők között sokkal ritkább a hivatalnoki státusz (5% versus 7%), és lényegesen ritkábban önállóak, mint a férfiak (7% versus 14%). Ezzel szemben a női alkalmazottak hányada 65%-al magasabb, mint a férfiaké (39%). A kereső nők 22%-a, míg a férfiak 39%-a munkás.

A nők gyakran kritizált vezetői pozícióban tapasztalható gyenge reprezentációját a Statisztikai Hivatal által közölt adatok is meg-

veröffentlichten Daten bestätigt. Demnach sind nur knapp ein Drittel aller Führungskräfte in Industrie, Dienstleistungsbereich und öffentlicher Verwaltung weiblich, wobei bei diesen Angaben jedoch nicht zwischen den verschiedenen Positionen unterschieden wird. Vor allem in der Wirtschaft sind die höchsten Positionen noch immer vorwiegend von Männern besetzt. Laut einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2006 stehen etwa 70% der deutschen Betriebe ausschließlich Männer vor. Etwa 20% der Betriebe werden von Frauen geführt, wobei es sich dabei in den meisten Fällen um eher kleiner Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten handelt.²⁰ Möglicherweise ändert sich die Situation mit der immer besseren Ausbildung jüngerer Frauen: Bei den unter 30-jährigen ist der Anteil von Frauen und Männern in führenden Positionen in etwa gleich groß, was jedoch auch daran liegen könnte, dass die höchsten Positionen in der Regel mit älteren Personen besetzt werden.

Zu unterscheiden ist die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen außerdem bezüglich der Branchen, in denen gearbeitet wird. Über die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist im Dienstleistungsbereich beschäftigt²¹, während Frauen im produzierenden Gewerbe gegenüber Männern unterrepräsentiert sind. Darüber

erörtern. Ezen adatok alapján minden vezetői személy alig 1/3-a nő az ipar, a szolgáltatás és a nyilvános közigazgatás területén, habár ezeknél az adatoknál a különböző posztok között nem igazán tesznek különbséget. Elsősorban a gazdaság területén még mindig többnyire férfiak töltenek be vezetői pozíciókat. A Munkaügyi Hivatal Munkapiac és Foglalkozási Kutatásért felelős intézetének 2006-os tudósítása szerint a német üzemek mintegy 70%-ban kizárólag férfiak töltenek be vezetői szerepet. Az üzemek mintegy 20%-át nők vezetik, habár itt többnyire kisebb vállalkozásokról van szó, olyanokról, amelyek legfeljebb 50 dolgozót foglalkoztatnak.²³ Talán változni fog a helyzet a fiatalabb nők egyre nagyobb képzettségével: a 30 év alattiak esetében a vezetői pozícióban lévő nők és férfiak része megközelítőleg egyenlő, amely azzal is magyarázható, hogy a legmagasabb beosztásokkal többnyire idősebb személyek rendelkeznek.

Ezenkívül megkülönböztetést kell tennünk a férfiak és nők kereseti tevékenysége között a szakág tekintetében is. Minden keresőképes nő több mint a fele a szolgáltató szektorban²⁴ dolgozik, míg a nők a termelő iparágban a férfakkal szemben alulreprezentáltak. Ezenkívül a fiatalok pályaválasztását illetően

hinaus lassen sich bei der Berufswahl Jugendlicher „typische Frauenberufe“ erkennen, zum Beispiel Einzelhandelskauffrau, Sprechstundenhilfe, Tierärztin, Erzieherin, Lehrerin etc.

Die Arbeitslosenquote der Frauen lag im Jahr 2004 unter der der Männer, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass sich weniger nichterwerbstätige Frauen arbeitslos melden. Die Aussichten auf Beschäftigung sind bei arbeitslosen Frauen allerdings geringer als bei Männern. Besonders betroffen sind Frauen in den neuen Bundesländern.

Frauen verdienen sowohl als Arbeiterinnen als auch als Angestellte weniger als Männer. Dies ist, so der hier zugrunde liegende Bericht des statistischen Bundesamts, auf die unterschiedlichen Tätigkeiten von Männern und Frauen und ihren Qualifikationen entsprechende Einstufung in „Leistungsgruppen“ zurückzuführen. Frauen gehören im Vergleich zu Männern überwiegend den niedrigeren Leistungsgruppen an, die geringere Qualifikationen erfordern.

jellegzetes női szakmákat lehet felismerni, mint pl. eladó, rendelői asszisztensnő, állatorvos, nevelő, tanárnő stb.

A nők munkanélküli kvótája 2004-ben a férfiak alatt volt, amely feltehetően arra vezethető vissza, hogy kevesebb nem kereső asszony jelentkezett munkanélkülinek. A foglalkoztatásra való kilátások azonban munkanélküli nők esetében csekélyebb, mint a férfiak esetében. Különösen az új tartományokban élő asszonyok vannak érintve.

A nők mind dolgozók, mind alkalmazottak kevesebbet keresnek a férfiaknál. Ahogy a Statisztikai Hivatal tudósításából kiderül, ez a férfiak és a nők különböző tevékenységére vezethető vissza, valamint a szakképzettségüknek megfelelő teljesítménycsoportokba való besorolásokra. A nők a férfiakhoz képest túlnyomó többségben alacsonyabb teljesítménycsoportokhoz tartoznak, amelyek csekélyebb szakképzettséget igényelnek.

2.3 Frauen und Bildung

Der Anteil der Männer mit abgeschlossener Ausbildung bzw. höheren Bildungsabschlüssen (Hochschulreife und Hochschulabschluss) ist immer noch höher als der der Frauen. Der Grund sind die relativ großen Unterschiede im Bildungsniveau von Frauen und Männern in den älteren Generationen, wobei dies vor allem die alten Bundesländer betreffen dürfte. Anders als in der DDR war in der BRD die Berufstätigkeit von Frauen mit Familie eher unüblich. Mädchen wurden, was ihre höhere Bildung angeht, mit dem Hinweis auf die späteren Aufgaben als Ehefrau und Mutter von den Eltern häufig weniger gefördert als Jungen. Erst mit den jüngeren Jahrgängen ändert sich dies. Heute besuchen mehr Mädchen (54%) als Jungen ein Gymnasium und erlangen die allgemeine Hochschulreife. Etwa die Hälfte aller Studierenden ist weiblich. Hauptschulen und Sonderschulen werden von Mädchen dagegen seltener besucht als von Jungen. Außerdem bleiben Mädchen seltener ohne Schulabschluss. Nicht selten werden in diesem Zusammenhang eher die Jungen als tendenziell benachteiligt betrachtet, da der Unterricht zu sehr auf die Bedürfnisse der Mädchen ausgerichtet werde.

2.3 Asszonyok és képzettség

A férfiak nagyobb mértékben rendelkeznek sikeres iskolai végzettséggel, illetve magasabb képzettséggel (érettségi és felsőfokú végzettség). Ennek oka a nők és férfiak képzettségi szintjében rejlő különbözőségben keresendő, ami az idősebb generációt illeti, habár ennek elsősorban a régi tartományokra kellene vonatkozni. Az NDK-val ellentétben az NSZK-ban családdal rendelkező asszonyok hivatásgyakorlása kevésbé volt megszokott jelenség. A lányokat a szülők kevésbé támogatták, ami a magasabb képzettséget illeti, arra hivatkozva, hogy a későbbiek folyamán anyaként, illetve feleségként különböző feladatoknak kell majd eleget tenniük. Ez a fajta hozzáállás a fiatalabb évjáratokkal változott meg. Manapság több lány (54%) jár gimnáziumban, mint fiatal fiú, és szereznek érettségit. Az egyetemi hallgatóknak kb. a fele nő. Ezzel ellentétben több fiú jár polgári és kisegítő iskolába. Ezenkívül a lányok ritkábban maradnak iskolai végzettség nélkül. Ezzel összefüggésben nem ritkán inkább a fiúkat tekintik tendenciálisan hátrányos helyzetűeknek, mivel az oktatás túlságosan a lányok igényeit veszi figyelembe.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Mädchen und Jungen, der sich auch auf spätere Weiterbildungschancen auswirkt, zeigt sich allerdings in der Berufswahl: Mädchen und junge Frauen wählen andere Berufe als ihre männlichen Altersgenossen. So dominieren bei den Ausbildungsberufen Frauen in der Dienstleistungsbranche, während Männer in den Produktionsberufen in der Überzahl sind. Auch innerhalb des Dienstleistungsbereiches ist bei Frauen eine Konzentration auf wenige bestimmte Berufe festzustellen, insbesondere Bürokauffrau, Arzthelferin, Friseurin u.ä. Ähnlich verhält es sich mit der Wahl des Studienfaches. Insgesamt ist etwa die Hälfte der Studierenden weiblich. Auch hier stellen jedoch Frauen in Fächern wie Veterinärmedizin (85,3%), Sprach- und Kulturwissenschaften oder Sozialwissenschaften (72%) eine deutliche Mehrheit dar, während in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen Männer überwiegen.

Um Mädchen mehr für die bislang von Männern dominierten Berufe und Ausbildungswege zu begeistern, wird seit 2001 nach dem US-amerikanischen Vorbild jährlich der Aktionstag „Girls’ Day“ durchgeführt, an dem Mädchen, in Verbindung mit anderen Aktionen, die Gelegenheit haben, in Betrieben zu hospitieren und tätig zu werden.²⁵

Obwohl Frauen heute an Universitäten genauso stark vertreten

Egy fontos különbség a lányok és fiúk között a pályaválasztásban mutatkozik meg, amely a későbbi továbbtanulási esélyeket is nagymértékben befolyásolja. A lányok és fiatal asszonyok más pályát, más foglalkozásokat választanak, mint férfi kortársaik. Így, ami a szakképzésre vonatkozó foglalkozásokat illeti, a nők a szolgáltató szektorban dominálnak, míg a férfiak a termelési szakmákon belül vannak túlsúlyban. Még a szolgáltató szektoron belül is a nőknél kevés bizonyos foglalkozásokra való koncentrációt lehet megállapítani különösen irodai alkalmazottak, orvosi asszisztensnők, fodrász és hasonlóak. Hasonló jelenség jellemzi az egyetemi szakok választását is. Az egyetemisták mintegy fele nő, azonban itt is jelentős többséget képviselnek a nők olyan szakokon belül, mint állatorvos, nyelv és kultúrtudomány, vagy társadalomtudomány (72%), míg a műszaki és természettudományi szakoknál a férfiak vannak túlsúlyban.

Annak érdekében, hogy a lányokat jobban lehessen lelkesíteni az eddig többnyire férfiak által dominált foglalkozásokra és képzési utakra, 2001-től minden évben amerikai mintára megrendezésre kerül a „Girls’ day” nevezetű akciónap, amely során a lányok más akciókkal egyetemben lehetőséget kapnak arra, hogy üzemekben hospitálhassanak és tevékenykedhessenek.³¹

Annak ellenére, hogy a nők manapság az egyetemeken éppúgy

sind wie Männer, ist der Frauenanteil unter den Promovierenden (39%) bzw. insbesondere den Habilitierenden (23%) noch relativ gering. Allerdings ist für die letzten 10 Jahre ein Anstieg dieser Zahlen zu verzeichnen, der angesichts der steigenden Frauenanteile unter den Studienanfängern auch für kommende Jahre zu erwarten ist. Dennoch bleibt zu überlegen, welche weiteren Gründe Frauen eher als Männer dazu bewegen könnten, auf eine akademische Karriere zu verzichten.

Ebenso wie das formale Bildungssystem (Schule, berufliche Erstausbildung und Hochschule) steht die Weiterbildung grundsätzlich und ausdrücklich allen offen.²⁶

Die Ergebnisse des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Auftrag gegebener Untersuchungen²⁷ haben jedoch gezeigt, dass sich Frauen insgesamt seltener an Weiterbildung beteiligen als Männer. Betrachtet man die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung getrennt, zeigt sich, dass Frauen sich etwas häufiger als Männer an allgemeiner Weiterbildung beteiligen, aber in der beruflichen Bildung unterrepräsentiert sind. Die Gründe hierfür sehen die Verfasser des Berichts in den unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung²⁸ hängt, wie die Studie in einem vorhergehenden Kapitel zeigt, sehr stark von

erösen repräsentiert sind, wie die Männer, die unter den Promovierenden (39%), insbesondere unter den Habilitierenden (23%) noch relativ gering. Allerdings ist für die letzten 10 Jahre ein Anstieg dieser Zahlen zu verzeichnen, der angesichts der steigenden Frauenanteile unter den Studienanfängern auch für kommende Jahre zu erwarten ist. Dennoch bleibt zu überlegen, welche weiteren Gründe Frauen eher als Männer dazu bewegen könnten, auf eine akademische Karriere zu verzichten.

Ebenso wie das formale Bildungssystem (Schule, berufliche Erstausbildung und Hochschule) steht die Weiterbildung grundsätzlich und ausdrücklich allen offen.²⁶

Az oktatási és kutatási minisztérium által megbízásba adott vizsgálatok eredményei³³ azonban azt mutatták, hogy a nők összességében ritkábban vesznek részt továbbképzéseken mint férfiak. Amennyiben az általános és szakmai továbbképzéseken való részvételt külön tekintjük, az figyelhető meg, hogy a nők valamivel gyakrabban vesznek részt általános továbbképzéseken mint férfiak, de a szakmai képzést illetően alulreprezentáltak. Az erre vonatkozó okokat a tudósítás szerzői a férfiak és nők különböző élethelyzetében látják. A szakmai továbbképzésen való részvétel³⁴, mint ahogy a tanulmány egy előző fejezetében rámutat, erősen függ a keresői tevékenység fajtájától, és terjedelmétől,

Art und Umfang der Erwerbstätigkeit, sowie von der beruflichen Ausbildung und der Position ab. valamint a foglalkozási képzettségtől és a betöltött pozíciótól.

Frauen sind wie oben bereits dargestellt seltener voll erwerbstätig als Männer, jedoch häufiger teilzeitbeschäftigt. Sie haben im Durchschnitt geringere berufliche Positionen inne und sind häufiger ohne berufliche Ausbildung. Die geringere Teilnahmequote von Frauen an beruflicher Weiterbildung ist eine Folge dieser Umstände.²⁹

An allgemeiner Weiterbildung³⁰ wiederum nehmen Frauen etwas häufiger teil als Männer. Dies könnte auf die geringere Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen sein, die Frauen zur Teilnahme an allgemein bildenden Veranstaltungen mehr Zeit lässt.

Darüber hinaus sind Frauen eine spezifische Zielgruppe der allgemeinen Weiterbildung, d.h. es werden zahlreiche Kurse speziell für Frauen angeboten.

A nők, mint ahogy a fentiek során már említettük, kevésbé állnak munkában mint a férfiak, azonban gyakrabban vállalnak részmunkaidős tevékenységet. Átlagosan csekélyebb szakmai pozícióval rendelkeznek és gyakrabban vannak szakmai képzettség nélkül. A nők szakmai továbbképzésen való csekély részvételi kvóciense ezen körülményeknek következménye.³⁵

Általános továbbképzésen³⁶ a nők ugyancsak valamivel gyakrabban vesznek részt mint a férfiak. Mindez a nők csekélyebb kereseti tevékenységére vezethető vissza, amely a nőknek több időt tesz lehetővé általános rendezvényeken való részvételhez.

Ezenkívül a nők az általános képzések egy speciális csoportját képezik, ami azt jelenti, hogy számos programot, számos tanfolyamot kimondottan nőknek kínálnak.

2.4 Benachteiligung und Weiterbildung

Angesichts der Tatsache, dass heute immer mehr Frauen besser ausgebildet sind als ihre männlichen Altersgenossen, kann eigentlich nicht von einer „Bildungsbenachteiligung“ von Frauen, geschweige denn von Frauen als einer „bildungsfernen Gruppe“ gesprochen werden.

Dennoch bestehen, wie gezeigt wurde, noch immer Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in beruflicher und wirtschaftlicher Hinsicht, häufig bedingt durch die familiäre Situation. Wenn auch einige der bestehenden Probleme vorrangig politische Lösungen erfordern (zum Beispiel die Frage der Kinderbetreuung), wird Weiterbildung häufig als ein Mittel gesehen, solche bestehenden oder potentiellen Benachteiligungen auszugleichen oder ihnen zumindest entgegenzuwirken.

Da Frauen faktisch immer noch diejenigen sind, die zugunsten der Familie ihre eigene Aus- und Weiterbildung und ihre berufliche Karriere in den Hintergrund stellen, ist ein besonderer Bildungsbedarf derjenigen Frauen anzunehmen, die zwischen Familie und Berufsleben stehen.³⁷ In dieser Arbeit konzentrieren wir uns deshalb auf so genannte „Berufsrückkehrerinnen“. Charaktere-

2.4 Hátrány és továbbképzés

Arra a tényre való tekintettel, hogy manapság egyre több nő rendelkezik jobb és magasabb iskolázottsággal mint férfi kortársaik, tulajdonképpen nők esetében nem lehet „képzési hátrányról” beszélni különösen, ami a nőkre vonatkozó „képzéstávoli csoportot” illeti.

Ennek ellenére, mint ahogyan a fentiek során már rámutattunk, a férfiak és nők között foglalkozási és gazdasági szempontból, a családi helyzetből adódóan még mindig nagy egyenlőtlenségek vannak. Annak ellenére, hogy a fennálló problémák egynémelyike elsősorban politikai jellegű megoldást követel (pl. a gyermekgondozás kérdése), a továbbképzést gyakran olyan eszköznek tekintik, amelynek segítségével a fennálló vagy potenciális hátrányokat ki lehet elégíteni, illetve ilyen jellegű hátrányok ellen lehet hatni.

Mivel a nők gyakorlatilag a társadalom azon csoportjához tartoznak, akik a család érdekében hajlandóak lemondani a foglalkozási, szakmai pályafutásukról, előrehaladásukról, illetve továbbképzésükről, azon nők különös képzési igényét kell feltételezni, akik a család és a munka között állnak.³⁸ Ezért ebben a munkában az ún. „szakmai visszatérőkre” koncentrálunk. Az ő helyzetüket a

ristisch für deren Situation ist die Einschränkung oder Unterbrechung der Berufstätigkeit, die damit oft verbundene unstete Bildungsbiographie und das verstärkte Zurückstellen eigener Bedürfnisse zugunsten der Familie.

Vor diesem Hintergrund kann von bestimmten „(familien-) frauenspezifischen“ Bildungsbedürfnissen gesprochen werden, sowohl was die zeitliche und räumliche Organisation von Bildungsangeboten, als auch die Bildungsinhalte und didaktische Methoden angeht.

Diese lassen sich thesenartig folgendermaßen zusammenfassen:

- Frauen sind ins Familienleben nach wie vor mehr eingebunden als Männer. Frauen sind häufiger allein erziehend als Männer. Sie übernehmen häufiger die Kinderbetreuung und verzichten auf Berufstätigkeit bzw. schränken diese ein.
- Daraus ergibt sich einerseits ein Bedarf an zeitlich flexiblen Bildungsangeboten, andererseits der Bedarf an geographisch nahen, gut erreichbaren Angeboten, der Bedarf an Angeboten, die langes Aussetzen aus der Berufswelt und möglicherweise mangelnde Erfahrung mit Lernen berücksichtigen (betrifft Inhalte, Methoden).

foglalkozás korlátozása vagy megszakítása jellemzi, az ezzel gyakran összefüggő változékony nem folyamatos képzési biográfia, és a család érdekében erősen háttérbe szorított saját igények.

Ebből kiindulva bizonyos családi női specifikus képzési igényekről lehet beszélni, mind ami a képzési kínálatok időbeni és térbeni szervezését illeti, mind ami a képzés tartalmát, illetve didaktikai módszerét illeti.

Mindezeket tézisszerűen a következőképpen lehet összefoglalni:

- A nők még mindig erőteljesebben vannak bevonva a családi életbe mint a férfiak. A nők gyakrabban nevelik egyedül gyermeküket mint a férfiak. Gyakrabban vállalják fel a gyermeknevelést és mondanak le a hivatásuk gyakorlásáról, illetve ezt korlátozzák.
- Ebből egyrészt időben flexibilis képzési kínálatokra vonatkozó igény adódik, másrészt földrajzilag közeli, jól elérhető kínálatra vonatkozó igény, és harmadsorban olyan kínálatokra vonatkozó szükséglet, amelyek figyelembe veszik a munkavilágból való hosszú kiesést, és esetleg a tanulással kapcsolatos hiányzó tapasztalatokat is figyelembe veszi (tartalmakat és módszereket illetően).

- Frauen werden in ihren Weiterbildungsabsichten von ihren Familien möglicherweise nicht unterstützt (sowohl finanziell als auch moralisch).
Daraus ergibt sich
 - der Bedarf an finanzierbaren Bildungsangeboten,
 - die Notwendigkeit, durch Bildungsangebote Selbstbewusstsein und Eigenständigkeit zu fördern.
 - (Familien-)Frauen haben dem möglichen Manko an Berufs- und Lernerfahrung einen Reichtum an Lebenserfahrung und alltagspraktischen Qualifikationen entgegenzuhalten. Daraus ergibt sich der Bedarf an Bildungsangeboten, die diese Erfahrungen und Qualifikationen ernst nehmen, daran anknüpfen, darauf aufbauen.
 - Weiterbildung ist nicht nur berufliche Weiterbildung. Sie soll auch nicht allein dazu dienen, Nachteile, die Frauen aufgrund ihrer stärkeren Einbindung ins Familienleben gegenüber Männern haben, auszubügeln, sondern auch deren Ursachen in Frage zu stellen.
 - Daraus ergibt sich der Bedarf an Bildungsangeboten, die
- A nőket a családjuk alkalmasint nem támogatja a továbbképzési szándékaikban (mind pénzügyileg, mind morálisan).
Ebből a következő 2 pont adódik:
 - támogatott képzési kínálatok igénye,
 - az a szükséglet, hogy a képzési kínálatok erősítsék és támogassák az öntudatot, és az önállóságot.
 - A (családos) nőknek a foglalkozási és tanulással kapcsolatos lehetséges mankóval szembe kell hogy állítsák az élettapasztalat gazdagságát, és a mindennapok gyakorlati minőségét. Mindebből a képzési kínálatok olyan szükséglete adódik, amelyek ezeket a tapasztalatokat és kvalifikációkat komolyan veszik, ehhez csatlakoznak, és erre épülnek.
 - A továbbképzés nemcsak szakmai továbbképzést jelent. Nemcsak azt a célt kell hogy szolgálja, hogy kiegyenlítse azt a hátrányt, amellyel a nők rendelkeznek a férfiakkal szemben, abból adódóan, hogy ők erősebben vannak bevonva a családi életbe, hanem hogy ezen hátrányok okát is megkérdőjelezze.
 - Mindebből olyan képzési kínálat igénye adódik, amelyek a

die Auseinandersetzung mit den eigenen sozialen Rollen, den eigenen Lebenszielen etc. ermöglichen.

saját szociális szereppel és saját életcéllal való foglalkozást lehetővé teszik.

3. Weiterbildung für Frauen in Ungarn

3.1 Ungarn – das gesellschaftliche Umfeld

Der Mensch kann aus vielerlei Gründen benachteiligt sein. Laut Untersuchungen des ungarischen Sozialforschungszentrums TÁRKI³⁹ sind die bestimmenden Faktoren für gesellschaftlichen Ausschluss und Marginalisierung in den sich aufgrund des familiären Lebenszyklus, der Teilnahme am Arbeitsmarkt, regionalen Ungleichheiten, der Qualifikation und ethnischer Zugehörigkeit ergebenden Nachteilen zu sehen.

Was jedoch Frauen betrifft – gleich welche der genannten Kategorien wir betrachten – sehen wir uns viel häufiger mit Benachteiligung konfrontiert (z.B. im Falle von Frauen mit kleinen Kindern, Roma-Frauen oder unterqualifizierter und überqualifizierter Frauen).

Der Wunsch nach Gleichstellung von Frauen und Männern stößt häufig auf in der Gesellschaft verbreitete Vorurteile. Entgegen den Leitlinien der EU und der feministischen Bewegung leidet in allen Lebensbereichen die Akzeptanz der Frauen noch unter charakteristischen Benachteiligungen. Als ausnahmsweise positiver Durchbruch zählt der Bildungssektor, bei dem Frauen im Durchschnitt gute Ergebnisse erzielen. In 21 der 27 EU-Mitgliedstaaten

3. Továbbképzés nők részére Magyarországon

3.1 Magyarország – a társadalmi környezet

Hátrányos helyzetben többféle okból lehet az ember. A TÁRKI Háztartáspanel vizsgálata alapján a marginalizálódás és a társadalmi együttműködés kereteiből való kiszorulás meghatározó tényezői a családi életciklusból, a munkaerőpiaci részvételből, a regionális egyenlőtlenségekből, a képzettségi okokból és az etnikai hovatartozásból eredő hátrányok.

A nők esetében azonban – bármelyik kategóriát tekintjük is –, gyakran többszörösen hátrányos helyzettel találjuk magunkat szembe (pl. kisgyermekes édesanyák, roma nők vagy alulképzett-túlképzett nők esetében).

A férfiak és nők esélyegyenlőségének vágya sokszor ütközik a társadalomban makacsul élő előítéletek falába. Az Európai Unió irányelvek és a feminista mozgalmak ellenére az élet minden területén a nők elfogadása ma még jelentős hátrányokat szenved. Kivételesen pozitív áttörésnek számít az oktatás területe, ahol a nők viszonylag jól érvényesülhetnek. Az Európai Unió 27 tagállamából 21-ben több nő vesz részt felnőttképzésben, mint

nehmen mehr Frauen als Männer an der Erwachsenenbildung teil, die Segregation auf dem Arbeitsmarkt spiegelt jedoch die schon bewährte gesellschaftliche Praxis wider.

Laut den Daten des statistischen Amtes der EU, Eurostat⁴⁰, vom Januar 2007 ist die Arbeitslosigkeit in Europa eher ein Problem der Frauen (Frauen 8,5%; Männer: 6,7%), im Beschäftigungssektor bleiben sie hinter den Männern ebenfalls deutlich zurück. Für Ungarn sind die Zahlen nicht günstiger, unter den Arbeitslosen liegt der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern bei 1%, auf dem Gebiet der Beschäftigung bei 10%, zu Gunsten der Männer.

Der auf der statistischen Grundlage der in den 25 EU Mitgliedsstaaten durchgeführten STERE/O-Untersuchung analysierte Vergleich nannte drei Bereiche, in denen sich die Diskriminierung gegenüber Frauen manifestiert.

Geringere Beschäftigungsquote

In einigen Ländern Europas üben deutlich weniger Frauen als Männer bezahlte Arbeit aus.

Horizontale Segregation

Es zeigen sich deutlich getrennte Beschäftigungsgruppen von

für Männer, die mundaerőpiaci szegregáció azonban már a jól bevált társadalmi gyakorlatot tükrözi.

Az Eurostat (EU Statisztikai Hivatala) 2007. januári adatai alapján a munkanélküliség Európában inkább a nők problémája (nők: 8,5 %; férfiak 6,7 %), és a foglalkoztatottság területén is jóval alulmaradnak a férfiakhoz képest (nők: 57,1 %; férfiak: 71,5 %). Magyarországon sem kedvezőbbek az adatok, a két nem különbsége hazánkban a munkanélküliek körében 1%, a foglalkoztatottság terén több mint 10%-os különbséget mutat a férfiak javára.

Az EU 25 tagországában végzett STERE/O kutatás statisztikai alapú összehasonlítása a nőekkel szembeni diszkrimináció manifestálódásának alapvetően három területét jelölte meg:

Eltérő foglalkoztatási arány

Európa valamennyi országában a nők jóval kisebb hányada végez kereső munkát a férfiakhoz képest.

Horizontális szegregáció

A nők és férfiak jól elkülönített foglalkozási csoportokban

Männern und Frauen, d.h. es existieren so genannte Männerberufe und Frauenberufe. Innerhalb der einzelnen Berufe konzentrieren sich die Frauen auf die weniger anerkannten und schlechter bezahlten Positionen.

jelennek meg, tehát léteznek ún. férfi és női szakmák. Egyes szakmákon belül a nők alacsonyabb presztízsű és gyengébben fizetett pozíciókban koncentrálnak.

Vertikale Segregation (Phänomen der „gläsernen Decke“)

Die Karrieremöglichkeiten von Frauen sind eingeschränkt, sie sind in geringerer Zahl in führenden Positionen vertreten. In den EU-Ländern beträgt ihr Anteil etwa 30% in Führungspositionen, an der Spitze von Unternehmen und Einrichtungen.

Vertikális szegregáció („üvegplafon” jelenség)

A nők karrierlehetőségei szűkebbek, alacsonyabb létszámban képviseltetik magukat vezetői pozíciókban. Az EU országokban kb. 30%-os az arányuk a felsővezetésben, vállalkozások élén, intézményeknél.

Unter dem in der Umgangssprache häufig verwendeten Begriff „benachteiligt“ versteht man in Ungarn im Allgemeinen soziale Bedürftigkeit. Bezüglich der Chancengleichheit, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt können sich aber auch Menschen mit Behinderung, Eltern kleiner Kinder, Angehörige von Minderheiten oder eben aus anderen Gründen sich vom gesellschaftlichen „Durchschnitt“ abhebende Personen (z.B. chronisch Kranke, Suchtkranke, usw.) im Nachteil fühlen. Die Mehrheit der Gruppen verliert oftmals schon im öffentlichen Bildungssystem den Anschluss an die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen.

A köznyelvben gyakran használt „hátrányos helyzetű” fogalom alatt Magyarországon általában a szociális rászorultságot értjük. De munkaerőpiaci és esélyegyenlőségi hátrányban érezhetik magukat a fogyatékkal élők, a kisgyermeket nevelők, a kisebbségekhez tartozók vagy éppen más okból a társadalmilag elfogadott „átlagtól” eltérő egyének is (pl. krónikus betegségben szenvedők, szenvedélybetegek stb.). A csoportok többségének gyakran már a közoktatási rendszerben szertefoszlik az élet-hosszig tartó tanulásba történő bekapcsolódás lehetősége.

Viele unter ihnen beenden die Hauptschule nicht oder nur mit

Sokan közülük nem vagy csak nagy nehézségek árán fejezik be

großen Schwierigkeiten, sie haben keine Fachausbildung, sie gründen jung eine Familie oder kämpfen um ihr Auskommen. Diese gesellschaftlichen Gruppen verfügen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt über die geringsten Chancen.

Der niedrige Schulabschluss, das häufig Jahre, manchmal Jahrzehnte dauernde Fernbleiben von der Arbeitswelt, lässt eine für sie spezifische Lebenswelt entstehen, und deren Veränderung gelingt nicht von einem Tag auf den anderen.

Im Allgemeinen fehlt ihnen die Motivation, da doch die antriebsarme Umgebung oder das fehlende Selbstbewusstsein, die Orientierungslosigkeit oder einfach Bequemlichkeit sie nicht zur Veränderung ihres persönlichen Lebens anspornt.

Auch die Zivilorganisationen und Interessenvertretungen verstärken oftmals nur die Benachteiligung und konzentrieren sich nicht auf die Lösung, auf das Präsentieren „guter Beispiele“ und deren in noch weiterem Kreis stattfindende Verbreitung.

In der ungarischen Praxis ist die Motivation an Erwachsenenbildungsprogrammen teilzunehmen, eng mit der Frage der Teilhabe am Arbeitsmarkt verbunden. Es dominieren also vor allem existenzielle Motive. Ein höherer Schulabschluss geht im Allgemeinen mit guter Beschäftigung, gutem Gehalt und besserem Fortkommen auf dem Arbeitsmarkt einher.

az általános iskolát, nem rendelkeznek szakképesítéssel, fiatalon alapítanak családot vagy a megélhetésért küzdenek. Ezek a társadalmi csoportok a munkaerőpiac szempontjából a leggyengébb esélyekkel rendelkeznek.

Az alacsony iskolai végzettség, a gyakran több évig, akár évtizedig tartó távolmaradás a munka világából már egy sajátos életvilágot alakít ki bennük, és ennek megváltoztatása nem megy egyik napról a másikra.

Általában hiányzik belőlük a motiváció, hiszen az ingerszegény környezet vagy az önbizalom hiánya, a tájékozatlanság vagy egyszerűen a kényelmesség nem ösztönzi őket egyéni életútjuk megváltoztatására.

A hátrányos helyzetet gyakran maguk a civil vagy érdekvédő szervezetek is csak felerősítik és nem a megoldásra, a „jó példák” bemutatására és minél szélesebb körben történő terjesztésére koncentrálnak.

A magyar gyakorlatban a felnőttképzési programokba történő bekapcsolódás szorosan összekapcsolódik a munkaerőpiaci részvétel kérdésével. Magasabb iskolai végzettség általában jó foglalkozással, jó keresettel és jobb munkaerőpiaci érvényesüléssel párosul. A felnőttek oktatásában leginkább az egzisztenciális motívumok dominálnak.

Heute genießen mit benachteiligten Gruppen in Zusammenhang stehende Initiativen und Ausschreibungen in allen Lebensbereichen Priorität. Diese Programme richten ihren Fokus nicht nur auf die Kompetenzerweiterung, sondern dienen im Allgemeinen auch der Förderung der sozialen Integration.

Gesellschaftliche Zwänge legen jedoch den kleinen Kinderziehenden Frauen manchmal eine doppelte Last auf. Europäische Untersuchungen bestätigen, dass die ungarischen Frauen die meiste Zeit mit Hausarbeit verbringen (Eurostat, 2004).

Die Umgestaltung der innerfamiliären Arbeitsaufteilung, der zufolge die Männer einen größeren Anteil der mit Haushalt und Kindererziehung zusammenhängenden Arbeit übernehmen, ist heute noch immer schwer zu erreichen, obwohl dies auch eine Vorbeugung innerfamiliärer Konflikte bedeuten kann.

Der Dualismus von Familie und Karriere kann jedoch andauernden Rollenkonflikt und individuelle Probleme bedeuten. Gerade deshalb lohnt es sich in jedem Beschäftigungs- oder Weiterbildungsprogramm für Mütter zu berücksichtigen, dass das Bild der Berufslaufbahn von Frauen mit Kindern von dem kinderloser Frauen abweicht.

Während die Karriere der zur letzteren Gruppe gehörenden sich ähnlich wie die von Männern entwickelt, nimmt die Beteiligung am

Ma a hátrányos helyzetű csoportokkal összefüggő kezdeményezések és pályázatok az élet minden területén prioritást élveznek. Ezek a programok nemcsak a kompetenciabővítésre fókuszálnak, hanem általában a társadalmi részvétel erősítését is szolgálják.

A társadalmi megfelelés kényszere azonban néha kettős terhelést ró a gyermeket nevelő édesanyákra. Európai időmérleg vizsgálatok igazolják, hogy a magyar nők töltik a legtöbb időt a házimunkával (Eurostat, 2004).

A családon belüli munkamegosztás átalakulása, melynek következtében a férfiak több szerepet vállalnak a háztartási és a gyermekneveléssel összefüggő munkákban ma még csak nehezen tetten érhető, pedig ez sokszor a családon belüli konfliktusok megelőzését is eredményezheti.

Család és karrier kettőssége azonban folyamatos szerepütközéseket, individuális problémákat jelenthet. Éppen ezért minden édesanyáknak szóló foglalkoztatási és felnőttképzési programban érdemes figyelembe venni, hogy a gyermekes nők pályaképe eltér a gyermektelenekétől.

Míg az utóbbi csoportba tartozók karrierje hasonlóan alakul férfi társaikhoz, addig a gyermekes nők munkaerőpiaci szerepvállalása

Arbeitsmarkt und die Arbeit an der Karriere bei Frauen mit Kindern erst nach den familiären Verpflichtungen wirklich zu.

Der Zusammenhang der Kinderzahl und der Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zeigt einen engen, umgekehrt proportionalen Zusammenhang. Für die gesamte Europäische Union, aber besonders für Ungarn gilt: Je mehr Kinder eine Frau groß zieht, desto weniger wahrscheinlich ist sie auf dem Arbeitsmarkt präsent. Unter den 20 bis 49-jährigen Frauen sind 80% der kinderlosen, 59% der Frauen mit einem Kind und nur 13% der Frauen mit drei oder mehr Kindern berufstätig. Die vorhergehenden Gedanken seien ergänzt durch die Tatsache, dass unter den Müttern kinderreicher Familien, ein überdurchschnittlich hoher Anteil einen nur niedrigen Schulabschluss besitzt, was ebenfalls die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und die Karrierechancen schmälert (TÁRKI, 2005).

Um die Probleme von Frauen mit kleinen Kindern in der Arbeitswelt zu mildern, wären auch Teilzeitbeschäftigungsformen von Vorteil. Deren Verbreitung wird in Ungarn jedoch in erster Linie durch ungünstig ausfallende Steuern und durch Traditionen auf dem Arbeitsmarkt gehemmt.

és karrierépítése a gyermekvállalás után nő meg igazán.

A gyermekek száma és a munkaerőpiaci lehetőségek kapcsolata is fordítottan arányos, szoros összefüggést mutat. Az Európai Unió egészére, de különösen hazánkra igaz, hogy minél több gyermeket nevel egy nő, annál kisebb valószínűséggel van jelen a munkaerőpiacon. A 20-49 éves korosztályba tartozó nők közül a gyermektelenek 80%-a, az egy-gyermekesek 59%-a, a három- és több gyermekesek mindössze 13%-a foglalkoztatott. Az előbbi gondolatot kiegészítve azzal a ténnyel, hogy a nagycsaládos édesanyák között az átlagnál magasabb az alacsony iskolai végzettségűek aránya, amely ugyancsak a munkaerőpiaci és karrierlehetőségeket szűkíti (TÁRKI, 2005).

A foglalkoztatottsági problémákat enyhítené a kisgyermekes édesanyák számára is kedvező részmunkaidős foglalkoztatási forma, amelynek magyarországi elterjedését elsősorban a közterhek és a munkaerőpiaci hagyományok gátolják.

3.2 Stereotype gegenüber Benachteiligten in Ungarn

Laut „Világ gazdaság”⁴¹, Ungarns marktführender Wirtschaftstageszeitung, vom 3. April 2007 halten sich die Arbeitgeber noch immer nicht an das vor einem halben Jahrhundert in den Römischen Verträgen niedergelegte Grundprinzip „für gleiche Arbeit gleichen Lohn”, da nämlich die ungarischen Frauen mehr arbeiten und im selben Beschäftigungsbereich durchschnittlich 15% weniger verdienen als Männer, wobei die Tendenz jedoch positiv ist. (So lag vor acht Jahren die Differenz noch bei 22%.)

Deshalb ist es nicht nur eine prinzipielle Frage, sondern auch von wirtschaftlichem Interesse, sie auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

„Frauen sind die größten Vorreiter des Systemwechsels” – erklärte Zita Gurmai, Abgeordnete im Europäischen Parlament, auf einer anlässlich des internationalen Frauentags und des Europäischen Jahrs der Chancengleichheit veranstalteten Konferenz (30. März 2007).

Nach Auffassung der Vorsitzenden der Frauenorganisation der Europäischen Sozialistischen Partei ist die Umsetzung der Lissabon-Strategie ohne die Ausweitung der Rolle der Frauen unmöglich. Aufgrund der vergreisenden Gesellschaft, der Herausforderung der Aufrechterhaltung des Rentensystems und der ständig

3.2 Hátrányos helyzetet generáló sztereotípiák Magyarországon

A Világ gazdaság – Magyarország piacvezető gazdasági napilapja – szerint (2007. ápr. 3.) a munkaadók még mindig nem tartják be a fél évszázaddal ezelőtt, a Római Szerződésben lefektetett „egyenlő munkáért egyenlő bért” alapelvet, ugyanis a magyar nők többet dolgoznak és ugyanabban a munkakörben átlagosan 15 százalékkal keresnek kevesebbet férfitársaiknál; igaz, a tendencia javuló (hiszen 8 évvel ezelőtt 22 százalékos volt a kereseti különbség).

Ezért a munkaerőpiacon tartásuk nemcsak elvi, hanem gazdasági érdek is.

„A nők a rendszerváltás legnagyobb vesztesei” – jelentette ki Gurmai Zita európai parlamenti képviselő a Nemzetközi Nőnap és az Esélyegyenlőség Európai Éve alkalmából szervezett konferencián (2007. márc. 30.).

Az Európai Szocialisták Pártja nőszervezetének elnöke szerint a lisszaboni stratégia megvalósítása lehetetlen a nők szerepének növelése nélkül. Az előregedő társadalom, a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának kihívása, a születések számának folyamatos csökkenése miatt az európai gazdaság jövője függ attól, milyen

sinkenden Geburtenrate, hängt die Zukunft der europäischen Gesellschaft davon ab, in welchem Maße es gelingt, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Unter denen in der Arbeitswelt existierenden Vorurteilen stehen die gegenüber weiblichen Arbeitnehmern am häufigsten formulierten Einwände im Zusammenhang mit deren Eingebundensein in Kinderbetreuung und Familie:

1. Auf junge Frauen ist langfristig kein Verlass, weil sie sich sowieso früher oder später in den Mutterschutz verabschieden.

Die statistischen Daten widerlegen diesen Einwand der Arbeitgeber einigermaßen, da überall in Europa (und so auch in Ungarn) sich das durchschnittliche Alter, in dem Frauen ihr erstes Kind gebären, von 26 auf 35 Jahre verschoben hat, jedoch ist zudem insgesamt festzustellen, dass immer weniger Frauen überhaupt Mutter werden.

Tatsache ist, dass in der Mehrheit der Länder den Eltern eine Elternzeit von drei Jahren nicht mehr ermöglicht wird, denn durch staatliche Maßnahmen wird die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt gefördert.

Im Verhältnis zu den Arbeitssuchenden überhaupt nehmen die Frauen den größeren Teil ein.

arányban sikerül a nőket a munkaerőpiacon tartani.

A munkaerőpiacon élő sztereotípiák közül a női munkavállalókkal szemben megfogalmazott leggyakoribb kifogások a gyermekvállalással vannak összefüggésben:

1. A fiatal nőre nem lehet hosszú távon építeni, mert úgyis el fog menni szülni.

A munkáltatók kifogását némiképp cáfolják a statisztikai adatok, hiszen Európa szerte (és így hazánkban is) 26-35 év közé tolódott az első gyermekvállalás ideje, de összességében is elmondható, hogy egyre kevesebben válnak anyává.

Igaz, hogy az országok többségében nem engedhetik meg a szülők, hogy három évig otthon maradjanak gyermekeikkel, a munkaerőpiacra történő visszakerülést állami intézkedések is támogatják.

A pályakezdő munkanélküliek arányában is magasabb a nők aránya.

2. Für Frauen steht an erster Stelle die Familie, deshalb kann man sich am Arbeitsplatz nicht auf sie verlassen.

Dem ist jedoch zu entgegnen, dass die Mehrheit der Frauen arbeiten will, da die in Zusammenhang mit der Kindererziehung stehenden Ausgaben bzw. der Verdienstaufschlag der Frauen den Lebensstandard der Familien deutlich senkt. Das „Einverdiener-Familienmodell“ ist für viele Familien längerfristig nicht aufrecht zu erhalten, deshalb steigt die Zahl derjenigen Frauen immer mehr, die nach Abschluss der Erziehungszeit in das Arbeitsleben zurückzukehren gedenken. Die Existenzsorgen verdrängen das Prinzip „Zuerst die Familie“.

Für Frauen ist die Familie in der Tat wichtig – so zeigen doch zahlreiche Erhebungen und Statistiken, dass die Mehrheit der ungarischen Familien frauen- und mutterzentriert ist. Die gesellschaftlich heute noch nicht anerkannte Arbeit im Haushalt erledigen schließlich ausschließlich sie, die mit den Kindern in Zusammenhang stehenden Verrichtungen bleiben mehrheitlich an ihnen hängen. In der Regel opfern sie sich auch dann auf, wenn in ein Familienmitglied gepflegt werden muss, oder sie unterstützen die Karriere ihres Mannes (FN-Untersuchung).

2. A nők számára legfontosabb a család, ezért a munkahelyen nem lehet rá számítani.

Ezzel szemben azonban a nők többsége dolgozni akar, mert a gyermekneveléssel összefüggő kiadások, illetve a nők keresetkiesése jelentősen csökkenti a családok életszínvonalát. Az „egykeresős családmódel” sok család számára nem tartható fenn hosszú távon, ezért egyre nő azoknak az anyáknak a száma, akik a GYED lejárta után visszatérni szándékoznak a munkaerőpiacra. A megélhetési gondok felülírják a „család az első” elvet.

A nők számára valóban fontos a család, hiszen számos felmérés és statisztika mutatja, hogy a magyar családok többsége nő- és anyaközpontú. A társadalmilag ma még nem elismert háztartási munkát szinte kizárólag ők végzik, a gyermekekkel kapcsolatos teendők nagyobb részt hozzájuk kötődnek. De általában ők „áldozzák” fel magukat, akkor is, ha ápolni kell egy családtagot vagy támogatják férjük karrierjét (FN kutatás).

3. Eine Mutter kleiner Kinder wird oft von der Arbeit fernbleiben müssen, weil ein Kind krank ist.

Frauen, die jahrelang nicht berufstätig waren, sind wahrscheinlich besonders daran interessiert, ihren Arbeitsplatz zu behalten.

Die KSH-Daten von 2006 bestätigen, dass kaum 10% (in Budapest sogar nur 2,2%) der in die Kinderaufsicht eingebundenen Frauen sich dahingehend äußerten, dass sie im Krankheitsfall des Kindes keinerlei Hilfe in Anspruch nehmen könnten.

4. Eine Frau über 45 gilt in Ungarn schon als alt.

Diese Feststellung müsste sich aber auf beide Geschlechter beziehen. Im Falle der Frauen ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass diejenigen – so belegen die statistischen Daten – die das 40. bis 49. Lebensjahr überschritten haben, im Hinblick auf den Arbeitsmarkt die aktivsten sind.

Durch solche Vorurteile wird der gesellschaftliche Ausschluss mit stillschweigendem Einverständnis hingenommen. Wenn häufig zu hören ist, mit welchen Benachteiligungen eine Gruppe auf dem Arbeitsmarkt kämpft, halten es die Arbeitgeber dennoch nicht für wichtig, sich der bewährten Praxis entgegenzustellen.

3. A kisgyermekes édesanya sokat fog hiányozni a gyermek betegsége miatt.

Több éves munkaerőpiaci inaktivitás után a visszatérés valószínűleg a munkahely megőrzését, az állás megtartását erősíti. 2006-os KSH adatok bizonyítják, hogy a gyermekellátásban részesülők alig 10 %-a (Budapesten 2,2%-a) nyilatkozott úgy, hogy nem tudná senki segítségét igénybe venni a gyermek betegsége idején.

4. Ha egy nő elmúlt 45 éves, akkor Magyarországon már idősek számít.

Ez a megállapítás mindkét nem problémája. A nők esetében azonban fontos megemlíteni, hogy a statisztikai adatok tükrében a 40-49 éves felnőtt női korosztály a legaktívabb a munkaerőpiac szempontjából

A sztereotípiák a társadalomban egyfajta hallgatólagos szolidaritást eredményeznek a kirekesztettekkel szemben. Ha sokszor halljuk, hogy egy csoport milyen hátránnyal küzd a munkaerőpiacon, akkor a munkáltatók sem tartják fontosnak, hogy „szembeforduljanak” a jól bevált gyakorlattal.

Die Verantwortung der gesellschaftlichen Organisationen besteht nicht nur darin, dass sie mit dem Aufzeigen von Problemen die Aufmerksamkeit eher auf je eine benachteiligte Gruppe richten, sondern dass sie auch mit der Hervorhebung guter Beispiele für Lösungen richtungsweisend wirken.

Nur durch die gesellschaftliche Öffentlichkeit werden wir in der Lage sein, die tatsächliche gesellschaftliche Situation der Frauen zu erfassen und uns in eine positive Richtung zu bewegen.

A társadalmi szervezetek felelőssége nemcsak abban áll, hogy a problémák felhívásával még inkább ráirányítsák egy-egy hátrányos helyzetű csoportra a figyelmet, hanem a jó példák kiemelésével a megoldás irányába is iránymutatást adjanak.

Csak a társadalmi nyilvánosság által leszünk képesek a nők valós társadalmi helyzetét feltérképezni és a pozitív tendenciák felé elmozdulni.

3.3 Reintegration in den Arbeitsmarkt mit Hilfe der Erwachsenenbildung

Für Erwachsenenbildner bedeuten die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen unterschiedliche Herausforderungen.

Der gleichberechtigte Zugang zur Erwachsenenbildung ermöglicht die Förderung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Personen.

Die Erwachsenenbildung eröffnet die Möglichkeit, mit bewussten Entscheidungen zur Verminderung der Gefahr des Ausgeliefertseins und der Benachteiligung beizutragen (Bajusz, 2006).

Durch Bildung werden wir befähigt, die Ereignisse unserer Umwelt aus einer anderen Perspektive zu betrachten, sowie der Welt mit kritischem Denken zu begegnen.

Die größere Beteiligungsquote von Frauen an Weiterbildung können wir auch dadurch erklären, dass sie bemüht sind, ihre Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren.

Die Maßnahmen der ungarischen Regierung, in Übereinstimmung mit den Bestrebungen der Europäischen Union, beziehen sich insbesondere auf die Probleme von Frauen in der Arbeitswelt. Häufig wird in positiver Diskriminierung die Lösung gesehen, deren Umsetzung wird von den Arbeitgebern jedoch häufig aus vermeintlichen oder tatsächlichen Gründen abgewiesen.

3.3 Munkaerőpiaci reintegráció a felnőttképzés segítségével

A különböző társadalmi csoportok eltérő kihívásokat jelentnek a felnőttképzéssel foglalkozó szakemberek számára. A felnőttképzéshez történő egyenlő esélyű hozzáférés lehetőséget ad arra, hogy felzárkóztassa a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő egyéneket. A felnőttképzés egy esélyt teremthet arra, hogy tudatos döntéseinkkel hozzájáruljunk a kiszolgáltatottság és a hátrányos megkülönböztetés veszélyének csökkentéséhez (Bajusz, 2006).

A tanulás által képesek leszünk más szemszögből figyelni a körülöttünk lévő eseményeket és egyfajta kritikai gondolkodással viszonyulunk a világhoz.

A nők felnőttképzésben való nagyobb részvételi arányát a munkaerőpiaci hátrányos helyzetet kompenzáló jelenségként is értelmezhetjük.

A kormányzati intézkedések az Európai Unió törekvésekkel összhangban kiemelten kezelik a nők munkavállalással kapcsolatos gondjait. Sokszor tartják megoldásnak a pozitív diszkriminációt, de ennek alkalmazását a munkáltatók gyakran vélt vagy valós indokok alapján elutasítják.

Staatliche Maßnahmen

Operative Programme - HEFOP⁴²

Eine der zentralen Sorgen der zwischen 2004 und 2006 umgesetzten staatlichen Maßnahmen war die Steigerung der Beschäftigung durch die Schaffung neuer und besserer Arbeitsplätze, bzw. deren Erreichbarkeit für alle, weshalb für die Operativen Programme die folgenden umfassende Ziele formuliert wurden:

- Die Steigerung des Beschäftigungsniveaus
- Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt durch Gewährleistung der den Ansprüchen des Arbeitsmarktes entsprechenden Kompetenzen.
- Die Förderung der Integration in die Gesellschaft.

Aus den Zielen ergeben sich die 5 Hauptfelder des HEFOP:

- Unterstützung aktiver Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt,
- Kampf gegen soziale Ausgrenzung durch Förderung des Zutritts auf den Arbeitsmarkt,
- Die Unterstützung lebenslangen Lernens und die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit,
- Die Entwicklung der Infrastruktur des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssystems,
- Technische Hilfeleistung.

Kormányzati törekvések

Operatív programok – HEFOP

A 2004-2006 között megvalósuló kormányzati intézkedések egyik központi problémája a foglalkoztatottság növelése, a több és jobb munkahelyek létesítése, illetve ezek elérhetősége mindenki számára, ezért az Operatív programok átfogó céljainak a következőket határozták meg:

- A foglalkoztatási szint emelése
- A munkaerő versenyképességének javítása a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzettség biztosításával
- A társadalmi beilleszkedés elősegítése.

A célokból kiindulva a HEFOP (Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program) 5 prioritási területe:

- Aktív munkaerőpiaci intézkedések támogatása
- A társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés elősegítésével
- Az egész életen át tartó tanulás támogatása és az alkalmazkodóképesség javítása
- Az oktatás, a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer infrastruktúrájának fejlesztése
- Technikai Segítségnyújtás.

Die Finanzierung der über den Zeitraum von drei Jahren und auch zur Zeit laufenden Ausschreibungen des HEFOP wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Europäischen Regionalen Entwicklungsfonds, sowie aus ungarischen Finanzquellen gesichert.

Auch für die Region Mittelungarn lässt sich laut János Lengyel, dem Vize-Vorsitzenden für Entwicklung und Koordination des Arbeitsamtes für Mittelungarn sagen, dass die Arbeitslosigkeit vor allem Frauen betrifft.⁴³ 2006 suchten 63.278 weibliche Klienten die Geschäftsstelle auf, was einen Anteil von 54% aller Klienten ausmacht.

Davon nahmen insgesamt 2.725 Personen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, wobei die Motivation des einzelnen, sowie die Ansprüche des Arbeitsmarktes die Auswahl der unterstützten Bildungsprogramme beeinflusste. Die im letzten Jahr ausgewählten Weiterbildungsprogramme im Falle der Frauen waren: Informatik, Fremdsprachen, Bürokommunikation, Tagesmutterausbildung, Sozialarbeit, Kassierer- und kaufmännische Ausbildung, Floristik – also mehrheitlich typische Frauenberufe.

Die Mobilität von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist größer, sie nehmen häufig wiederholt die unterstützenden Dienstleistungen wahr. Auf den Formularen des Arbeitsamtes bezeichneten fast ausschließlich Frauen die Familie als Grund für Schwierigkeiten

A 3 év alatt meghirdetett és jelenleg is futó HEFOP pályázatok pénzügyi finanszírozását a Strukturális Alapok közül az Európai Szociális Alap (ESZA) és az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) biztosította, illetve hazai források biztosítják.

A Közép-Magyarországi Régióban (Lengyel Jánossal, a Közép-Magyarországi regionális Munkaügyi Központ fejlesztési és koordinációs főigazgató-helyettesével készült interjú alapján lásd: 1.sz. melléklet) is elmondhatjuk, hogy a munkanélküliség többségében a nőket érinti. 2006-ban 63.278 női ügyfél kereste fel a kirendeltséget, amely az összes ügyfél 54,1%-át jelentette.

Ebből összesen 2725 fő vett részt munkaerőpiaci képzésben, ahol a támogatott képzési programok kiválasztását az egyén motivációja és a munkaerőpiaci igények együttesen befolyásolták. A tavalyi évben leggyakrabban választott felnőttképzési programok nők esetében: informatikai képzés, nyelvi képzés, irodavezető, dajkaképzés, szociális gondozó, pénztáros, kereskedelmi képzés és a virágkötő voltak, tehát többségében tipikus női szakmák.

A nők munkaerőpiaci mobilitása magasabb, gyakran a támogató szolgáltatások visszatérő női ügyfelekkel találkoznak. A munkaügyi központ adatlapján szinte kizárólag csak nők jelölték meg elhelyezkedési nehézségként a családot.

bei der Jobsuche.

Im Arbeitsamt der Region Mittelungarn wird derzeit im Rahmen des „Operativen Programms zur gesellschaftlichen Erneuerung“ ein ausdrücklich für Frauen gedachtes Programm ausgearbeitet.

Initiativen von Non-Profit-Organisationen

Bei der Unterstützung der gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen spielen die Non-Profit-Organisationen eine immer wichtigere Rolle. Die Bedeutung des Non-Profit-Sektors besteht darin, dass die Organisationen sich immer auf die lokale Bedürfnisbefriedigung und auf die Interessenvertretung jeweils einer Gruppe konzentrieren.

Die Mehrheit der Förderungsprogramme wird über Ausschreibungen umgesetzt, häufig durch Zusammenschluss verschiedener Organisationen.

Obwohl in manchen Ausschreibungen neben der Arbeitnehmer- auch die Arbeitgeberseite (hauptsächlich durch ihre Interessenvertretung) unterstützend teilnimmt, lassen jedoch effektiver Dialog und Zusammenarbeit noch auf sich warten.

Die Vielfalt der Programme der Nichtregierungsorganisationen veranschaulicht die Vielschichtigkeit des Problems.

Unter den schon laufenden Programmen sind zu finden:

A Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központban kifejezetten nőket célzó program most van éppen kidolgozás alatt a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében.

Non-profit kezdeményezések

A nők társadalmi részvételének támogatásában egyre nagyobb szerepet kapnak a társadalmi szervezetek. A non-profit szektor jelentősége abban áll, hogy ők mindig az adott helyi igények kielégítésére, egy-egy csoport érdekvédelmére koncentrálnak.

A támogató programok többsége pályázatok útján valósul meg, sokszor különböző szervezetek összefogásával.

Bár néhány pályázatban a munkavállalói, vállalkozói oldal is részt vesz támogatóként (főleg érdekképviselői által), a hatékony párbeszéd és együttműködés azonban még várat magára.

A civil programok sokszínűsége a probléma több szempontú megközelítését szemlélteti.

A már futó HEFOP programok között megtalálhatóak:

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Komplexe Bildungsprogramme, zum Beispiel das REGINA Pilotprogramm als komplexes Bildungs- und berufliches Reintegrationsprogramm für in der Region von Gödöllő lebende junge Mütter im Erziehungsurlaub und für Frauen über 40. 2. Informations- und Beratungsdienste, zum Beispiel das PALLO-Projekt, das in erster Linie auf Erwachsenenbildungsprogramme abzielt. 3. Non-Profit-Arbeitsvermittlungsagenturen, zum Beispiel die gemeinnützige Stiftung „JÓL LÉT“⁴⁴ 4. Führungs- und Organisationsentwicklungsprogramme, zum Beispiel MINŐK, CTF-Stiftung | <ol style="list-style-type: none"> 1. Komplex képzési programok, pl. REGINA modell program, amely komplex képzési és munkaerőpiaci reintegrációs program a gödöllői régióban élő gyedden, gyesen lévő kismamák és a 40 év feletti nők számára. 2. Tájékoztató, tanácsadó szolgálatok, pl. PALLÓ projekt, amely elsősorban a felnőttképzési programokra fókuszál. 3. Non-profit munkaközvetítők, pl. Jól-lét alapítvány 4. Vezetés- és szervezetfejlesztő felnőttképzési programok, pl. MINŐK (Civil Női Tanoda), CTF Alapítvány. |
|---|--|

Es existieren jedoch auch solche regionalen Initiativen, die sich nicht auf ein Gesamtprogramm, sondern auf einzelne Elemente konzentrieren.

Zum Beispiel spricht die Sprachschule „Bonus“ Mütter mit kleinen Kindern an, indem sie die Bildungsangebote vormittags oder spätabends organisiert

In Vecsés werden ausgesprochen der Schönheitspflege dienende Kurse angeboten, es kommt auch häufig vor, dass der Lehrer zum Sprachunterricht ins Haus kommt, bzw. dass im Fall sportlicher

Léteznek azonban olyan helyi kezdeményezések, amelyek nem egy teljes programra, hanem annak egyes elemeire koncentrálnak.

Például a Bonus Nyelviskola a kisgyermekes anyákat célozza meg, amikor az ő időszervezetüknek, időbeosztásuknak megfelelően délelőtti vagy késő esti időpontokban szervezi meg a képzéseket. Vecsésen kihelyezett szépségápolási tanfolyamokat szerveznek, de az is gyakran előfordul, hogy nyelvtanulás céljából a tanár “házhoz megy”; illetve sporttevékenységek esetén a

Betätigungen verschiedene Studios den jungen Müttern ergänzende Dienstleistungen bieten, indem sie die Kinderbetreuung über die Zeit der Inanspruchnahme der Dienstleistung sicherstellen.

különböző szalonok kiegészítő szolgáltatást nyújtanak a kisgyermekes anyáknak azáltal, hogy “babamegőrzést” biztosítanak a szolgáltatás igénybevételének ideje alatt.

Die unten stehende Tabelle fasst die Vor- und Nachteile der vom Arbeitsamt und den gemeinnützigen Organisationen angebotenen die Reintegration fördernden Erwachsenenbildungsprogramme zusammen.

Az alábbi táblázat a munkaügyi központ és a civil szervezetek által kínált munkaerőpiaci reintegrációt támogató felnőttképzési programok előnyeit és hátrányait foglalja össze.

	Vorteile	Nachteile
Arbeitsamt	Akkreditierte und nicht akkreditierte Bildungsprogramme Finanziell abgesichert Ergänzende Dienstleistungen	Formelle Anspruchsabwägung und Kontaktpflege Auswahl der Bildungsangebote stark von Bedürfnissen des Arbeitsmarktes beeinflusst Hohe Klientenzahl
Gemeinnützige Organisationen	Formelle und informelle Anspruchsabwägung und Kontaktpflege Auf den einzelnen zugeschnitten Befriedigung regionaler Bedürfnisse Ergänzende Dienstleistungen	Finanzierung durch Ausschreibung Fehlen eines zivilen Netzwerkes

	Előnyök	Hátrányok
Munkaerőpiaci Központ	Akkreditált és nem akkreditált képzési programok Biztos pénzügyi háttér Kiegészítő szolgáltatások	Formális igényfelmérés és kapcsolattartás A képzés kiválasztását a munkaerőpiaci kereslet erősen befolyásolja Magas ügyfélszám
Civil szervezet	Formális és informális igényfelmérés és kapcsolattartás Egyénre szabottság Helyi igények kielégítése Kiegészítő szolgáltatások	Pályázati finanszírozás Civil kapcsolatrendszer hiánya

4. Erwachsenenbildungsmethoden und Organisationsmöglichkeiten in der Frauen(weiter-)bildung

Die Anleitung von Frauen (insbesondere Familienfrauen) im Hinblick auf Grund- und Weiterbildung/Umschulung erfordert ein eigenes methodisches Repertoire. Statt traditioneller Unterrichtsformen müssen solche organisatorische und formale Lösungen in den Vordergrund gestellt werden, die individuelle Ansprüche besser berücksichtigen.

Unter den verschiedenen Möglichkeiten sollen jetzt nur zwei erwähnt werden: die Fernlehre und das Coaching und deren Vorteile und Anwendungsmerkmale.

Die Fernlehre macht Bildung für breite gesellschaftliche Schichten erreichbar und ihre wichtigste Zielsetzung ist die Minderung und Eindämmung der Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Entstehung und ständige Weiterentwicklung dieser Lehrform wird bestimmt durch die Bedürfnisse der Alltagswirklichkeit: Viele neue Berufsbilder entstehen, es wächst die Nachfrage nach Fachkräften, die traditionelle Fachbildung kann die individuellen Bedürfnisse jedoch nicht befriedigen. Insbesondere ist sie nicht in der Lage, den Umschulungsanforderungen der bereits im Erwerbsleben stehenden Erwachsenen bzw. den Reintegrations-

4. Felnőttképzési módszerek és szervezési lehetőségek a nők képzésében, továbbképzésében

A nők (különösen a családos anyák) időstruktúrája az alapképzések/átképzések/továbbképzések tekintetében sajátos módszertani repertoárt igényel. A hagyományos oktatási formák helyett előtérbe kell helyezni az egyéni igényeket jobban figyelembevevő szervezeti és formai megoldásokat.

Több lehetőség közül most csak kettőt szeretnénk kiemelni: a távoktatást és a coachingot, azok előnyeit és alkalmazási indikációit.

A távoktatás széles társadalmi rétegek számára teszi elérhetővé az oktatást, és amelynek legfontosabb célkitűzése a munkaerőpiaci hátrányos helyzet enyhítése, megszüntetése. Ezen oktatási forma létrejöttét és folyamatos fejlődését a mindennapi valóság szükségletei indukálják: sok új szakma születik, nő a szakmák iránti kereslet, a hagyományos szakképzés pedig nem tudja kielégíteni az egyéni igényeket. Különösen nem képes megfelelni a már munkában álló felnőttek átképzési vagy re-inkadrációs (pl. gyermeknevelési szabadságról munkaerőpiacra visszatérő anyák) feladatainak.

aufgaben (z.B. im Falle der aus der Elternzeit in die Arbeitswelt zurück kehrenden Mütter) gerecht zu werden.

Als Anerkennung der Wichtigkeit der Fernlehre nahm das Europäische Parlament am 10. Juli 1987 die Bestimmung über die Fernuniversität der Europäischen Gemeinschaft an und erstellte eine Kommission, deren Aufgabe die Entwicklung von Fernbildungsprogrammen innerhalb der Gemeinschaft war. Das Memorandum betont, dass zwischen den Einrichtungen und den Mitgliedstaaten eine übereinstimmende Politik und ein gemeinsames Programm nötig seien, da nur so der Kreis der Fernbildungstätigkeit ausgeweitet und die Effektivität der Arbeit gesteigert werden könne (Kovács 2001, S. 75).

Mit dem Wandel der Fernlehre zum „Weltphänomen“ (Maróti 1992, S. 101) wird die Theorie des Lernens im traditionellen Verständnis hinfällig, da nämlich eindeutig geworden ist, dass nicht nur in formalen Bildungseinrichtungen Lernen stattfinden kann, sondern an verschiedenen Orten und in unterschiedlichen Situationen. Auf diesem Terrain ist die Fernbildung eine der „modernsten Phänomene der Lehre“ (Hagymásy 2001, S. 69), da sie für den Einzelnen die räumlichen und zeitlichen Beschränkungen aufhebt.

Das wichtigste Charakteristikum der traditionellen Fernlehre ist, dass der Lernende den größten Teil der Zeit alleine und selbst-

A távoktatás fontosságának felismeréseként az Európai Parlament 1987. július 10-én elfogadta az Európai Közösség Távoktatási Egyetemeiről szóló határozatot és egy Bizottságot állított fel, amelynek feladata volt a távoktatási programok kifejlesztése a Közösségen belül. A memorandum hangsúlyozza, hogy az intézmények és tagállamok között összehangolt politika és program szükséges, mert csak az bővítené a távoktatási tevékenység körét, fokozná a munka hatékonyságát (Kovács 2001, .75 o.).

A távoktatás „világjelenséggé” (Maróti 1992, 101 o.) válásával a hagyományos értelemben felfogott tanulás elmélete megdőlt, ugyanis egyértelművé vált, hogy nemcsak formális oktatási intézményekben valósulhat meg az elsajátítás, hanem különböző helyeken és helyzetekben. Ezen a téren a távoktatás az egyik „legmodernebb jelensége az oktatásnak” (Hagymásy 2001, .69 o.), mivel az egyén számára megszünteti a területi és időbeli korlátokat.

A hagyományos távoktatás legfontosabb jellemzői: a tanuló a képzési idő nagyobbik részében egyedül, önállóan tanul, kisebb

ständig lernt, einen geringeren Anteil dagegen die Teilnahme an Konsultationen einnimmt, wo der Lernende durch persönlichen Kontakt neben unmittelbarer Anweisung selbständig seine erworbenen Kenntnisse vertieft, übt und mit Hilfe seines Lehrers, d.h. Tutors, Fertigkeiten entwickelt. Der Lernende erarbeitet in der selbständigen Lernphase mit Hilfe eines schriftlichen – das Lernen anleitenden – Wegweisers selbständig die ihm zur Verfügung gestellten Lehrmaterialien (das so genannte Lernpaket), z.B. das Lehrbuch oder Notizen, die ihm ebenfalls in schriftlicher Form ausgehändigt werden. Das Lernpaket enthält in der Regel zudem sonstige Ton- und/oder Bildmaterialien (Diafilme, Tonbänder, später Ton- und Videokassetten, Versuchspakete und Hilfsmittel), der Lernende findet sogar mit den Übungen vertraut machende und motivationsfördernde Aufgaben darin, welche auch Kontrolle und Auswertung ermöglichen. Des Weiteren können Radio- und Fernsehprogramme, später auch Computeranwendungen in die Lernmaterialien, (häufig auch „Lehrpaket“ oder „Programmpaket“ genannt) integriert sein. Die elektronischen Fernlehre systeme können die gesamte Lehrfunktion enthalten, angefangen bei der Bereitstellung des Lehrmaterials über die Verwaltung der Einschreibung, hin zum effizienten kommunikativen „Raum“ mit der Möglichkeit zur Gruppenarbeit. Möglich ist innerhalb der Fernlehre

részében pedig konzultációkon vesz részt, ahol személyes kapcsolat során, közvetlen irányítás mellett mélyíti önállóan szerzett ismereteit, gyakorol és fejleszti képességeit tanárai, azaz tutorai segítségével. A tanuló az önálló tanulási szakaszban írásos – tanulást irányító – útmutató segítségével önállóan dolgozta fel a rendelkezésére bocsátott ún. oktatócsomag tananyagait, pl. a tananyagokat, jegyzeteket, amelyek szintén írásos formában kerültek a kezébe. Az oktatócsomag rendszerint egyéb hangosított és/vagy képi eszközöket is tartalmazott (diafilmeket, hangszalagokat, később hang- és videokazettákat, kísérleti csomagokat és segédleteket), sőt a tanuló – gyakorlást biztosító jártasságokat és készségeket fejlesztő – feladatokat is talált bennük, amelyek az ellenőrzést és értékelést is lehetővé tették. Továbbá a rádiós és televíziós műsorok, sőt maga a számítógép is beépülhetett a távtananyagok összességébe, a gyakran tanácsomagnak vagy programcsomagnak is nevezett oktatócsomagba. Az elektronikus távoktatási rendszerek magukba foglalhatják az összes oktatási funkciót a tananyag biztosításától kezdve a beiratkozási adminisztráción át a hatékony kommunikációs környezetig csoportos tanulási lehetőséggel. Lehetséges a távoktatás során videokonferenciára alapuló szemináriumokon való részvétel, elektronikus könyvtárhasználat, de akár virtuális üzenőfalakon

die Teilnahme an auf Videokonferenzen basierten Seminaren, die Benutzung elektronischer Bibliotheken, aber auch die Kommunikation mit den anderen Seminarteilnehmern über virtuelle Pinnwände.

Im Falle der Internetbasierten Fernlehre wird auch von „Fernlernen“ oder E-Learning gesprochen. Es muss jedoch zwischen den Begriffen „elektronischer Fernlehre“ und „elektronischem Lernen“ unterschieden werden, da nämlich die Fernlehre (als Lehr- bzw. Bildungsform) nur eine mögliche Anwendungsmethode innerhalb des Bereiches „elektronisches Lernen“, d.h. des E-Learning, darstellt. Die Fernlehre ist auch in der jungen Mütter Weiterbildung eine häufig angewandte Methode.

Dieser organisatorische Rahmen wird in erster Linie von Lernenden im Bereich Fremdsprachen oder im Hochschulwesen gewählt. Im Falle der über Ausschreibungen umgesetzten Programme sind jedoch eher auf Präsenz basierende Lehrmethoden charakteristisch. Dies liegt zum einen in den Themen (z.B. Selbsterfahrungstraining, Unternehmertraining, etc.) zum anderen in den Ausschreibungsbedingungen (z.B. durch eine akkreditierte Einrichtung durchgeführte Programme) begründet. Die familiäre Lebensweise erschwert in großem Maße das Lernen zu Hause. Zum einen erfordert die Benutzung von Computer und Internet

kommunikálhatnak is a csoporttársak.

Az Internet alapú távoktatás esetében távtanulásról, e-learningről is beszélünk. Azonban különbséget kell tennünk az „elektronikus távoktatás” és az „elektronikus tanulás” fogalmak között, ugyanis a távoktatás (mint oktatási/képzési forma) csak egy lehetséges felhasználási mód az elektronikus tanulás területén belül. Kisgyermeket nevelő édesanyák oktatásában is gyakran alkalmazott oktatási forma a távoktatás.

Elsősorban a nyelvtanulásban vagy a felsőoktatásban találkozhatunk ilyen szervezeti keretet választó tanulókkal. A pályázatok útján megvalósuló programok esetében azonban inkább a jelenléten alapuló oktatási módszerek a jellemzőek. Ezeket egyrészt a képzési témák (pl. önismereti tréning, vállalkozói tréning stb.) vagy a pályázati feltételek (pl. akkreditált képző intézmény által megvalósított programok) indokolják. Az otthoni tanulást nagymértékben nehezíti a családi életforma. Egyrészt a számítástechnikai eszközök illetve az Internet használata (ha rendelkezik is ilyen háztartás) sok kompromisszumot igényel.

(sofern ein Haushalt überhaupt darüber verfügt) viele Kompromisse, zum anderen bedarf es großer Lernmotivation, da die Lernzeit im Allgemeinen in die Abendstunden fällt.

Eine weitere Möglichkeit zur Maximierung der Selbstentwicklung ist das so genannte Coaching. Dieses dient vorrangig der Weiterbildung von bereits über einen Arbeitsplatz – meist in höherer Position – verfügenden Personen. Der Begriff wurde Anfang der 80er Jahre aus der Sportpsychologie in das Geschäftsleben übernommen. Der Coach (Trainer) erfüllt im Entwicklungsverlauf eine ähnliche Rolle wie der Trainer, der dem Sportler auf dem Weg zur Verwirklichung dessen Ziele verhilft.

Technisch gesehen ist Coaching die zwischen zwei Personen gegebene und diese entwickelnde Beziehung. Es ist immer ein interaktiver, stark fokussierter Prozess persönlichen Charakters, der dem Individuum und der Organisation hilft, befriedigendere Ergebnisse schneller zu erzielen.

Es beinhaltet Funktionen wie Zielsetzung, Bestimmung der Erwartungen, Leistungsauswertung, Motivierung. Mit Hilfe des Coachs setzt sich der Klient anspruchsvollere Ziele, er wird aktiver, er trifft fundiertere Entscheidungen und lässt seine inneren Kräfte und natürlichen Fähigkeiten zur Geltung kommen.

Wichtig ist beim Coaching die Möglichkeit, neue Erfahrungen und

nyel, másrészt igen erős tanulási motivációra van szükség, mert a tanulásra fordított idő általában az esti órákra tolódik.

Egy másik lehetséges mód az önfejlesztés maximalizálására az ún. coaching; jelentése: 'edzés, tréning'. Ez főként munkahelyen rendelkező személyek (főként vezetői pozícióban lévők) továbbképzésére szolgál. A fogalom a '80-as évek elején került át a sportpszichológiából az üzleti életbe. A coach - a fejlesztői folyamatban - hasonló szerepet tölt be, mint az edző, aki hozzásegíti a versenyzőt saját céljainak a megvalósításához.

Technikailag a coaching két személy között zajló fejlesztő kapcsolat. Mindig személyes jellegű, interaktív, erősen fókuszált folyamat, amely segít az egyénnek és a szervezetnek nagyobb elégedettséggel járó eredményeket gyorsabban elérni.

Olyan funkciókat foglal magában, mint a célok kitűzése, elvárások meghatározása, teljesítményértékelés, motiváció. Segítségével a kliens igényesebb célokat tűz ki, tevékenyebbé válik, megalapozottabb döntéseket hoz, és érvényre juttatja, serkenti belső erőit, meglévő, természetes képességeit.

A coachingban fontos az új tapasztalatok, új tudás megszerzésé-

Wissen zu erwerben und diese auszuwerten.

Das Coaching ist geeignet, um vor neuen Aufgaben stehende Fachleute vorzubereiten, bzw. zur Aufarbeitung und Lösung fachlicher und persönlicher Probleme im Arbeitsumfeld.

In Westeuropa ist die Praxis bereits weit verbreitet, in Ungarn dagegen wird Coaching bisher kaum verwendet. Dies ist zu einem Großteil dadurch zu erklären, dass man diese Dienstleistung nicht kennt und sich über seine Vorteile nicht im Klaren ist.

Der Grund der persönlichen Bedenken ist, dass der Gang zum Psychologen keine Tradition hat – gemeinhin gilt: Wer zum Psychologen geht, ist „nicht normal“. Das führt dazu, dass so mancher sich heimlich an den Coach wendet, weil er es als Schande empfindet. Dieses Schamempfinden wirkt destruktiv, und wenn mit unsystematischer Zeiteinteilung flüchtige Treffen einhergehen, dann ist die Effektivität des Coaching auch geringer.

Die Dauer des Coaching ist individuell, da die gesamte Dienstleistung maßgeschneidert ist. Der Prozess dauert, abhängig von den gesetzten Zielen ungefähr 3 bis 6 Monate, wobei aber auch eine längere Zeitdauer, z.B. 1 Jahr, vorkommen kann.

Die Sitzungen finden nach Möglichkeit regelmäßig wöchentlich

nek a lehetősége, és ezek értékelése.

Alkalmas az új munkafeladatok ellátása előtt álló szakember felkészítésére, illetve általában a munkakörökhöz kapcsolódó problémák szakmai és személyes szinten történő feldolgozására, és megoldására.

Nyugat-Európában már elterjedt gyakorlatról van szó, Magyarországon még alig alkalmazzák a coachingot. Ez jórészt azzal magyarázható, hogy nem ismerik a szolgáltatás menetét, nincsenek tisztában előnyeivel.

A személyes kételyek alapja az, hogy nincs hagyománya a pszichológushoz járásnak, a közfelfogás szerint az, aki pszichológushoz jár, nem normális. Ebből fakad, hogy némelyek titokban fordulnak coach-hoz, mivel szégyenként élik meg. Ez a szégyenérzés visszatartó erejű, s ha rendszertelen időbeosztással, futó találkozásokkal társul, akkor a coaching hatékonysága is alacsonyabb.

Minden coaching hossza egyéni, hiszen a szolgáltatás teljesen testre szabott. A folyamat általában a kitűzött céloktól függően nagyjából 3-6 hónapig tart, de előfordulhat hosszabb időtartam is, mondjuk 1 év.

Az ülések jobbra heti rendszerességgel zajlanak, de ettől is el

statt, doch auch davon kann abgewichen werden. Wenn eine Gruppe das Coaching in Anspruch nimmt, können auch weniger, in der Regel 4 bis 5, vielleicht auch 6 Treffen vereinbart werden.

Es kann auch vorkommen, dass ein Manager wegen eines konkreten Problems seinen ehemaligen Coach aufsucht und ein- bis zweimal ein Treffen stattfindet, dann aber kann er auch über Telefon mit ihm in Kontakt treten.

Das Coaching unterstützt die Umsetzung von Weiterbildung und Fortkommen am Arbeitsplatz dadurch, dass der Klient mit seinen Vorstellungen, Ambitionen und Möglichkeiten selbst konfrontiert wird, während er von seinem Coach die Richtungsweisung erbiten kann.

Der Eintritt des Coaching in das Leben einer zivilen oder staatlichen Organisation für die Weiterbildung junger Mütter und deren Reintegration in den Arbeitsmarkt kann die Umsetzung der für die Benachteiligten formulierten Pläne, Programme und Ausschreibungen effizienter machen. Sein Hauptvorteil ist, dass statt der Programme das Individuum in den Mittelpunkt gestellt wird, seine Vorstellungen unterstützt und gemanagt werden und dennoch die Entscheidungen und die Umsetzung Sache des „Klienten“ bleiben. Im Falle der die Familien unterstützenden zivilen Organisationen kann die persönliche Bekanntschaft, das oft freundschaftliche

lehet térni. Amennyiben egy csoport igényli a coachingot, megállapodhatnak kevesebb, rendszerint 4-5, esetleg 6 számú találkozásban.

Az is előfordulhat, hogy egy problémával küzdő menedzser felkeresi régi coach-át és egyszer vagy legfeljebb kétszer találkoznak, de akár telefonon is kapcsolatba léphet vele.

A coaching a továbbképzések, munkahelyi előrelépések megvalósulását segíti, azáltal, hogy az igénylő szembesül önmaga elképzeléseivel, ambícióival, lehetőségeivel, miközben útmutatást kérhet vezetőjétől (coach).

A coaching beépítése egy kisgyermekes anyák képzésével és munkaerőpiaci reintegrációjával foglalkozó állami vagy civil szervezet életébe hatékonyabbá teheti a hátrányos helyzetűek számára megfogalmazott tervek, akciók, pályázatok megvalósítását. Fő előnye, hogy a programok helyett az egyént helyezi középpontba, támogatja, menedzseli elképzeléseit, mégis a döntést és a megvalósítást átengedi az „ügyfélnek”. Családokat támogató civil szervezetek esetében a személyes ismeretség, a sokszor baráti viszony, illetve egy adott központi probléma megoldása segítheti a coaching folyamatának beindítását.

Verhältnis, bzw. die Lösung eines gegebenen zentralen Problems
zum Anlaufen des Coaching-Prozesses verhelfen.

5. Frauenbildung in Deutschland

Gespräch mit Frau Daniela Berndt, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Jena

5.1 Interview

Interviewerin:

Die so genannten ‚Beauftragten für Chancengleichheit‘ am Arbeitsmarkt gibt es jetzt in vielen Arbeitsagenturen, worin besteht deren Hauptaufgabe?

Frau Berndt:

Die „Beauftragten für Chancengleichheit“ am Arbeitsmarkt gibt es in allen Agenturen auf der Ebene bundesweit, dieses setzt sich in allen Regionaldirektionen fort, die dann auch zusammengefasst sind, wo dann auch die Beauftragten sitzen, wo das dann länderübergreifend geht und dann natürlich in unserer Zentrale, wo dieser Stab für Beauftragte für Chancengleichheit sitzt. Unsere Aufgabe hier in den Agenturen vor Ort ist es, dass wir für alle Männer sowie Frauen Ansprechpartner sind, also für die Kunden die bei uns vorsprechen, ob das Arbeitslose sind, Arbeitssuchende, Ausbildungssuchende, Leistungsempfänger, Arbeitslosengeld oder auch nicht Leistungsempfänger, alles was mit dem SGB III

5. A nők képzése Németországban

Berndt Daniela-val folytatott beszélgetés, a Jénai Munkaügyi Hivatal Esélyegyenlőségért felelős Osztályának megbízottja

5.1 Interjú

Interjúvezető:

Manapság sok munkügyi hivatalban dolgoznak ún. Esélyegyenlőségi megbízottak, tulajdonképpen mi a fő feladatuk?

Berndt asszony:

Esélyegyenlőségi megbízott minden munkaügyi hivatalban van országszerte, majd ez folytatódik a regionális igazgatóságokon, amelyekben össze vannak foglalva, hogy hol vannak a megbízottak, hol megy a munka tartományokat átfogóan, és természetesen a központunkban, ahol az esélyegyenlőség megbízottjának stábja van. Az a feladatunk itt helyben, hogy tanáccsal lássunk el minden férfit, minden nőt, tekintet nélkül arra, hogy az illető munkanélküli, munkát keres, szakmai jellegű kiképzést keres, munkanélküliségi juttatásban részesül, tehát gyakorlatilag minden, ami az SGB III. összefügg. Itt azonban világosan el kell választani, hogy az SGB

zusammenhängt. Man muss hier klar trennen, dass es diese „Beauftragte für Chancengleichheit“ im SGB II Bereich nicht gibt, das nur angemerkt, weil hier immer noch Fragen kommen.

Also die Agenturen für Arbeit sind Ansprechpartner in allen Fragen, die mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängen, mit Arbeitssuche, mit Vermittlung, mit Ausbildungssuche, mit Beratung zur Weiterbildung und zu Projekten. Das ist das eine, das andere ist, dass wir in diesem Zusammenhang mit vielen Stellen zusammenarbeiten, mit Institutionen, Verbänden, Vereinen, die auf diesem Gebiet genauso tätig sind und natürlich aber auch mit den Unternehmen in der Region. Zum einen geben wir Informationen zu Statistik, zu Auswertung, zur geschlechterspezifischen Auswertung in diesem Rahmen, zum anderen natürlich themenspezifische Inhalte arbeitsmarktlich gesehen, dann gestalten wir natürlich auch Projekte übergreifend, entweder für die Agentur oder auch in Zusammenarbeit mit verschiedenen anderen Trägern, hier in Thüringen sehr viel z.B. mit der GfAW⁴⁵. Die GfAW erhält ja über den Europäischen Sozialfonds, das heißt über das Land die Mittel, und dort sind ganz viele Projekte zur Chancengleichheit, oder auch ausschließlich für Frauen, die da mit initiiert werden. Im eigenen Haus beraten wir und unterstützen die Fach- und Führungskräfte. Zum einen in der Umsetzung der Geschäfts-

II. területén belül egyenlőségi megbízott nem létezik, ugyanis itt még sok kérdés merül föl.

Tehát a munkaügyi hivatal minden olyan kérdésért felelős, amely a munkaerőpiaccal összefügg, illetve munkát keresőkkel, közvetítéssel, olyanokkal, akik kiképzést keresnek, akiknek tanácsra van szükségük a továbbképzéssel kapcsolatban, illetve különböző projektekkel kapcsolatban. Ez az egyik, a másik az, hogy ebben az összefüggésben sok más hellyel is együttműködünk, mint pl. intézményekkel, szövetségekkel, egyesületekkel, akik ezen a területen tevékenykednek, természetesen különböző regionális vállalatokkal is. Egyrészt információkat adunk statisztikával kapcsolatban, kiértékeléssel kapcsolatban, ezen kereteken belül nemre vonatkozó kiértékeléssel kapcsolatban, másrészt természetesen témaspecifikus tartalmakkal kapcsolatban, és amelyek a munkaerőpiaccal összefüggenek. Ezenkívül különböző projekteket is idézünk, vagy a munkaügyi hivatal számára, vagy különböző más finanszírozókkal való együttműködéssel. Itt Thüringiában nagyon sok pl. a GfAW-val. A GfAW az Európai Szociális Alapon keresztül kapja a pénzügyi eszközöket, és ott, az esélyegyenlőséggel kapcsolatosan, egészen sok projekt létezik, amelyeket kimondottan nők számára hívtak életre. Házon belül tanácsot

politik und zum anderen auch immer mit den Schwerpunkten, wo hier Handlungsfelder und Handlungsschwerpunkte sich ergeben. Überwiegend ist das natürlich die Frauenförderung. Also Chancengleichheit bezieht sich zwar auf alle, betrachtet man aber mal die Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, ist es hier natürlich überwiegend Frauenförderung.

Interviewerin:

Das beantwortet auch meine nächste Frage, ob es für Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine konkrete Benachteiligung gibt. Also gibt es diese ganz klar.

Frau Berndt:

Ganz klar. Also man kann hier schon tiefer gehen, der Anteil an Arbeitslosen Frauen ist für den Agenturbezirk fast gleich. Es beläuft sich im Jahresdurchschnitt auf 50%. Er ist im Winter saisonbedingt weniger, da das Baugewerbe, wo überwiegend Männer beschäftigt sind, mehr davon betroffen ist, aber über das Jahr verteilt relativiert sich das, also etwa 50% Männer 50% Frauen, die arbeitslos sind. Aber dahinter steht, dass die

adunk, és támogatjuk a szakmai kollegákat és a vezetőket. Egyrészt az üzleti politika megvalósítását illetően, másrészt mindig olyan súlypontokkal illetően, ahol cselekvési területek adódnak. Túlnyomó többségben ez természetesen a nők támogatása. Tehát az esélyenyenlőség ugyan mindenkire vonatkozik, azonban, ha a munkaerőpiacon létező különbségeket tekintjük, akkor itt természetesen túlnyomó többségben a női támogatásról van szó.

Interjúvezető:

Ez választ ad a következő kérdésemre is, hogy vajon a nők a munkaerőpiacon konkrét hátrányokkal küzdenek-e?

Berndt asszony:

Égészen biztosan. Ennél a pontnál még mélyebbre lehet hatolni, a munkanélküli nők része a munkaügyi hivatal területén belül majdnem ugyanaz. Ez éves átlagban 50%-ot tesz ki. Télen a szezon következtében ez kevesebb, mivel az építőipar, hol többnyire férfiak vannak foglalkoztatva, sokkal inkább van érintve ettől, de éves viszonylatban mindez relativálódik. Tehát kb. 50% férfi kb. 50% nő akik munkanélküliek. De amögött az is rejlik, hogy a

Arbeitslosigkeit bei Frauen deutlich länger ist als bei den Männern. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Frauen viel länger und vor allem spielt leider die Langzeitarbeitslosigkeit bei Frauen eine ganz große Rolle. Fast 60% oder sogar noch mehr Frauen sind davon betroffen und hier in jeder Altersgruppe. Das ist sicherlich sehr unterschiedlich, wenn man das bei den jüngeren Frauen noch einmal betrachtet, bei den Frauen mittleren Alters und den älteren Frauen. Aber insgesamt ist das ein Hauptproblem bei den Frauen. Und das macht es auch so schwierig, die Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Interviewerin:

Und das ist dann auch die Hauptaufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit, den Frauen zu helfen, dass diese wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Frau Berndt:

Auch mit, die Hauptaufgabe bleibt hier aber bei den Arbeitsvermittlern, die Beauftragte für Chancengleichheit kann zwar Schwerpunkte setzen und kann in Einzelfällen mit dem Arbeitsvermittler zusammenarbeiten, und durch Projekte versuchen, dieser Benachteiligung punktuell nachzukommen.

munkanélküliség a nők esetében sokkal tovább tart mint férfiaknál. Egyrészt a munkanélküliség tartama a nőknél sokkal hosszabb, másrészt, sajnos ez a jelenség a nők esetében egy egészen fontos szerepet játszik. Majd 60%, illetve még több asszonyt érint, és ez minden korcsoporton belül. Ez bizonyára nagyon különböző, hogyha mindezt fiatalabb nőknél megtekintjük, illetve középkorú asszonyok esetében, illetve idősebb asszonyoknál. De összeségében véve ez egy nagy problémát jelent a nőknél. Mindez megnehezíti azt is, hogy a nők ismét bekerüljenek a munkaerőpiac körforgásába.

Interjúvezető:

És mindez az esélyegyenlőségi megbízott feladata is az asszonyoknak segíteni arra vonatkozóan, hogy integrálódjanak a munkaerőpiacon?

Berndt asszony:

Többek között az is, de ez elsősorban a munkaközvetítők fő feladata. Az esélyegyenlőségi megbízott súlypontokat helyezhet, bizonyos esetekben együttműködhet a munkaközvetítővel, és projektekkel megpróbálhatja ezeket a hátránnyokat punktuálisan kiegyenlíteni.

Interviewerin:

Genau diese Projekte würden mich dann im nächsten Schritt interessieren. Was wird für die Langzeitarbeitslosen und für Berufsrückkehrerinnen getan? Was gibt es hier für Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Projekte?

Frau Berndt:

Also an Projekten im letzten Jahr gab es ganz speziell für Berufsrückkehrer zwei Projekte. Ein Projekt, welches gemeinsam mit dem Land, sprich mit der GfAW, initiiert wurde. Durchgeführt wurde dieses Projekt durch einen hiesigen Bildungsträger. Dies war eine Trainingsmaßnahme. Das war eine Acht-Wochen-Maßnahme, wo ein kleiner Teil Qualifizierung drin ist, d.h. zum Teil Motivation, Bewerbungstraining, Stellensuche, hier und da etwas zum Berufswissen, nichts Spezielles, da die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen breit gefächert ist und da lässt sich auch nichts aufsetzen. Die Qualifizierung ist aber oftmals auch gar nicht das Problem, eher so die Hürden, die genommen werden müssen, d.h. sich zu orientieren, sich wieder neu zu motivieren. Wir haben den Schwerpunkt eher auf ein Praktikum gesetzt, was über vier Wochen geht, welches die Frauen sich selbst suchen, verbunden

Interjúvezető:

Pontosan ezek a projektek érdekelnék engem a következő lépésnél. Mit tesznek olyanok érdekében, akik már régóta munkanélküliek, illetve ismét állásba szeretnének lépni? Milyen továbbképzési intézkedések, illetve projektek léteznek erre vonatkozóan?

Berndt asszony:

Tavaly két olyan projektünk volt, amelyet speciálisan olyanoknak hívtunk életre, akik ismét munkába szándékoztak állni. Ezt a projektet a tartománnyal közösen terveztük meg, egészen pontosan a GfAW-val. Egy itteni képzésfinanszírozó végezte el a projektet. Ez egy tréning intézkedés volt, amely 8 hétig tartott, egy kis rész kvalifikációt is tartalmazott, tehát részben motivációt, pályázati felkészítést, munkahelykeresést, itt-ott némi foglalkozási ismereteket is, minden speciális részletek nélkül, mivel ez a csoport meglehetősen tarka volt, gyakran nem is a kvalifikáció jelenti a problémát, inkább olyan jellegű gátak, mint pl. az orientáció, vagy ne veszítse el az ember a motivációt. A súlypontot sokkal inkább a gyakorlatra helyeztük, amely 4 hétig tart, amelyet a nők saját maguknak keresnek ki, tehát magával a munkakereséssel kapcsolatosan. Ez azt jelenti, ha az ember találta valami

also auch mit der Stellensuche. D.h., wenn man etwas Passendes gefunden hat, um sehen zu können, ob man hier eine Art Eignung über dieses Praktikum testen kann um über dieses Praktikum den Einstieg in das Berufsleben wieder zu finden. Ein Praktikum entweder in der Art, dass man sagt, in dem Tätigkeitsfeld, wo ich natürlich auch vermittelt werden kann, um auch einfach wieder zu Fuß zu fassen, zu sehen wie es läuft, oder aber auch ganz andere Tätigkeitsfelder, wo man einfach sagt, in dem Tätigkeitsfeld geht es gar nicht mehr, da bin ich raus, oder es geht auch von den Arbeitszeiten gar nicht mehr und man sucht somit eine Alternative und testet diese. Wir haben den Schwerpunkt darauf gesetzt, weil wir merken, dass mit Unterstützung, sprich mit Hilfe eines Dritten und natürlich auch mit der Hilfe von uns ist die Eingliederung machbar. Es sind oft nicht die Qualifizierungsdefizite der Frauen. Wenn man sich den Arbeitsagenturbezirk anschaut, sind es oft Frauen aus dem Dienstleistungs- und Bürobereich, das ist die größte Gruppe der arbeitslosen Frauen. Und nimmt man mal den Dienstleistungsbereich, das ist also der Handel und Gastronomiebereich, hier sind ja die Arbeitszeiten nicht unbedingt vereinbar mit Beruf und Familie. Oft können hier die Arbeitszeiten in diesen Bereichen von den Frauen nicht wahrgenommen werden, weil sich die Frauen um ihre Kinder kümmern müssen. Die Stellen, die

megfelelőt, lehet látni, hogy a gyakorlat által az illető rendelkezik-e megfelelő képzettséggel, illetve visszatalál-e ismét az állásába. Egy olyasfajta gyakorlat, hogy az ember azt mondhatja, hogy ezen a tevékenységi területen belül, ahol, hogy lássam hogy megy a dolog, vagy egészen más tevékenységi körök, ahol az ember egyszerűen az ember azt mondja, ezen a területen már nem megy tovább, nem működik a dolog, kiestem belőle, vagy nem passzol a munkaidő. Azután keres az ember egy másik alternatívát és leteszteli, hogy ez működik-e? Mi erre helyeztük a súlypontot, mivel úgy érzékeljük, hogy egy harmadik segítségével és természetesen a mi segítségünkkel is a beilleszkedés sikerülhet. Itt nem a nők kvalifikációs deficitjéről van szó, ha jobban megnézzük a Munkaügyi Hivatal kerületét, akkor azt lehet mondani, hogy elsősorban a szolgáltató szektorban dolgozó nők, illetve az irodai alkalmazottak vannak a leginkább ettől érintve. Ez a munkanélküli nők legnagyobb csoportja. És hogyha a szolgáltató szektort vesszük, ez elsősorban a kereskedelem, illetve a gasztronómiai terület, ezeken a területeken belül a munkaidőt nem igazán lehet összeegyeztetni a munkával és a családdal. Ezeken a területeken belül a nők sokszor nem is igazán tudják betartani a munkaidőt, mert ők elsősorban a gyermekekről kell, hogy gondoskodjanak. Azok a helyek, amelyeket ezeken a

in diesem Bereich ausgeschrieben werden, beachten diese Arbeitszeiten für diese Frauen ja gar nicht, zumindest in den wenigsten Fällen. Und hier unterstützen die Agenturen, in dem sie mit den Arbeitgebern sprechen und die Frauen dahingehend motivieren, wie die Kinderbetreuung in den Familien geregelt werden kann. Dies kann durch die Agenturen finanziell unterstützt werden, wir haben als Agentur die Möglichkeit einer zusätzlichen Betreuung, zum Beispiel für die Zeit am späten Nachmittag, in den Abendstunden, am Wochenende, bei Schichtarbeit, wo wir die Kosten mit übernehmen, vor allem auch für Alleinerziehende, das sind dann 200,00 Euro pro Monat und Kind für ein Jahr. Oft sind hier die Schwierigkeiten. D.h. welche Kompromisse sind diese Frauen bereit zu gehen, um die Arbeitszeiten, die sich momentan einfach nicht anders in diesem Bereich gestalten lassen, trotzdem zu realisieren und so doch wieder den Einstieg zu finden.

Interviewerin:

Die Beauftragten für Gleichstellung sind dafür zuständig, auch diese Probleme mit zu bewältigen?

területeken belül meg lehet pályázni sokszor ezt a tényezőt az asszonyok szempontjából nem veszik figyelembe. Ez legalábbis az esetek döntő többségére érvényes. És itt nyújtanak támogatást a munkügyi hivatalok, miáltal kommunikációs kapcsolatba lépnek a munkaadóval, és másrésztől a nőket is motiválják, hogy a családon belül hogyan lehet szabályozni a gyermekgondozást. Itt a Munkaügyi Hivatal pénzügyi támogatást is tud nyújtani, lehetőségünk van pótgondozásra, pl. a délutáni időszakban, az esti órákban, hétvégén, ha az illető műszakban dolgozik, ahol átvállaljuk a költségeket, elsősorban gyermeküket egyedülállóan nevelők esetében. Ez havi 200 eurót jelent, egy gyerek esetében egy évig. Így gyakran nehézségekkel szembesülünk, nevezetesen milyen kompromisszumos készséget mutatnak a nők arra vonatkozóan, hogy a munkaidőt, amely jelenleg nem oldható meg másképp mégis valahogy realizálja, annak érdekében, hogy sikerüljön a beilleszkedése.

Interjúvezető:

Az esélyegyenlőségi megbízott tehát azért felelős, hogy orvosolni lehessen ezeket a problémákat?

Frau Berndt:

In den Projekten selbst sind Sozialpädagogen tätig, die auch die Frauen begleiten, um in jedem Einzelfall zu sehen, wie man helfen kann. Und so kann man auch sagen, dass wir bisher hier sehr erfolgreich sind. In den letzten zwei Projekten zusammen hatten wir an die 22% bis 23% Integrationsquote, das hört sich zwar zunächst nicht viel an, aber wenn man überlegt, wie schwer das ist, die Frauen wieder auf den Arbeitsmarkt zu bringen, ist das doch ein sehr gutes Ergebnis. Wir hatten auch Projekte in den vergangenen Jahren, wo wir 50% Integrationsrate hatten, das ganze ist aber immer abhängig vom Arbeitsmarkt, wie sieht das in den einzelnen Berufsgruppen aus, zu welchem Zeitraum findet das Projekt statt, das Ergebnis ist immer von mehreren Faktoren abhängig. Und das haben wir in den letzten Jahren schwerpunktmäßig versucht. Weniger im Mittelpunkt steht die ganz spezielle Frauenförderung im Sinne einer Qualifizierung, weil das auch immer schwierig ist, im Sinne einer Maßnahme genügend Frauen zusammen zu bekommen in einem Bereich, die da auch qualifiziert werden können, das gibt es zwar sicherlich auch, aber die Frauen gehen eigentlich in die Weiterbildung rein, die wir allgemein anbieten. Und diese Projekte sind eher mehr Coaching, Coaching hinsichtlich der Vermittlung.

Berndt asszony:

A projekteken szociálpedagógusok is részt vesznek, amelyek a nőket elkísérik annak érdekében, hogy minden esetben lehessen látni, hol lehet segíteni. Ezen a ponton nagyon sikeresek vagyunk, az utolsó két projektünkben 22-23%-os integrációs kvótát sikerült elérnünk, ez ugyan nem tűnik túlságosan soknak, de ha belegondolunk milyen nehéz a nőket visszavinni a munkaerőpiacra, akkor ez egy nagyon jó eredmény. Az elmúlt éveken voltak olyan projektjeink is, ahol 50%-os integrációs rátát tudtunk fölmutatni, de mindez mindig függ a munkaerőpiactól is: hogyan állnak a dolgok a különböző foglalkozási csoportokon belül, mennyi idő áll a projekt rendelkezésére; az eredmény mindig több tényezőtől függ. És ezt próbáltuk realizálni az elmúlt évek során súlypont szerint. Kevésbé a nők speciális támogatása áll középpontban, kvalifikációs értelemben, mert ez mindig nehéz. Egy bizonyos intézkedés értelmében megfelelő számú nőket összehozni egy adott területen belül, akiket lehetne kvalifikálni. Biztos ilyen is van, de az asszonyok tulajdonképpen azokon a továbbképzéseken vesznek részt, amelyeket mi kínálunk nekik. És ezeknek a projekteknek többnyire coaching jellegük van, coaching a közvetítésre vonatkozóan.

Interviewerin:

Also sehen Sie das Problem eher in der allgemeinen Qualifikation und gar nicht bei der Qualifizierung im Beruf?

Frau Berndt:

Nein das ist nicht der Hauptgrund. Es kommt immer ganz darauf an, wie lange sind die Frauen raus. Wenn man hier mal betrachtet, dass die Frauen nach einem Jahr, spätestens nach zwei Jahren ins Berufsleben zurückkehren dann sind manche auch während dieser Zeit noch nebenberuflich tätig oder suchen sich auf dieser Basis eine Tätigkeit, das ist nicht unbedingt der Hauptgrund. Nimmt man hier z.B. auch wieder den Dienstleistungsbereich, wo in zwei Jahren nicht unbedingt soviel Qualifikationsverlust da ist. In dem Bürobereich, was ja mit der zweitgrößte Bereich ist, da ist es mehr so die Vielfalt, die da sein muss. Hier suchen meist kleinere und mittlere Unternehmen, und die wollen oft im Büro eine Allroundkraft haben, von der Buchhaltung bis zu Sekretariatsaufgaben, zum Präsentieren, Kommunizieren, jetzt auch verstärkt in Sprachen. Hier versucht man, Module und Bausteine mit anzubieten, um da das aktuelle und notwendige Wissen nach Bedarf mit anzubieten. Dies versuchen wir vor allem in den Projekten, das lässt sich in dem Bereich immer sehr gut machen.

Interjúvezető:

Tehát a fő problémát sokkal inkább az általános képzettségben látja, mint a foglalkoztatási szakképzettségben?

Berndt asszony:

Nem, nem az a fő ok. Ez mindig attól függ, mikor esnek ki a nők a munkából, és meddig vannak távol a munkahelyüktől. Ha azt vesszük alapul, hogy a nők egy vagy legfeljebb két év múlva visszatérnek a munkahelyükre, néhánynak még ez idő alatt is van másodállása, vagy ezen az alapon keresnek maguknak tevékenységet. Ez nem feltétlen a fő ok. Ha pl. itt is a szolgáltató szektort vesszük, ahol 2 év alatt a szakképzettségi veszteség nem feltétlenül nagy, irodában, mely a második legnagyobb terület, több a sokféleség, melynek jelen kell lennie. Így többnyire kis és középvállalkozók keresnek. Ők az irodában ún. univerzális munkaerőt keresnek, könyveléstől kezdve a titkári feladatokig, különböző dolgokat prezentálni, kommunikálni, és egyre inkább előtérbe kerülnek a nyelvek is. Itt megpróbálunk különböző modulokat és építőelemeket felkínálni, annak érdekében, hogy az aktuális és szükséges ismereteket, tudást szükség szerint fel tudjuk kínálni. Ezt elsősorban különböző projektek keretén belül tesszük meg, amelyet nagyon jól lehet alkalmazni egy területen belül. Tehát pl.

Also die ganzen EDV-Schulungen, diese dann auch niveau-abhängig, Sprachen sind mit dabei.

Interviewerin:

Gibt es Zugangsvoraussetzungen für die Frauen oder ist das für jeden Arbeitslosen möglich teilzunehmen?

Frau Berndt:

Ja, für alle arbeitslosen Frauen, in der Regel auch für arbeitslose Frauen mit Kind. Die Projekte sind für alle Berufsgruppen offen. Wir unterscheiden teilweise Frauen mit und ohne Berufsabschluss, da die ohne Berufsabschluss noch spezielle Sachen durchlaufen müssen. Und innerhalb dieser Gruppe mit Berufsabschluss natürlich vorrangig immer für Berufsrückkehrerinnen. Wir haben ungefähr vom Gesamtarbeitslosenbestand, wenn man das wieder für den Bereich Arbeitslosengeld I sieht, ca. 5% Berufsrückkehrer. Es waren einmal ca. 10%, aber mit dem Übergang in SGB II sind ca. die Hälfte der Frauen dort hinein gefallen.

elektromos adatfeldolgozási továbbképzések, ezek mindig a színvonalától függenek és nyelveket is természetesen beleértünk.

Interjúvezető:

Vannak különböző előfeltételek számára vagy, minden munkanélküli számára lehetséges a részvétel?

Berndt asszony:

Igen, minden munkanélküli asszony számára lehetséges a részvétel, általánosságban, sőt gyermekkel rendelkező munkanélküli asszonyra is vonatkozik. A projektek minden foglalkozási csoport felé nyitottak, mi részben különbséget teszünk olyan nők között, akik szakmai végzettséggel rendelkeznek, illetve nem rendelkeznek ilyen jellegű végzettséggel, mivel utóbbiaknak még speciális továbbképzésre van szükségük. A szakmai végzettséggel rendelkező csoporton belül természetesen elsősorban olyanok, akik ismét fel akarják venni a munkájukat. Ha az összmunkanélküliek számát vesszük figyelembe, különös tekintettel az egyes számú munkanélküli segély területére, akkor ezeknek 5%-a szeretné ismét felvenni a munkát. Volt ez már kb. 10% is, de az SGB II-re való átmenettel a nők mintegy fele ebbe esett.

Interviewerin:

Gibt es bestimmte Frauengruppen, die bei Ihnen Beratung suchen, z.B. Berufsrückkehrerinnen?

Frau Berndt:

Ja sicherlich, überwiegend Berufsrückkehrerinnen, wobei sich das nicht ausschließlich auf Berufsrückkehrerinnen bezieht. Ich muss dazu sagen, dass sich das Aufgabengebiet der Beauftragten für Chancengleichheit vor zwei Jahren etwas geändert. Bis dato waren sie auch für Einzelberatung zuständig, was viel Zeit in Anspruch genommen hat. Dieser Bereich ist jetzt etwas kleiner geworden ist. Wir stehen selbstverständlich auch für jede Einzelberatung zur Verfügung, auch auf Terminanfrage über den Vermittler, aber nicht mehr in diesem Umfang, wie dies bis 2005 war. Dies hängt damit zusammen, dass sich das Aufgabengebiet verändert hat. Wir sollen mehr Mitarbeit in der Geschäftspolitik leisten, d.h. in der Führung mehr mitarbeiten, und mit den Projekten von Trägern und dem Land zusammenzuarbeiten.

Den großen Umfang der Arbeit machen jetzt die Arbeitsvermittler und -vermittlerinnen, wobei die Zusammenarbeit auf dieser Schiene weiterläuft. Ich bekomme beispielsweise eine Terminanfrage über den Arbeitsvermittler, wo sich jemand gern beraten

Interjúvezető:

Vannak olyan női csoportok, akik tanácsokat keresnek Önöknél, mint pl. azok, akik ismét a szakmájukban szeretnének dolgozni?

Berndt asszony:

Igen, egészen biztosan, amely azonban nem zárja ki azt, hogy ez csak és kizárólag hölgyekre vonatkozik. Hozzá kell fűznöm, hogy az esélyegyenlőségi megbízott feladata, mintegy két éve megváltozott. Addig személyes tanácsadásokért voltak felelősek, amely azonban nagyon sok időt vett igénybe. Idővel ez a terület valamivel kisebb lett, természetesen továbbra is rendelkezésre állunk, ha személyes tanácsadásról van szó, akkor is, ha a közvetítőn keresztüli időpont egyeztetésről van szó, de már nem olyan mértékben, mint ez 2005-ig volt. Ez azzal függ össze, hogy a terület időközben megváltozott. Több munkát igényel a részünkről az üzletpolitika, tehát a vezetésre vonatkozóan, finanszírozó szervekkel való projekteken, illetve a tartománnyal együttműködni. A munka nagy részét jelenleg a munkaközvetítők végzik, annak ellenére, hogy ezen a területen az együttműködés továbbra is megvan. Tehát én például a munkaközvetítőn keresztül kapok egy időpontot, hogy valakinek szüksége van tanácsra és vizont. Ismeretes, hogy tanácsot szoktak adni úgy, hogy a nők

lassen möchte oder umgekehrt. Es ist ja bekannt, dass ich berate, so dass sich auch Frauen gleich an mich wenden und wir eine Erstberatung durchführen und danach noch einmal zum Vermittler gehen, weil dieser sämtliche Instrumente hat, die zur Verfügung stehen. Wenn ich Extraprojekte habe, stimme ich diese mit dem Arbeitsvermittler ab, der dann diese Projekte auch zuweist. Dies läuft also immer in enger Zusammenarbeit.

Interviewerin:

Sind Sie der Meinung, da Sie jetzt weniger Einzelberatungen haben sondern nur noch Projekte, dass diese effektiver sind, dadurch dass Sie mit allgemeinen Projekten statt Einzelberatungen mehr Frauen ansprechen können?

Frau Berndt:

Nein, das ist nicht anders geworden, wir haben jetzt genauso viele Projekte wie vorher auch. Sicherlich war dies vor vier Jahren noch etwas anders, weil da förderlich noch mehr drin war, dies ging dann etwas zurück. Jetzt haben wir auch wieder viele Möglichkeiten. Wir wollen im Herbst dieses Jahres eventuell ein Projekt in Jena und in der Region Eisenberg und Stadtroda starten

mindjárt hozzám fordulnak, és az első tanácsadás után még egyszer elmegyünk a közvetítőhöz, mivel ő minden szükséges eszközzel rendelkezik. Hogyha különleges projektjeim vannak, akkor egyeztetek a munkaközvetítővel, aki ezután kijelöli, kiosztja a projekteket. Tehát mindez mindig szoros együttműködésben zajlik.

Interjúvezető:

Osztaná azt a véleményt, mely szerint, mivel most kevesebb tanácsadással foglalkozik, sokkal inkább projektekre koncentrál, hogy ezek effektívebbek, és ezáltal az általános projektek segítségével több asszonyt tud bevonni a munkába mint parciális tanácsadásokkal?

Berndt asszony:

Nem, ez nem változott meg, manapság is éppolyan sok projektünk van, mint korábban. Négy évvel ezelőtt ez bizonyára más volt, mivel ezen a területen több támogatást élveztünk, és ez a támogatás később elapadt. Most azonban ismételtén sok lehetőségünk van. Ebben az évben ősszel esetleg egy új projektet fogunk életre hívni Jénában, illetve Eisenberg és Stadtroda

und eines für die südliche Region, d.h. für Saalfeld, Rudolstadt und Pößneck. Und was die Qualifizierung betrifft, gibt es für Frauen, je nach Bedarf, Bildungsgutscheine. Da gibt es in diesem Jahr auch sehr viele Möglichkeiten. Da gibt es verschiedene Bausteine und Module, wo der Bedarf zusammengestellt wird, den der Betreffende hat. Das wird getrennt in den gewerblich technischen Bereich und in den eher nicht gewerblich technischen Bereich. Da wo wir hier jetzt vom Arbeitsmarkt her Bedarf sehen und denken, dass dies notwendig ist, werden Module angeboten. Diese müssen zertifiziert werden über den Träger. So können Module für jeden Einzelnen zusammengestellt werden. Man stellt fest zum Beruf, zur Tätigkeit, welches Defizit ist da, wo müsste man etwas aufsetzen, wo sich die Integrationswahrscheinlichkeit erhöht oder die Integrationswahrscheinlichkeit als solches überhaupt gegeben ist, was hier sehr unterschiedlich sein kann – von der Dauer und wie von den Inhalten her. Das versucht man, mit den Ausgaben des Bildungsgutscheins auszugleichen, und derjenige kann sich selbst die Module oder den Träger, der das anbietet, suchen. Wir sagen die Inhalte und geben natürlich Informationen, welcher Träger die Module in der Region anbietet, bzw. es kommt schon jemand mit dem Wissen, dass der oder der Träger das anbietet. Derjenige macht sich dann bei dem Träger

vonzáskörzetében. Egyet pedig a déli régióban, egészen pontosan Saalfeld, Rudolstadt és Pössneck környékén. Ami a szakképzettséget illeti lehetőség van rá a nők számára igény és képzettségi bónusz alapján. E tekintetben is sok lehetőség van még ebben az évben. Különbözö építöelemek és modulok is léteznek, ahol az igényt kliens-specifikus módon állítjuk össze. Itt különbséget teszünk az ipari, műszaki és nem műszaki területek között. Mivel itt a munkaerőpiac szempontjából igényt látunk, úgy gondoljuk, hogy itt szükség van rá, különözö modulokat kínálunk fel. Ezeket a finanszírozó szervén keresztül oklevéllel kell igazolni. Így minden egyes résztvevö számára össze lehet állítani modulokat. Megállapítjuk, hogy hol vannak deficitek, mely területeket illetően, milyen foglalkozásokon belül, hol kellene még valamit felépíteni, ahol az integrációra vonatkozó valószínűség megnövekszik, avagy az integrációs valószínűség egy általán adott, amely itt nagyon különözö lehet, mind az időtartamra, mind a tartalomra vonatkozóan. Ezt megpróbáljuk a szakképesítési bónuszok kiadásával kiegyenlíteni, és az illetö kikeresheti magának a modulokat, illetve azt a finanszírozó szervet, aki ezt fölkinálja. Közöljük a tartalmakat, és természetesen információkat adunk azzal kapcsolatosan is, hogy milyen finanszírozó szervek kínálják az adott régióban a modulokat. Vagy valaki bizonyos jellegű

kundig, und der Träger prüft natürlich auch noch einmal und schaut, wie lange die Maßnahme dauern sollte.

Interviewerin:

Gibt es da eine Maximaldauer, wie lange so eine Maßnahme dauern darf?

Frau Berndt:

Ja die Maximaldauer beträgt in der Regel sechs Monate. Das ist in der Regel kürzer, kann aber auch im Ausnahmefall länger sein, das hängt wieder von den Inhalten und von dem Bedarf ab.

Interviewerin:

Wie ist die Erfolgsquote nach solch einem Weiterbildungskurs? Sehen Sie diese positiv?

Frau Berndt:

Ja, auf jeden Fall, die Erfolgsquote liegt meistens bei über 70%. Wenn man das wieder nach Bereichen sieht, ist das natürlich unterschiedlich, aber die Weiterbildungsmaßnahmen sind insge-

ismeretekkel rendelkezik azon a modulon belül, amelyet a finanszírozó szerv kínál. Az illető ezután érdeklődik a finanszírozó szervnél, és maga a szerv természetesen még egyszer ellenőrzi és kontrollálja, hogy az intézkedésnek meddig is kell tartania.

Interjúvezető:

Van egy maximális időtartam meddig kell tartania egy ilyen intézkedésnek?

Berndt asszony:

Igen, a maximális időtartam többnyire 6 hónap. Általában rövidebb, de kivételes esetben hosszabb is lehet, ez mindig a tartalomtól vagy az igénytől függ.

Interjúvezető:

Milyen sikeresek az ilyen továbbképző tanfolyamok? Mennire látja ezt pozitívan?

Berndt asszony:

Én mindenképp pozitívan látom, hisz a sikeres kvóciense 70% fölött van többnyire. Ha ezt területekre lebontjuk, akkor természetesen sok különbség adódik, de a továbbképzési tanfolya-

samt auf jeden Fall positiv zu bewerten. Wie versuchen ja auch, soweit es geht, mit den Unternehmen zusammenzuarbeiten, um den Bedarf in den unterschiedlichen Bereichen auch weitestgehend zu decken. Es gibt es natürlich manchmal, dass man sagt, der Bedarf ist immer da, das halten wir natürlich immer vor, und es gibt natürlich auch speziellen Bedarf, was die Fachkräftegeschichte betrifft. Es natürlich immer schwierig, dass die Unternehmen den Bedarf auch nennen, kurz- oder mittelfristig.

Interviewerin:

Es ist also tatsächlich so, dass Sie auf Stellenangebote versuchen so zu reagieren, Arbeitslose in Weiterbildung zu bringen, die dann die Wahrscheinlichkeit denjenigen auf den Arbeitsmarkt zu integrieren erhöht?

Frau Berndt:

Ja sicher. Es ist natürlich immer schwierig, dass wir das genau auf den Punkt so hinbekommen. Außerdem gibt es bei den Arbeitslosen immer Wunschvorstellungen, wo er sich weiterbilden möchte. Dies deckt sich aber nicht immer mit dem vom Arbeitsmarkt geforderten Bedarf und zum anderen natürlich mit der Realisier-

mokat összességében véve mindenféleképp pozitívan kell értékelni. Amennyiben lehetséges megpróbálunk a vállalkozókkal is együttműködni, annak érdekében, hogy a különböző területeken az igényt többnyire le tudjuk fedni. Természetesen néha adódik olyan eset is, amikor az ember azt mondja, hogy az igény ugyan megvan, ezt természetesen mindig fenntartjuk, de vannak speciális igények is, amely a szakmai munakerőt illeti. A vállalatok számára mindig nehéz megnevezni az igényt rövid vagy közép távon.

Interjúvezető:

Tehát Ön mindig megpróbál munkakínálatra reagálni, a munkanélkülieknek továbbképzést biztosítani, és mindez megnöveli az illető munkapiacra való integrálásának lehetőségét.

Berndt asszony:

Igen, természetesen ez meglehetősen nehéz folyamat, mindezt megfelelően időzíteni, ezenkívül a munkanélkülieknek különböző elképzeléseik vannak, hogy hol szeretnék magukat továbbképezni. Ez azonban sok esetben nem egyezik a munakerőpiac általi igénnyel, és esetenként nem is realizálható. Ez azt jelenti,

barkeit. Das heißt, wir haben sehr oft Berufsrückkehrerinnen oder arbeitslose Frauen, die doch ein bisschen länger zu Hause waren, die jetzt sagen, erstens war ich in meiner Tätigkeit zwei bis drei nicht mehr tätig, und wenn ich mir die Arbeitszeiten anschau, kann ich die eh nicht realisieren und möchte daher gern den und den Beruf erlernen. Sie möchten einen neuen Beruf lernen oder eine Umschulung haben. Das ist allerdings nicht so einfach möglich, weil man da auch einfach erst einmal schaut, in dem Bereich hat man dann meistens dann den Bürobereich, wo es sowieso schon die meisten arbeitslosen Frauen, da würde sich dann diese beispielsweise als 1.000ste mit einreihen und dann auch noch als Berufsrückanfängerin. Das können und dürfen wir auch nicht realisieren. Wir versuchen deshalb, unsere Bemühungen daran zu setzen, dass wir die Frauen in dem Beruf unterstützen, wo sie schon tätig waren und schon über Berufserfahrungen verfügen, und hier wieder den Einstieg zu finden. Hier gehen die Wunschvorstellungen des Arbeitslosen nicht immer überein mit denen des Arbeitsmarktes. Man versucht eigentlich immer da aufzusatteln, wo das Wissen schon da ist und wo der Vermittler die besten Chancen sieht, die natürlich in jeder Berufsgruppe sehr unterschiedlich sind. Ich kann natürlich im Bürobereich sehr viel qualifizieren, um die Breite zu haben. Ich muss

hogy nagyon sokszor fordulnak hozzánk munkanélküli nők, illetve olyan nők, akik ismét munkába szeretnének állni, de egy kicsit több időt töltöttek otthon, akik most azt mondják: „Én nem gyakoroltam a munkám két vagy három évig, és ha figyelembe veszem a munkaidőt, úgysem tudom realizálni, és ezért inkább ezt meg azt a foglalkozást szeretném elsajátítani.” Tehát egy új foglalkozást szeretnének megtanulni, illetve egy átképzésen szeretnének résztvenni. Ez azonban távolról sem olyan egyszerű, mert meg kell nézni pl. az irodai területen, ahol amúgy is a legtöbb munkanélküli nő van, ott az illető hölgy pl. ezredikként állna sorba, és ráadásul kezdőként. Ezt mi nem tudjuk és nem is szabad realizálnunk. Ezért megpróbálunk inkább arra összpontosítani, hogy a nőket azon területen belül támogassuk, ahol már eddig is tevékenykedtek, ahol szakmai tapasztalatra tettek szert, és hogy itt próbáljanak ismét újrakezdeni. Ezen a ponton a munkanélküliek elképzelése sok esetben nem egyezik a munkaerőpiac igényeivel. Az ember megpróbál mindig arra építeni, ahol már bizonyos ismerettel rendelkezik, és ahol a közvetítő is a legjobb esélyeket látja, amely természetesen minden foglalkozási csoporton belül rendkívül eltérő lehet. Pl. irodai területen belül nagyon sokat kvalifikálhatok, annak érdekében, hogy megfelelő mennyiséget tudjak elérni, ennek ellenére mégis figyelnem kell arra, hogy az

aber auch trotzdem schauen, dass der individuelle Bedarf, den der Betreffende hat oder sich wünscht, sich mit dem Arbeitsmarkt deckt. Wir schaffen es also nicht, für alle im Bürobereich eine Qualifizierung anbieten zu können und zu finanzieren. Aus individueller Sicht derjenigen gesehen, die dabei benachteiligt werden, ist das vielleicht auch nicht immer gerecht, aber wir müssen sehen, dass wir die Mittel die wir haben, so einzusetzen, dass sich dies arbeitsmarktlich und natürlich auch individuell weitestgehend deckt. Das ist sicherlich nicht immer möglich.

illető individuális igénye lehetőleg megfeleljen a munkaerőpiac által diktált igényekkel. Tehát irodai területen belül nem tudunk mindenkinek megfelelő szakképesítést felkínálni, és pénzügyileg ezt biztosítani. Azok szemszögéből, akik eddig is hátrányos helyzetben voltak ez természetesen nem mindig igazságos, de mindig figyelniük kell arra, hogy a pénzügyi eszközöket, amelyekkel rendelkezünk, úgy osszuk be, hogy mind a munkaerőpiac, mind az egyén szempontjából meglegyen a fedezet. Ez természetesen nem mindig lehetséges.

5.2 Interviewauswertung

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind insbesondere dafür zuständig, dass sie Arbeitslosenstatistiken näher beleuchten und so Analysen bezüglich einer möglichen Benachteiligung von Frauen oder Männern am Arbeitsmarkt treffen können. Auf Grundlage der Pressemitteilung, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Jena vom 29. März 2007, lassen sich folgende – zwar offensichtlich regional abhängige, aber trotzdem auf die Situation der gesamten Bundesrepublik übertragbare – Aussagen treffen.⁴⁶ Betrachtet man die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit Stand Juni 2006, lässt sich ein positiver Trend erkennen, von welchem aber Männer klar stärker profitieren als Frauen (im Vergleich mit den Zahlen des Vorjahres Anstieg Männer 2,5%, Anstieg Frauen 0,7%).⁴⁷

Bei einer branchenspezifischen Analyse fällt auf, dass einige Berufszweige stark von einem der beiden Geschlechter dominiert werden. Frauen sind insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich von Erziehung und Unterricht und im öffentlichen Verwaltungssektor tätig. Männer arbeiten hingegen vornehmlich im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche.

5.2. Interjú kiértékelése

A munkaerőpiac esélyegyenlőség megbízottjai különösen azért felelősek, hogy a munkanélküli statisztikákat közelebbről megvilágítsák, és hogy a munkaerőpiacon nők és férfiak potenciális hátrányára vonatkozó elemzéseket végezzenek. A 2007 márc. 29-i a Jénai Munkaügyi Hivatalának Esélyegyenlőségi megbízottjával tartott sajtóértekezlet⁴⁸ alapján a következő kijelentéseket lehet tenni:- amely ugyan nyilvánvalóan régióra vonatkozik, de mégis a Szövetségi Köztársaság egész területére lehet vonatkoztatni.

Ha a társadalombiztosítás köteles foglalkoztatottak számát tekintjük 2006 júniusában egy pozitív tendenciát lehet felismerni, amelyből a férfiak erősebben profitálnak, mint a nők (az előző éves számok összehasonlításánál a férfiaknál 2,5%-os emelkedést lehetett megállapítani, míg a nők esetében 0,75%-ot).⁴⁹

Egy szakágspecifikus elemzésnél feltűnik, hogy a nemek közül az egyik néhány foglalkoztatási ágban erősen dominál. Míg a nők különösen a szolgáltató szektorban, a nevelés és oktatás területén, illetve a nyilvános közigazgatási szektor területén tevékenyek, addig a férfiak ezzel ellentétben kiváltképp a feldolgozó ipar területén, illetve az építőipar területén dolgoznak. További

Als weitere Frauendomäne kann die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung ausgemacht werden. Von den rund 15% Teilzeitarbeitenden sind 85% Frauen, genauso wie bei der geringfügigen Beschäftigung. Dass diese Beschäftigungsform mit klaren Nachteilen verbunden ist, steht außer Frage. Zwar ist Teilzeitbeschäftigung für einige Frauen die einzige Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, aber für die meisten Betroffenen stehen vor allem die Argumente des niedrigen Einkommens und der selten gesicherten Arbeitsplätze im Vordergrund.

Eines der wichtigsten Probleme, auf welches die Arbeitsmarktanalyse hinweist, ist, dass Frauen im Schnitt viel länger arbeitslos sind als Männer. Langzeitarbeitslosigkeit betrifft zu zwei Dritteln Frauen. Dieser Aufgabe versucht sich die Agentur für Arbeit insbesondere durch zusätzliche Projekte für Berufrückkehrerinnen anzunehmen. Ein offensichtliches Defizit ist in diesem Zusammenhang aber insbesondere darin zu sehen, dass diese Projekte in der Realität oftmals an den tatsächlichen Bedürfnissen der Frauen vorbeigehen. Zwar ist es eine sehr gute Initiative, Berufrückkehrerinnen mehr zu fördern, aber – wie auch im Gespräch mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Jena deutlich geworden ist –, fehlt es häufig an einer grundlegenden Differenzierung zwischen den Frauen z.B. nach Berufsgruppen.

nőspecifikus területnek a részidős foglalkoztatást, illetve a csekély foglalkoztatást lehet tekinteni. A részmunkaidőben foglalkoztatottak 15%-a közül 85% nő, ugyanúgy mint a csekély foglalkoztatás esetében. Kétségtelen, hogy ez a fajta foglalkoztatási forma egyértelmű hátrányokkal bír. A részmunkaidős foglalkoztatás ugyan néhány nő számára az egyetlen lehetőséget jelenti arra vonatkozóan, hogy össze tudja egyeztetni a munkáját a családjával, de mégis a legtöbb érintett számára az alacsonyabb bevétel és a bizonytalanabb munkahely érve áll az előtérben.

Az egyik legfontosabb probléma, amelyre a munkaerőpiaci elemzés rámutat, az az, hogy a nők átlagosan sokkal tovább munkanélküliek, mint a férfiak. A hosszú ideig tartó munkanélküliség 2/3-ad részben a nőket érinti. Ennek a feladatnak szenteli magát a Munkaügyi Hivatal, különösen olyan projektek segítségével, amelyeket ismét munkába álló nők számára szerveztek meg. Ezzel összefüggésben nyilvánvaló deficit különösen abban található, hogy ezek a projektek a nők valós igényeinek nem felelnek meg. Ugyan egy nagyon jó kezdeményezésről van szó, amellyel a munkájukat ismét felvenni kívánó nőket próbálnának támogatni, de mint ahogy a Jénai Munkaügyi Hivatal esélyegyenlőségi megbízottjával folytatott beszélgetésből is kiderült, gyakran egy alapvető differenciálás hiányzik nők között, pl. a

Es steht außer Zweifel, dass es Berufrückkehrerinnen meist an allgemeinen Kenntnissen zu Bewerbungen etc. fehlt, was sich aus ihrem langen Fernbleiben vom Arbeitsmarkt ergibt. Aber wie Betroffene erklären, ist dies überhaupt das einzige Angebot, was Ihnen vermittelt wird. Deshalb wird deutlich, dass Förderungsmaßnahmen – insbesondere Weiterbildungen – noch vielmehr an die tatsächlichen Bedürfnisse der Frauen angepasst werden müssen. Selbstverständlich muss solch eine Förderung immer differenziert betrachtet werden, da nicht auf jeden Wunsch eingegangen werden kann, aus finanziellen wie auch aus Gründen, welche die vorliegende Arbeitsmarktsituation betreffen. Trotz allem ist eine Pauschalisierung aller arbeitssuchenden Frauen, die an einer Weiterbildung interessiert sind, nicht möglich. Eine gewisse Individualversorgung wäre deshalb wünschenswert. Die oben genannten Projekte sind Bestandteil der Förderinstrumente, welche durch die Arbeitsagentur angeboten werden.

Diese Instrumente umfassen:

- Eingliederungszuschuss (EGZ)
- Eingliederungszuschuss für Neugründungen (EZN)
- Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW)

foglalkoztatási csoportok alapján. Kétségtelen, hogy az újból munkába állni kívánó nők kevésbé rendelkeznek ismeretekre pályázatokra vonatkozóan, amely abból adódik, hogy sokáig voltak távol a munkaerőpiactól. De mint ahogy az érintettek mondják, ez az egyetlen egy ajánlat, amelyet közvetítenek iránjukban. Ezért érthetővé válik az, hogy a különböző támogató programokat, illetve intézkedéseket, különösen továbbképző programokat a nők valóságos igényeihez sokkal jobban kellene idomítani, illetve illeszteni. Természetesen ilyen követelést mindig differenciáltan kell tekinteni, és nem lehet minden kívánságot teljesíteni, részben pénzügyi okokból kifolyólag, részben olyan okok miatt, amelyek a jelenlegi munkaerőpiac helyzetét illetik. Ennek ellenére minden munkát kereső nő erős általánosítása nem lehetséges, olyan nőkről van itt szó, akik érdeklődést táplálnak a továbbképzést illetően. Ezért kívánatos volna egy bizonyos individuális ellátás. A fenn nevezett projektek olyan támogató eszközök alkotórészét képezik, amelyeket a Munkaügyi Hivatal kínál.

Ezek az eszközök a következő pontokat foglalják magukba

- besorolási anyagi támogatás (EGZ)
- beorolási anyagi támogatás új alapítványok számára (EZN)
- szakmai továbbképzés támogatása (FBW)

- Trainingsmaßnahmen (TM)
 - Überbrückungsgeld (ÜG)
 - Existenzgründungszuschuss (EXGZ)
 - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)
 - Freie Förderung (FF)
- támogatási intézkedések (TM)
 - áthidaló pénz (ÜG)
 - egzisztencia alapításra vonatkozó anyagi járulék (EXGZ)
 - munkaszerzési intézkedés (ABM)
 - szabad támogatás (FF).

Wie die Analyse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarkt-betrachtung der Arbeitsagentur Jena ergab, ist bei all diesen Förderinstrumenten eine ungleiche Verteilung zu Gunsten der Männer zu erkennen.

Beteiligung an den einzelnen Förderinstrumenten (in %):

	EGZ	EZN	FBW	TM	ÜG	EXGZ	ABM	FF
männlich	58,0	58,0	57,7	53,5	70,6	57,3	57,6	60,5
weiblich	42,0	42,0	42,3	46,5	29,4	42,7	42,4	39,5

Der angestrebte Anteil von Frauen an den einzelnen Förderinstrumenten orientiert sich nach Angaben der Arbeitsagentur an dem Anteil der Gesamtarbeitslosigkeit, welcher 2006 einen Jahresdurchschnittswert von 50,3% erreichte. Da im Zentrum dieser Analyse besonders die Beteiligung von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen ist, wird einmal mehr ein Defizit in der Beteiligung deutlich. Im Zusammenhang mit der Förderung durch die Arbeitsagentur stellt sich hier wieder ein Mal mehr die Frage nach dem Grund für die niedrige Beteiligung. Eine Pauschalisierung der

Amint a jénai munkaerőpiac nemre vonatkozó munkaerőpiaci elemzésében kimutatta, ezeknél a segédeszközöknél egy egyenlőtlen elosztás érzékelhető a férfiak számára.

Az egyes segédeszközökön való részvétel (százalékban).

	EGZ	EZN	FBW	TM	ÜG	EXGZ	ABM	FF
férfiak	58,0	58,0	57,7	53,5	70,6	57,3	57,6	60,5
nők	42,0	42,0	42,3	46,5	29,4	42,7	42,4	39,5

A nők célul kitűzött részesedése egyes segédeszközökön a Munkaügyi Hivatal adatai szerint az összmunkanélküliség részesedésén orientálódik, amely 2006-ban 50,3%-os éves átlagot ért el. Mivel ezen elemzés középpontjában különösen a nők továbbképzéseken való részvétele áll, még inkább nyilvánvalóvá válik a részvételi deficit. A Munkaügyi Hivatal által nyújtott támogatásban itt ismételt felmerül a kérdés az alacsony részvételre vonatkozó okkal való kapcsolatban. Egy erősen általános jellegű válasz a Munkaügyi Hivatal hibás vagy rosszul irányított támogatására

Antwort hinsichtlich einer fehlenden oder vielmehr fehlgeleiteten Unterstützung durch die Arbeitsagentur trifft den Kern des Problems nicht. Vielmehr muss wohl die Gesamtheit der Probleme in Betracht gezogen werden. Dazu zählen in diesem Zusammenhang fehlende Kinderbetreuung, Unterstützung durch die Familie oder auch fehlende Motivation. Wie diesen grundlegenden Problemen entgegengewirkt werden sollte, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

vonatkozóan nem jelenti a probléma gyökerét. Sokkal inkább a probléma egészét kell figyelembe venni. Ezzel kapcsolatban mindehhez hozzátartozik a nem megfelelő gyermekgondozás, család általi támogatás, de a gyenge motiváció is. Hogyan lehetne ellene hatni ezeknek az alapvető problémáknak, mindezt itt nem lehet tisztázni.

6. Interview mit János Lengyel, Vizedirektor für Entwicklung und Koordinierung der regionalen Arbeitsagentur Mittelungarn

Interviewerin:

Beschäftigt die Arbeitsagentur einen Gleichstellungsbeauftragten?

Herr Lengyel:

Es gibt keinen Gleichstellungsbeauftragten, da die Chancengleichheit durch das Arbeitsgesetzbuch vorgeschrieben ist (5. § (1). In Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis muss die Verpflichtung zur Gleichbehandlung eingehalten werden.), deshalb ist jeder der in der Arbeitsagentur beschäftigten Beamten Experte für Chancengleichheit. Um Chancengleichheit kümmert man sich auch im Rahmen der internen Bildungsprogramme. In den Programmen wird den im Hinblick auf den Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen eine besondere Rolle beigemessen, z.B. taucht auch im Rahmen des gegenwärtig noch in Bearbeitung stehenden TÁMOP-Programms der EU die Chancengleichheit auf, und unter den benachteiligten Gruppen haben Frauen sogar eine besondere Priorität.

6. Interjú Lengyel Jánossal, a Közép-Magyarországi regionális Munkaügyi Központ fejlesztési és koordinációs főigazgató-helyettesével

Interjúvezető:

Dolgozik-e a Munkaügyi Központban esélyegyenlőségi felelős?

Lengyel úr:

Esélyegyenlőségi felelős nincs, mert az esélyegyenlőség, mint követelmény megjelenik a Munka Törvénykönyvében (5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.), ezért a Munkaügyi Központban dolgozó köztisztviselők mindegyike esélyegyenlőségi szakember. Az esélyegyenlőséggel a belső képzések keretében is foglalkoznak. A programokban külön szerepet kapnak a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok, pl. jelenleg a kidolgozás alatt álló TÁMOP EU-s program keretében is megjelenik az esélyegyenlőség, sőt a hátrányos helyzetű kategóriák esetében külön prioritást kapnak a nők.

Interviewerin:

Was könnte der Grund dafür sein, dass die Beteiligung von Frauen an Weiterbildung größer ist als die der Männer, ihre Beschäftigungsquote und ihr Verdienst jedoch geringer sind?

Herr Lengyel:

Gegenwärtig diskriminiert der Arbeitsmarkt die Frauen (obwohl dies eher latent ist), aber meiner Meinung nach ist dies die richtige Formulierung. Aus Makroperspektive lässt sich sagen, dass die Marktverhältnisse über die Beschäftigung entscheiden, der Arbeitsmarkt jedoch selektiert. Weil es für Frauen schwerer ist, einen Job zu finden, versuchen sie mit aktiver Teilnahme an Erwachsenenbildungsprogrammen diesen Nachteil zu kompensieren. Meiner Meinung nach ist eine reizvolle Lösung die Beschäftigungskostenerstattung. Es existiert in der Gesellschaft ein Vorurteil (z.B. eine Mutter mehrerer Kinder wird ständig zu Hause sein, weil ihre Kinder krank sind), das, wenn es häufig gehört wird, immer mehr erstarkt. Immer mehr Arbeitgeber haben das Gefühl, dass auch sie sich getrost dieser Auffassung anschließen können. Meiner Meinung nach wäre es besser, von Seiten der gesellschaftlichen Einrichtungen die eine oder andere Erfolgsstory an die Öffentlichkeit zu bringen.

Interjúvezető:

Mi lehet az oka, hogy a nők felnőttképzésben történő részvételi aránya magasabb a férfiaknál, mégis a foglalkoztatási mutatók és kereseti adatok alacsonyabbak?

Lengyel úr:

Jelenleg a nőket a munkaerőpiac diszkriminálja (bár ez inkább latens módon van jelen), de szerintem nem ez a helyes megfogalmazás. Makroszempontról elmondható, hogy a piaci viszonyok döntenek el a foglalkoztatást, a munkaerőpiac azonban szelektál. Mivel a nők számára nehezebb az elhelyezkedés, ezért a felnőttképzési programokban való aktív részvétellel próbálják kompenzálni ezt a hátrányt. Véleményem szerint ösztönző megoldás, hogy foglalkoztatási költségtérítés legyen. Létezik a társadalomban egy előítélet (pl. egy többgyermekes édesanya állandóan otthon van, mert beteg a gyereke), amit, ha gyakran hangoztatnak, egyre inkább felerősödik, és egyre több munkáltató érzi úgy, hogy ő is bátran csatlakozhat ehhez a gondolathoz. Véleményem szerint a társadalmi szervezetek részéről jobb lenne egy-egy sikertörténet felmutatása.

Interviewerin:

Wie sieht die Kontaktpflege mit den Klienten aus und welche speziellen Programme werden für Frauen angeboten?

Herr Lengyel:

Für unsere im Kundendienst beschäftigten Kollegen ist als Aufgabenbereich Information, Hilfestellung, Arbeitsvermittlung und Unterrichtung über die Formen der Unterstützung gesetzlich vorgeschrieben. Ein Sachbearbeiter betreut täglich 10 Klienten, hier zum Beispiel ist der Anteil der Frauen größer, ca. $\frac{3}{4}$ der Beschäftigten sind Frauen. Die Sachbearbeitung bedeutet eine Art Vertrauensverhältnis, da die Klienten häufig persönliche Dinge über ihr Privatleben erzählen. Dank ihrer ausgeprägteren empathischen Fähigkeiten sind Frauen viel eher in der Lage, den Klienten „beizustehen“, ihnen glauben zu machen, dass sie die Wichtigen sind. Gleichzeitig jedoch tragen wir Sorge dafür, dass unsere Mitarbeiter sich dadurch nicht zu belastet fühlen. An einer allgemeinen Informationsveranstaltung nehmen die Klienten in Gruppen teil. Später erhalten sie individuell weitergehende Informationen, es folgen Beratung und Arbeitsvermittlung. Es wird ein spezielles Programm geben, z.B. das EU-Programm, das ich vorhin erwähnt habe, in dem wir den Ansprüchen entsprechend

Interjúvezető:

Hogyan történik az ügyfelekkel való kapcsolattartás és milyen speciális programokat kínálnak a nőknek?

Lengyel úr:

Az ügyfélszolgálaton dolgozó munkatársaink számára törvényben rögzített a tájékoztatás, segítségnyújtás, munkaközvetítés és a támogatási formák ismertetése, mint szolgáltatás. Naponta 10 ügyféllel foglalkozik egy-egy ügyintéző, itt pl. nagyobb arányban vannak jelen nők, a foglalkoztatottak kb. $\frac{3}{4}$ része nő. Az ügyintézés egyfajta bizalmi viszonyt eredményez, az ügyfelek gyakran személyes dolgokat is elárulnak saját életükről. Fejlettebb empátikus készségük révén a nők sokkal inkább alkalmasak az ügyfelek „gyámolítására”, elhítenni velük, hogy ők a fontosak. Ezzel egyidőben azonban gondot fordítunk munkatársaink leépülésének és kiegészésének megakadályozására. Az ügyfelek csoportos foglalkozás keretében kapnak általános tájékoztatást, majd egyéni ügyfélmenedzseléssel történik a további tájékoztatás, munkaközvetítés, tanácsadás. Speciális program lesz pl. az előbb említett EU-s program, amelyben a képzési menüből kiválasztott oktatás idejére gyermekmegőrzést fogunk biztosítani az igényeknek megfelelően. A képzés bármilyen lehet a képző

über die Dauer der aus einem „Bildungsmenü“ gewählten Kurse Kinderbetreuung sicherstellen. Die Weiterbildung kann jedes Angebot aus dem „Bildungsmenü“ sein, das in den im Vorfeld mit den Bildungseinrichtungen abgeschlossenen Kooperationsvereinbarungen vorkommt. Im Falle von Müttern in Elternzeit darf die Weiterbildung nicht mehr als 20 Wochenstunden umfassen.

Interviewerin:

Welche Bildungsprogramme werden von den Frauen am häufigsten ausgewählt?

Herr Lengyel:

Das ist sehr verschieden. Über die Teilnahme an den Programmen entscheiden der Bedarf am Arbeitsmarkt und die individuellen Fähigkeiten. Die Dauer der Kurse ist nicht begrenzt, sie kann auf sechs Monate angelegt sein oder in Einzelfällen auch auf ein Jahr. Die Kosten für die Weiterbildung sind nicht auf den Einzelnen berechnet, sondern als Gesamtkosten festgelegt. Jede Anmeldung zu einem Weiterbildungsprogramm (so auch die Kostenübernahme) ist das Ergebnis individueller Beurteilung. Die Mehrheit derjenigen mit niedrigem Schulabschluss graut sich vor der Schule, und sie sind in der Mehrheit! Letztes Jahr (2006) waren

intézményekkel előzetesen megkötött együttműködési megállapodásokban rögzített képzési menü alapján. GYES-en lévő anyukák esetén a képzési idő a heti 20 órát nem haladhatja meg.

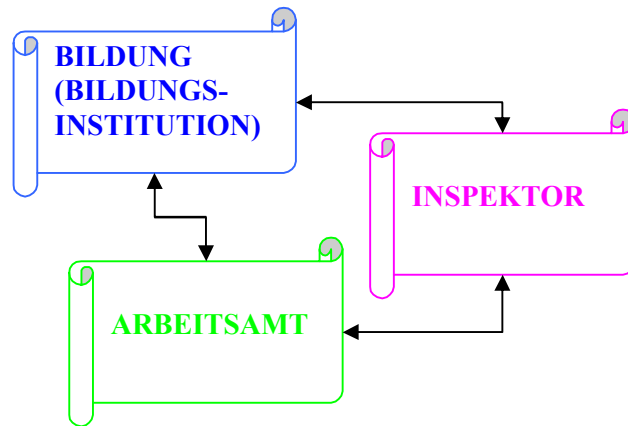
Interjúvezető:

Milyen képzési programokat választanak leggyakrabban a női ügyfelek?

Lengyel úr:

Nagyon változatos. A felnőttképzési programok történő bekapcsolódást a munkaerőpiaci kereslet és az egyéni adottságok határozzák meg. A képzések időtartama nincs korlátozva, 6 hónapig vagy egyes esetekben akár egy évig is eltarthat. A képzési költségek nem egyénre, hanem összköltségi szinten vannak meghatározva. Minden felnőttképzési programba történő bekapcsolódás (így a költségek átvállalása is) egyéni elbírálás eredménye. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők többsége irtózik az iskolától, és ők vannak többségben! Tavaly (2006-ban) 117.043 ügyfélből 63.278 volt a nő, ez 54,1 %-ot

von 117.034 Klienten 63.278 Frauen, d.h. 54,1%. In der Dreierverbindung Bildung–Klient–Arbeitsamt erfüllt letzteres auf eine Art die Rolle eines Mäzens:

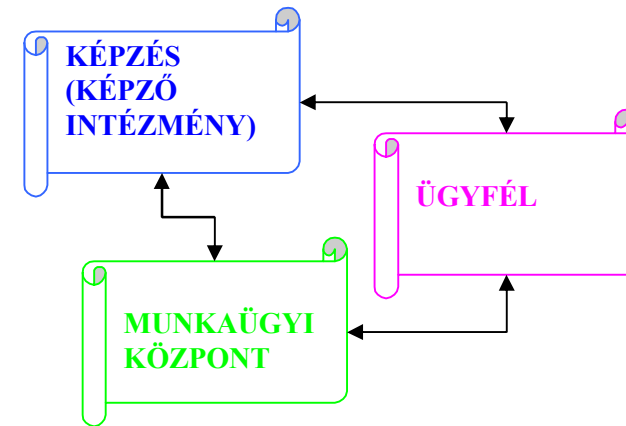


In der Informations- und Beratungsstelle für Beschäftigung (Foglalkoztatási Információs Tanácsadó – FIT) in der Karinthy-Straße wird ein System zur Entscheidungshilfe angewandt. Nach Eingabe der Daten kann das System bestimmen, welche Chancen eine Person in ihrem gegebenen oder einem gewünschten Berufsfeld hat.

Interviewerin:

Wie erfolgreich ist die berufliche Reintegration von Frauen, insbesondere derjenigen, die an einer Weiterbildung teilgenom-

mennt, tehát ezért kell különösen a nőkre fókuszálni. A képzés-ügyfél-munkaügyi központ hármas egységében az utóbbi egyfajta mecénási szerepet tölt be:



A Karinthy úton működő Foglalkoztatási Információs Tanácsadóban (FIT) működő döntéstámogató rendszer, a profilíng rendszer az adatok bevitele után képes meghatározni, hogy az egyének milyen elhelyezkedési esélyei vannak egy adott szakmában vagy érdeklődési körében.

Interjúvezető:

Mennyire sikeres a nők (különösen a felnőttképzésben részt vett nők) munkaerőpiaci reintegrációja?

men haben?

Herr Lengyel:

Der gegenwärtige Stand ist im Großen und Ganzen statisch. Die einzelnen Schritte des Arbeitsvermittlungsprozesses beim Arbeitsamt sind:

- Einstellung durch einen Arbeitgeber
- Unterstützung durch Weiterbildung (zunächst aus einem bestimmten Bildungsangebot)
- FIT (Informations- und Beratungsstelle für Beschäftigung – individuelle Analyse der Arbeitsmarktchancen)
- Psychologischer Fachdienst
- JOB-Klub: ein dreiwöchiges Gruppentherapieprogramm in amerikanischem Stil, nach dem die Einstellungschancen bei 95% liegen.

Bei Frauen ist die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen größer.

Lengyel úr:

A pillanatnyi állomány nagyjából statikus. A Munkaügyi Központ munkaszervezési folyamatának lépései:

- Elhelyezés munkáltatónál
- Képzéstámogatás (előre meghatározott képzési kínálatból)
- FIT (egyéni munkaerőpiaci esélyelemzés)
- Pszichológiai szakszolgálat
- JOB klub: 3 hetes amerikai típusú csoportterápiás program, amely után 95%-os az elhelyezkedési esély

A nők esetében általában nagyobb a munkaerőpiaci mobilitás.

Ergänzende statistische Daten

Auf Grundlage der Daten von Ende Februar 2007 (Zahlen vom Jahresanfang + neu Hinzugekommene) sind:

24.795 Frauen in der Region Mittelungarn arbeitslos gemeldet,

13.004 Frauen in Budapest arbeitslos gemeldete,

3.827 Frauen langzeitarbeitslos.

Schulabschluss	Personen
Weniger als 8 Klassen	528
Hauptschulabschluss	6879
Ausbildung	4317
Fachschule	938
Spezialfachschule	16
Fachgymnasium	4366
Technikum	586
Gymnasium	3999
Fachhochschule	1845
Universität	1021

Alter	Personen
<17	>45
17-20	548
21-25	2247
26-35	6964
36-45	6313
46-50	3086
51-55	4079
56-60	1489
>60	24

Kiegészítő statisztikai adatok

2007. februári zárólétszám (év eleji nyitólétszám + csatlakozók) adatai alapján:

24795 fő munkanélküli nő a közép-magyarországi régióban

13004 fő munkanélküli nő Budapesten

3827 fő tartós munkanélküli nő

Iskolai végzettség	Létszám fő
8 általános alatt	528
8 általános	6879
Szaktanácsképző	4317
Szakiskola	938
Speciális szakiskola.	16
Szakközépiskola	4366
Technikum	586
Gimnázium	3999
Főiskola	1845
Egyetem	1021

Életkor	Létszám fő
<17	>45
17-20	548
21-25	2247
26-35	6964
36-45	6313
46-50	3086
51-55	4079
56-60	1489
>60	24

Die Daten von 2006 ergeben:	2006-os adatok alapján:
7.123 Personen (3.527 Frauen) fanden durch Unterstützung eine neue Beschäftigung.	7.123 fő (3527 nő) vált támogatott formában foglalkoztatottá
30.389 Personen (16.506 Frauen) fanden ohne Unterstützung eine neue Beschäftigung.	30.389 fő (16506 nő) vált támogatás nélkül foglalkoztatottá
4.827 Personen nahmen insgesamt an einem vom Arbeitsamt geförderten Weiterbildungsprogramm teil, davon waren 2.725 Frauen.	4.827 fő vett részt összesen munkaerőpiaci képzésben, ebből 2.725 fő nő vett részt munkaerőpiaci képzésben

Die häufigsten Bildungsprogramme für Frauen (diesbezüglich gibt es keine zusammengefassten Daten):

- Informatik
- Sprachen
- Bürokommunikation
- Kinderfrau
- Sozialarbeit, Pflege
- Kassieren
- Handel
- Floristik

Leggyakoribb képzési programok nők számára (erre vonatkozóan nincs összesített adat):

- Informatikai képzés
- Nyelvi képzés
- Irodavezető
- Dajkaképzés
- Szociális gondozó, ápoló
- Pénztáros
- Kereskedelmi képzés
- Virágkötő

Diese Bildungsangebote sind durch ausgewählte Bildungseinrichtungen organisierte Gruppenseminare. Bei den Bildungseinrichtungen ist die Akkreditierung absolute Voraussetzung.

Manchmal kommt es vor, dass ein Klient seinen individuellen Bildungsweg wählt. In diesem Fall unterstützt das Arbeitsamt bei Erfüllung der vorher festgelegten Bedingungen (z.B. vorläufiges Papier vom Arbeitgeber über die Beschäftigung) die Weiterbildung.

Der Familienstand wird beim Arbeitsamt nicht registriert, da diese Daten irrelevant sind.

Ein Hinweis diesbezüglich findet sich nur in der Spalte „Einstellungsschwierigkeiten“, wo im letzten Jahr 2741, davon 2607 Frauen, familiäre Gründe als Schwierigkeit angaben.

Zwecks Ausweitung des demokratischen Dialogs gehört zu den Plänen des Arbeitsamtes die Erstellung einer zivilen Hilfs-Unterstützungs-Beratungsgruppe.

Ezek a képzések az előre kiválasztott képzési intézmény által szervezett csoportos képzések. A képző intézmények esetében nem kizárólagos feltétel az akkreditáció.

Néha előfordul, hogy az ügyfél egyéni tanulási utat választ, ebben az esetben az előzetesen meghatározott feltételek (pl. előzetes papír a foglalkoztatásról a munkáltatótól) teljesülése esetén is támogatja a képzést a Munkaügyi Központ.

A Munkaügyi Központban nem regisztrálják az ügyfél családi állapotát, mert ez számukra nem fontos adat.

Erre vonatkozóan utalást csak az elhelyezkedési nehézség rovatban találunk, ahol a tavalyi évben 2741 fő (2607 nő) jelölte meg a családi okot, mint nehézséget.

A demokratikus párbeszéd kiszélesítésének céljából a Munkaügyi Központ terveik között szerepel egy segítő-támogató-tanácsadó civil csoport kialakítása.

7. Bildung um der Bildung Willen – Die Frauenakademie

Neben vorrangig berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten für Frauen, existieren in Deutschland zahlreiche Bildungsangebote speziell für Frauen, mit dem Ziel die Teilnehmerinnen „im Engagement für gesellschaftliche wie persönliche Veränderungsprozesse zu stärken und zu unterstützen“⁵⁰.

Solche Bildungsangebote vertreten den Anspruch, Chancengleichheit nachhaltig zu fördern, indem sie die Teilnehmerinnen ermutigen, sich kritisch mit ihrer Umwelt auseinander zu setzen und gegebenenfalls selbst aktiv zu werden.

Dieses emanzipatorische Verständnis von Frauenbildung hat seine Wurzeln in der so genannten zweiten Welle der Frauenbewegung, die Ende der 60er Jahre begann. Im Zuge dieser entwickelten sich Konzepte für eine größtenteils politisch orientierte feministische Bildung oder Frauenbildung, die die kritische Auseinandersetzung mit Frauen benachteiligenden gesellschaftlichen Strukturen und weiblicher Identität zum Ziel hatte.

Mit neuen Erkenntnissen und Paradigmenwechseln in der Frauenforschung veränderten sich im Laufe der Zeit auch die Grundsätze und Ziele der Frauenbildungsarbeit.

Während es zunächst um den Ausgleich von Defiziten gegenüber

7. Képzés a képzés kedvéért – Női Akadémia

Elsődlegesen nők számára megszervezett foglalkozásra vonatkozó ajánlatok mellett Németországban számos speciális képzési kínálat létezik, azzal a céllal, hogy a résztvevő nőket erősítsék és támogassák a kötelezettségvállalás tekintetében, a társadalmi és személyes változási folyamatokban.⁵⁸

Ezek a képzési kínálatok azzal az igénnyel rendelkeznek, hogy az esélyegyenlőséget hosszú távon támogassák, azáltal, hogy támogatják a résztvevőket, hogy kritikusan foglalkozzanak a környezetükkel, és adott esetben saját maguk is aktiválódjanak.

A női képzés ezen emancipatorikus értelmezése a '60-as évek végétől az ún második női mozgalomban hordozza gyökereit. A nagyobb részt politikai orientált feminisztikus képzés vagy női képzés koncepciónak kialakulása során az volt a cél, hogy a nőket hátrányos helyzetbe hozó társadalmi struktúrákkal és női identitással kell kritikusan foglalkozni.

A női kutatásban megszerzett ismeretekkel és paradigmaváltással időközben megváltoztak a női képzés munkacéljai és alapelvei is.

Míg a kezdetekben a férfiakkal szembeni deficitek képzés általi

Männern durch Bildung ging, begann in den achtziger Jahren in der Frauenbildungsarbeit eine bewusste Auseinandersetzung mit spezifisch weiblichen Stärken und der „Unterschiedlichkeit gegenüber Männern“⁵¹. Später, Anfang der neunziger Jahre, wurde wiederum das damit verbundene „Postulat der Gleichheit und Schwesterlichkeit“⁵² in Frage gestellt und auf Differenzen auch unter den Frauen aufmerksam gemacht.

Für die Bildungsarbeit bedeutete diese Entwicklung auch eine Auseinandersetzung mit den Lehr-Lern-Verhältnissen und dem Bildungsverständnis⁵³, d.h. z. B. mit der Frage, ob Frauen anders lernen als Männer, inwieweit sich ihre Interessen und Motive von denen der Männer unterscheiden und welche Konsequenzen daraus für die Gestaltung von Bildungsangeboten gezogen werden müssen. Viele der daraus entwickelten didaktischen Prinzipien sind heute auch außerhalb der reinen Frauenbildungsarbeit anerkannt, wie zum Beispiel das Prinzip der Teilnehmerorientierung, das ein Anknüpfen an die spezifischen Lebenssituationen, die bisherigen Lern- und Lebenserfahrungen und die jeweiligen Stärken der Teilnehmer beinhaltet.

Ein Beispiel für ein Bildungsangebot speziell für Frauen, das sich an diesen Prinzipien orientiert, sind die Frauenakademien in

kiegyenlítéséről volt szó, addig a '80-as években a női képzési munkán belül specifikus női erények és a „férfiaktól való különbséggel”⁵⁹ való tudatos gondolkodás indult el. Majd később, a 90-es évek kezdetén ismételten megkérdőjelezték az ezzel összefüggő „egyenlőség és testvériesség posztulátumát”⁶⁰ és egyúttal a nők közötti különbségre is felhívták a figyelmet.

A képzési munkával kapcsolatosan ez a fejlődés a tanítási-tanulási viszonyokkal és képzési ismerettel, illetve értelmezéssel kapcsolatos foglalkozást is jelentette.⁶¹ Ami azt jelenti, hogy pl. azzal a kérdéssel kellett foglalkozni, hogy a nők másképp tanulnak-e mint a férfiak? Mennyiben különbözik az érdeklődésük, illetve a motivációjuk a férfiakétól? És milyen következményeket kell mindebből levonni a képzési kínálatok alakításával kapcsolatosan? Számos ebből kifejlesztett didaktikai elv is elismert manapság a női képzési munkán kívül is. Mint pl. a résztvevők orientációjának elve, amely a résztvevők speciális élethelyzetéhez, eddigi tanulási és élettapasztalatai, illetve a mindenkori erősségeihez való hozzácsatolást tartalmazza.

Speciálisan nőknek tervezett képzési kínálat egy példája, amely ezen az elven orientálódik, a Baden-Württembergi Női Akadé-

Baden-Württemberg.

Das Konzept für die der jeweiligen örtlichen Volkshochschule angegliederten Einrichtungen wurde 1987 an der Universität Ulm auf Initiative einer Gruppe von VHS-Teilnehmerinnen entwickelt und diente später weiteren Volkshochschulen in Baden-Württemberg als Vorbild beim Aufbau eigener Frauenakademien.

Ein Studium an der Frauenakademie dauert in der Regel drei Jahre. Da das Angebot sich besonders an Frauen in oder nach der „Familienphase“ wendet, finden die Seminare nur an zwei Vormittagen in der Woche statt.

Das (ursprüngliche) Konzept ist allgemein bildend ausgerichtet und dient nicht der Vorbereitung auf eine spezifische berufliche Tätigkeit.⁵⁴ Zwar kann nach erfolgreicher Teilnahme ein Zertifikat erworben werden, dieses ist jedoch nicht akkreditiert. Das Kursangebot umfasst sowohl Seminare und Projekte zu Natur- (Biologie/Ökologie) als auch zu Geistes- und Sozialwissenschaften (Geschichte, Literatur, Soziologie, Theologie, Ökonomie etc.), sowie zu Kunst, Schauspiel und Kommunikation. Diese Themenfelder werden in der Regel aus Frauenperspektive angegangen, d.h. Veranstaltungen zu Geschichte und Gesellschaft beschäftigen sich mit Frauenpersönlichkeiten und Frauenschicksalen, in Literaturkursen werden vorwiegend weibliche Autoren

mia.

A mindenkori helyi népfőiskolához csatolt intézmények koncepcióját 1987-ben fejlesztették ki az Ulm-i Egyetemen, a népfőiskola résztvevőinek egy csoportja kezdeményezésére, és ez később példaként szolgált a további Baden-Württemberg-i népfőiskoláknak saját női akadémiák felépítésénél.

A Női Akadémián egy tanulmány általánosan három évig tart. Mivel maga a kínálat különösen családi fázisban vagy utána lévő nőkhöz fordul, így a szemináriumok a hét folyamán két délelőtti zajlanak.

Az eredeti koncepciónak átlagos képző karaktere van, és nem egy specifikus szakmai tevékenységre való felkészítésre szolgál.⁶² Sikeres részvétel után ugyan meg lehet szerezni egy bizonyítványt, ez azonban nincs akkreditálva. A tanfolyam természet- (biológia, ökológia), ill. társadalomtudományi (történelem, irodalom, szociológia, teológia, ökonómia stb.), valamint művészet, színháztudomány és kommunikációs szemináriumokat, projekteket foglal magába. Ezeket a tematikákat általában a nők szempontjából közelítik meg, tehát történelmi és társadalmi rendezvények a nők személyiségével, illetve sorsával foglalkoznak. Irodalmi tanfolyamokon többnyire női szerzőket elemeznek, vagy a súlypontot női protagonistákra, vagy egy bizonyos korszak irodalmában kiraj-

behandelt oder es wird der Schwerpunkt auf weibliche Protagonisten oder das sich in der Literatur einer bestimmten Epoche abzeichnende Frauenbild gelegt.

Obwohl die Einschreibung keinen bestimmten Schulabschluss oder andere Qualifikationen voraussetzt, wird Wert auf Wissenschaftlichkeit gelegt. Im ersten Studienjahr liegt daher ein Schwerpunkt auf der Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden.

Bei einem Besuch der Frauenakademie in Schwäbisch Hall im April 2007 kam ein Gespräch mit der Leiterin Dr. Ruth Steinke zustande, das leider nicht aufgezeichnet werden konnte und hier deshalb nicht wörtlich wiedergegeben werden kann. Außerdem konnten mit zwei Teilnehmerinnen aus dem sechsten Semester telefonisch Interviews geführt werden.

Aus den Interviewnotizen ergibt sich:

Frau Steinke bestätigt unsere Vermutung, dass, angesichts der großen Zahl hoch qualifizierter Frauen, bezüglich des Zugangs zum Bildungssystem keine grundsätzliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts besteht. Es könne aber nach wie vor von einer gesellschaftlichen Benachteiligung gesprochen werden, aufgrund der gegebenen geschlechtsabhängigen Rollenzuschrei-

zolódó, illetve kiemelkedő nők képére helyezik.

Annak ellenére, hogy a beiratkozáshoz nem feltétel egy bizonyos iskolai végzettség vagy más kvalifikáció, mégis igényt tartanak a tudományosságra. Az első két szemeszterben a súlypontot tudományos munkamódszerek közvetítésére helyezik.

Egy 2007 áprilisában, a Schwäbisch Hall-i Női Akadémiában tett látogatás apropójaként, egy beszélgetésre került sor az akadémia vezetőjével, dr. Ruth Steinke asszonnyal. Ezt a beszélgetést sajnos nem sikerült felvenni, és ebből adóddóan nem is tudjuk szó szerint visszaadni. Ennek ellenére mégis sikerült két harmad éves hallgatóval telefoninterjút folytatni.

Az interjú során rögzített feljegyzésekből a következőt lehet levezetni:

Steinke asszony igazolja a feltételezésünket, mely szerint a magasan kvalifikált nők nagy létszámára való tekintettel a képzési rendszerhez való hozzáférés tekintetében a nemek között nincs alapvető hátrány. Azonban mégis meg lehet említeni egy társadalmi hátrányt az adott nemtől függő szerepattribúció vagy saját attribúció alapján, amely azt vonja maga után, hogy a lányok

bungen oder auch Selbstzuschreibungen, was zur Folge habe, dass die Berufswahl von Mädchen und Frauen eingeschränkt werde und damit häufig auch ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Häufig spiele bei der Berufswahl die Vereinbarkeit mit einer Familie eine entscheidende Rolle, wobei der eigentliche (Weiter-) Bildungshunger vieler Frauen ungestillt bleibe.

Frauen brächten außerdem andere Voraussetzungen und damit andere Bildungsansprüche mit als Männer. Ihre Bildungsbiographien seien häufig unterbrochen, gerade aufgrund des Konflikts zwischen Familie und Beruf. Sie seien deshalb häufig auf der Suche, während Männer meist eher zielgerichtete Bildungsbiographien haben. Die Frauenakademie wolle, so Frau Steinke, eine Antwort auf dieses Suchen, Neuorientieren von Frauen geben. Dass sie eine Einrichtung allein für Frauen ist, stoße dabei nicht selten auf Unverständnis. Die Frauenakademie möchte jedoch die Möglichkeit der Reflexion über die eigenen Erfahrungen bieten, durch den Austausch mit Frauen in ähnlichen Lebenssituationen und mit ähnlichen Hintergründen. Ziel ist es, in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Themen aus Politik, Zeitgeschichte, Literatur, und Philosophie, mit Naturwissenschaften, anderen Ländern und Kulturen etc. aus Frauenperspektive die eigene, persönliche Biographie im Kontext eines gesellschaft-

és a nők pályaválasztása korlátozódik, és ezzel együtt a továbbképzési lehetőségek is. A pályaválasztásnál a családdal való összeegyeztethetőség gyakran döntő szerepet játszik, ahol sok nő tulajdonképpen továbbképzési éhségét nem csillapítják.

Ezenkívül a nők más előfeltételeket és ezzel együtt más képzési igényeket hoznak magukkal, mint a férfiak. Az ő képzési biográfiájuk igen gyakran meg van szakadva, éppen a család és foglalkozás közötti konfliktusból adódóan. Ők még gyakran keresnek, míg ezzel ellentétben a férfiak gyakran célirányú képzési biográfiákkal rendelkeznek. Steinke asszony szerint a női akadémia a nők ezen keresésére, új orientációjára kíván választ adni. Hogy ez az intézmény egyedül nőknek szól, ez nem ritkán produkál értetlenséget. A Női Akadémia azonban a saját tapasztalatokról való elgondolkozás lehetőségét szeretné felkínálni, hasonló élethelyzetben lévő és élettapasztalatokkal rendelkező nők gondolatcseréje által. A cél az, hogy politikai, történelmi, irodalmi és filozófiai, természettudományi, valamint országismereti és kulturális jellegű témákkal való tudományos megközelítésből, női szempontból, egy társadalmi jelenség kontextusán belül a saját személyes biográfiát lehessen tisztán és világosan

lichen Phänomens zu sehen. Wenn über die „Gender-Frage“ mit Männern gemeinsam reflektiert werden soll, was auch denkbar wäre, müsste diese direkt thematisiert werden. Frauen seien zu einer solchen Auseinandersetzung außerdem viel eher bereit als Männer. In der Regel sprächen Frauen untereinander auch offener über Gefühle als Männer bzw. mit Männern, sie reflektierten mehr über eigene Schwächen.

Dazu komme, dass die Frauen, die in die Frauenakademie kommen, häufig wenig Selbstbewusstsein bezüglich ihrer eigenen Lernfähigkeiten und Bildungserfahrungen mitbrachten. Deshalb wolle die Frauenakademie die Möglichkeit zum zweckfreien Lernen bieten, d.h. es soll um des Lernens willen gelernt werden.

Die Studentinnen an der Frauenakademie seien in der Regel Frauen mittleren Alters, deren Kinder bereits etwas größer und selbständiger sind. Auch der berufliche Hintergrund sei oft ähnlich und habe sich im Lauf der Jahre kaum verändert: Der Großteil der Frauen sei ursprünglich als Bürokauffrau o.ä. oder als Krankenschwester, typischen „Frauenberufen“, ausgebildet, und suche jetzt eine (berufliche) Neuorientierung. Ganz oft sei das der Fall nach der „Familienphase“, wenn die Kinder etwas größer sind, und die Frauen sich wieder ihren eigenen Interessen und

felismerni. Ha a nemi kérdésről, a „gender kérdésről” kell a férfiakkal közösen reflektálni, amely elképzelhető lenne, akkor ezt közvetlen módon kellene tematizálni. Nők egy ilyenfajta dialógusra sokkal inkább hajlandóak, mint a férfiak. Általában is sokkal nyiltabban beszélnek a nők az érzéseikről, mint a férfiak, illetve férfiakkal, és sokkal többet gondolkoznak el a saját gyenge pontjaikon is.

Ehhez még az is hozzájön, hogy azok a nők, akik a Női Akadémiára jönnek, a saját tanulási képességükre és képzési tapasztalatukra vonatkozóan kevés önbizalommal rendelkeznek. Ezért szeretne a Női Akadémia egy célszabad tanulási lehetőségét megteremteni, ami azt jelenti, hogy a tanulás érdekében kell tanulni.

A Női Akadémia egyetemistái többnyire középkorú nők, akik gyermekei már meglehetősen nagyok, illetve önállóak. A szakmai háttér is gyakran hasonló, és az idő folyamán alig változott. A nők nagyrésze eredetileg irodai alkalmazottként vagy nővérként lettek kiképezve, tehát tipikus női foglalkozások, és most új szakmai orientációt keresnek. Nagyon gyakran ez az eset a családi fázis után, ha a gyermekek már nagyobbak a nők saját érdeklődésük és vágyaik felé fordulnak.

Wünschen zuwenden.

Frau F. ist so eine „typischen Frauenakademie-Frau“: Sie ist Mitte vierzig, hat zwei Kinder im Alter von 11 und 15 Jahren. Ihren ursprünglichen Beruf, Krankenschwester, hat sie wegen der Familie aufgegeben und später nicht wieder aufgenommen, weil sie die Arbeit als belastend und „nicht erfüllend“ betrachtete.

Andere Teilnehmerinnen sind Seniorinnen, wie zum Beispiel Frau S., die bereits im Ruhestand ist, und sich durch die FA zumindest ansatzweise den Traum eines Studiums verwirklicht hat. Durch die FA habe sie sich außerdem persönlich weiterentwickelt und durch Gespräche mit den anderen Frauen viel über sich selbst gelernt.

Frau F. wiederum sagt, es habe ihr so gut getan wieder zu lernen, den Kopf anstrengen zu dürfen, Neues zu erfahren – „wie ein ausgetrockneter Schwamm, der wieder nass geworden ist“.

Andererseits, erzählt Frau Steinke, falle auf, dass immer weniger Frauen bereit oder in der Lage sind, sich über drei Jahre hinweg auf ein Angebot wie die FA einzulassen.

Dies liege unter anderem daran, dass die „Zweckfreiheit“ des Bildungsangebots der Frauenakademie im sozialen Umfeld der Frauen, aber auch bei diesen selbst auf häufig auf Unverständnis stoße, weil nicht klar ersichtlich ist, „was man dann damit macht“, sprich, wofür das Gelernte später verwertbar ist. Der Anspruch

F. asszony egy ilyen tipikus női akadémia-i résztvevő: 40-es évek közepén jár, 2 gyermeke van, 11 és 15 évesek. Eredeti foglalkozását, mint nővér, a család érdekében adta fel, amelyet nem vett fel ismét, azért, mert a munkáját megterhelőnek és nem kielégítőnek tartotta.

A többi résztvevő nyugdíjas, mint pl. S. asszony, aki a népfőiskola révén legalábbis részben meg tudta valósítani azt a vágyát, hogy egy felsőfokú intézményben tanuljon. A népfőiskola segítségével személyiségében is tovább tudott fejlődni, és más asszonyokkal folytatott beszélgetések során sokat tanult saját magáról is.

F. asszony ugyankkor azt mondja, hogy nagyon jót tett neki az, hogy ismét tanulhat, megerőltetheti a fejét, új dolgokat tanulhat, mint egy kiszáradt szivacs, amely ismét nedves lett.

Másrészről Steinke asszony azt is meséli, hogy feltűnő, hogy egyre kevesebb asszony képes és hajlandó arra, hogy a népfőiskola által nyújtott kínálatot három éven keresztül igénybe vegye.

Ez többek között azzal is összefügg, hogy a női akadémia képzés kínálatának célszabadsága a nők szociális környezetében, de saját maguknál is, gyakran értetlenséggel szembesül. Mert nem látszik világosan az, hogy „mit lehet ezzel kezdeni”, tehát mire lehet felhasználni a tanultakat. Az az igény, hogy olyan

sich über so lange Zeit vorrangig für sich selbst weiterzubilden, setze die Frauen gegenüber sich selbst und ihrer Umwelt unter Rechtfertigungsdruck.

Der Besuch der Frauenakademie ist kein staatlich anerkanntes Studium, das Zertifikat, das nach erfolgreicher Teilnahme ausgestellt wird, ist kein offizieller Bildungsabschluss und qualifiziert nicht für bestimmte berufliche Tätigkeiten. Eine Zertifizierung jedoch, die einem bestimmten Bildungsabschluss gleichkäme, würde dem Selbstverständnis der FA allgemeine und zweckfreie Bildung zu bieten, ja auch widersprechen. Man könne sich, so Frau Steinke, natürlich überlegen, eine mehr berufs- bzw. abschlussorientierte Weiterbildung anzubieten, „was dann aber nicht mehr Frauenakademie wäre, sondern etwas anderes“.

Weiterbildung an der Frauenakademie solle als Chance verstanden werden, „nicht als Zurichtung der Teilnehmerinnen für den Arbeitsmarkt“.

Auch Frau F. hat die Erfahrung gemacht, dass viele nicht verstehen können, was sie davon habe, so viel Zeit und Geld zu investieren, und am Ende „nichts in der Hand“ zu haben. Das stimme schon, sagt Frau F., man habe dann hinterher genauso wenig einen Beruf, wie vorher, aber „Ich sag: Für sich selber hat

hosszú időn keresztül, elsősorban saját magát továbbképezze az ember, a nőket egyrészt saját magukkal szemben, de egyúttal a környezettel szemben is igazolási nyomás alá helyezi.

A Női Akadémia nem egy államilag elismert továbbtanulás, a bizonyítvány, amelyet sikeres részvétel után kiállítanak, nem hivatalos szakmai végzettség, és nem kvalifikál bizonyos szakmai tevékenységre. Egy olyan bizonyítvány, amely ekvivalens volna egy bizonyos szakmai végzettséggel, ellentmondana a népfőiskola értelmezésének, mely szerint az intézmény egy általános és célmentes képzést szándékozik felkínálni. Steinke asszony véleménye szerint természetesen át lehetne gondolni, hogy sokkal inkább egy foglalkozás, illetve végzettségorientált továbbképzést kínáljanak fel, amely azonban „már nem volna női akadémia, hanem valami más”.

A Női Akadémián élvezett továbbképzést lehetőségként, esélyként kell értelmezni, és „nem a résztvevők munkaerőpiacra való előkészítőjeként.”

F.-né is azt tapasztalta, hogy sokan nem tudják megérteni, hogy milyen előny származik belőle, hogy ennyi időt és pénzt investál, és ennek ellenére a végén „mégsem kap a kezébe semmit”. Ez bizonyos mértékig fedi is a valóságot – monja F.-né, hisz a procedúra végén az embernek éppúgy nincs munkája, mint előtte.

man was in der Hand.“ Manchmal wünsche sie sich zwar doch, sich stärker beruflich weiterbilden zu können, aber zuerst habe sie auch etwas für sich selbst gebraucht nach so langer Zeit, die sie vor allem für die Familie da gewesen sei. Etwas für sich selber zu tun – am Anfang habe sie sich „fast nicht getraut, das anzunehmen“, sich so etwas einfach zu gönnen. Vielen Frauen an der FA gehe es ähnlich. Nicht wenige, sagt Frau F., haben ein schlechtes Gewissen, ... ihrer Familie gegenüber.

Ihre Familie habe sie bei der Entscheidung, an die Frauenakademie zu gehen nicht unterstützt, den Entschluss dann aber irgendwann akzeptiert. „Mein Mann, ... da hab ich schon manchmal den Eindruck, dass er selbst gern etwas für sich tun würde..., dass er ein bisschen eifersüchtig ist....“

Im Selbstverständnis der Frauenakademien ist Weiterbildung also mehr als „die Anpassung von Qualifikationen und Kompetenzen der Teilnehmenden an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes“⁵⁵. Vielmehr sehen sie sich als Einrichtungen politischer Bildung⁵⁶, in dem Sinne, dass sie Frauen zur Mitgestaltung der Gesellschaft in ihrem Sinne und aus neuer Perspektive, ermuntern wollen.

Damit leisten sie und ähnliche Konzepte neben der beruflichen Weiterbildung, die auf die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von

De én azt mondom, „saját maga számára mégis van valami az embernek a kezében“. Néha sokkal erősebben szeretné magát továbbképezni szakmailag, de olyan hosszú idő után először szüksége volt saját maga számára valamire, hisz korábban elsősorban csak a családjának élt. Valamit saját magának megtenni kezdetben ezt nem is nagyon mertte bevallani saját magának, hogy ezt megengedheti magának, és a népfőiskolán nagyon sok asszony jár hasonló cipőben. Ahogy F. asszony mondja, sok nőnek van rossz lelkiismerete a családjával szemben.

A családjuk nem támogatta a döntéshozatalban, hogy elmenjen-e a női akadémiára, elhatározásukat azonban valamikor mégis csak elfogadták. „Időnként az a benyomásom, hogy a férjem is tenne valamit saját maga számára. Egy kicsit féltékeny.”

A női akadémiák önértelmezésében a továbbképzés több, mint a résztvevők kvalifikációjának és kompetenciájának a munkaerőpiaci tényekhez való hozzáidomítása.⁶³ Sokkal inkább a politikai képzés intézményeként⁶⁴ tekintik magukat, olyan értelemben, hogy a nőket a társadalomban való aktív részvételre akarják buzdítani az ő értelmük alapján, és új perspektívából.

Ezzel a szakmai továbbképzés mellett, amely a nők munkaerőpiaci esélyeinek megnövelését célozza meg, hosszú távon a nemi

Frauen abzielt, langfristig einen Beitrag zum Abbau von hátrányok leépítéséhez „egy nemre vonatkozó igazságos geschlechtsbedingten Benachteiligungen „Verwirklichung der társadalom megvalósításához”⁶⁵ járul hozzá. geschlechtergerechten Gesellschaft“⁵⁷.

8. Erwachsenenbildung, Organisationsentwicklung und berufliche Reintegration in Ungarn

dargestellt an der Situation des Vereins NSZLE (Nagycsaládosok Szent Lőrinc Egyesülete⁶⁶)

Von zehn für Kindererziehung in Anspruch genommenen Frauen haben vier die Chance, später ihre Arbeit fortzusetzen. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt wählen die vom Elterngeld oder dem Pflegebeitrag lebenden Frauen diese Möglichkeiten oftmals unfreiwillig.

Das größte Problem ist jedoch, dass der Anteil derjenigen groß ist, die vor der Erziehungszeit noch nicht gearbeitet haben und deshalb über keinerlei Arbeitserfahrung verfügen.

Bei Familienfrauen verlangt die Teilnahme an Erwachsenenbildungsprogrammen mehrmalige Kompromissbereitschaft. Oft bekommen sie keine Unterstützung der Familie (wofür der häufigste Grund die traditionelle Rollenaufteilung ist), aber selbst wenn, müssen sie doch oft aus finanziellen Gründen zurückstecken (der Konkurs des Ein-Verdiener-Familienmodells), deshalb funktioniert die Selbstverwirklichung von kleine Kinder erziehenden Müttern nur in bestimmtem Maße.

Die Mehrheit der zivilen Organisationen orientiert sich immer an akuten (oder lokalen) gesellschaftlichen Problemen, an den Schwierigkeiten der an den Aktivitäten der Organisation Betei-

8. Felnőttképzés, szervezetfejlesztés, munkaerőpiaci reintegráció Magyarországon

az NSZLE (Nagycsaládosok Szent Lőrinc Egyesülete) példáján ábrázolva

Tíz gyermekgondozási ellátást igénybevevőből mindössze négynek van esélye, hogy korábbi munkáját folytassa. A munkaerőpiac szempontjából inaktívak körében a GYET-en, illetve ápolási díjon lévő nők sokszor kényszerből választják ezeket a lehetőségeket.

A legfőbb probléma azonban az, hogy nagy azoknak az aránya, akik a gyermekgondozási ellátás ideje előtt sem dolgozott, tehát nincs munkatapasztalata.

A felnőttképzési programokba történő bekapcsolódás a családdal rendelkező nők esetében többszörös kompromisszumkészséget igényel. Gyakran nincs mögöttük a család támogató attitűdje (ennek oka leggyakrabban a tradicionális szerepfelfogás), de ha meg is kapja az otthon segítségét, akkor is többségében pénzügyi motívumok (az egykeresős családi modell felszámolása) állnak a háttérben, ezért a kisgyermeket nevelő édesanyák önmegvalósítása csak bizonyos korlátok között működik.

A civil szervezetek többsége mindig valamilyen akut (vagy helyi) társadalmi problémára, a szervezetben tevékenyen résztvevők vagy a támogatottak nehézségeire orientálódik.

lichten oder diese Unterstützenden.

Oft sind sich die aktiven Bürger der Zivilgesellschaft selbst nicht im Klaren über die im Laufe ihrer Arbeit erfolgenden Kompetenzerweiterung, obwohl in der Theorie und in der Praxis erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten (z.B. Organisationsfähigkeit, Führungsfähigkeit, Fähigkeiten in Zusammenhang mit Antragstellung und Bewerbung, Teamarbeit und Toleranz etc.) nicht nur der Organisation, sondern auch dem individuellen Fortkommen zum Vorteil gereicht.

Die neu erworbenen Kompetenzen können im Lebenslauf oder Motivationsbrief erscheinen, aber sie dienen auch bei der Lösung alltäglicher Probleme oder bei der Ausübung demokratischer Rechte.

Auch im eigenen, große Familien verbindenden ausgeschriebenen Vereinsprogramm war genau die Frage der Ausgangspunkt, wie wir uns in umfassender und konstruktiver Weise der Integration von Müttern kinderreicher Familien in die Erwachsenenbildung annähern können.

Daher kam man zu dem Entschluss, ein in die Organisationsentwicklung eingebettetes Erwachsenenbildungsprogramm umzusetzen.

Für die Personalentwicklung des Vereins wurden mit Hilfe der

Gyakran maguk a civil társadalom aktív állampolgárai sincsenek tisztában önkéntes munkavégzésük során bekövetkezett saját kompetenciabővülésükről, pedig az elméletben és gyakorlatban szerzett képességek és készségek (pl. szervezőkészség, vezetői képességek, pályázatíráshoz szükséges képességek, együttműködés és tolerancia stb.) nemcsak a szervezet, de az egyén saját boldogulásának is előnyére válhatnak.

Az új kompetenciák megjelenhetnek az önéletrajzban vagy motivációs levélben, de a mindennapi problémák megoldásában vagy a demokratikus jogok gyakorlásában is segítségül szolgálhatnak.

Saját, nagycsaládokat tömörítő egyesületi pályázati projektünk kiindulópontja is éppen az volt, hogy hogyan tudjuk komplex és konstruktív módon megközelíteni a nagycsaládos édesanyák felnőttképzésbe történő integrálását?

Ezért arra az elhatározásra jutottunk, hogy szervezetfejlesztésbe ágyazott felnőttképzési programot valósítunk meg.

Egyesületünk humán erőforrásának fejlesztésére három

SWOT Analyse⁶⁷ drei Leitlinien bestimmt:

- Die Finanzierung der Arbeit der Organisation ist fast ausschließlich über Ausschreibung vorstellbar, weshalb noch Bedarf an weiteren Quellen dieser Art besteht.
- Bei den nationalen Ausschreibungen sowie denen der EU werden in der Regel gemeinschaftliche Projekte bevorzugt, weshalb auch wir den Kontakt zu anderen ungarischen und zu internationalen Organisationen ausbauen müssen.
- Die Tatsache wurde anerkannt, dass die Frage der Kinderbetreuung während der Lern- und Arbeitszeiten der Mütter bei manchen Familien nicht gelöst ist.

Im Rahmen einer dem Projekt vorangegangenen Bedarfserhebung wurde zusammengetragen, was jeder lernen möchte. Erst nachdem jeder seine eigenen Vorstellungen abgeschickt hatte, wurden die Teilnehmer für das Programm ausgewählt.

Die Mehrheit der Interessenten entschloss sich, ausgehend von der eigenen Lebenswelt und der eigenen Lebenserfahrung, an einem Erwachsenenbildungsprogramm teilzunehmen, und nahm ihre gegebene Situation also nicht einfach als unveränderlich hin. Aber auch die Auswahl der Bildungsprogramme war im Allgemeinen an die individuellen Lebensumstände (z.B. bereits

irányvonalat határoztunk meg SWOT analízis segítségével:

- A szervezet működésének finanszírozása szinte kizárólag pályázatok útján képzelhető el, ezért még több ilyen jellegű forrásbevonásra van szükség.
- A hazai és Európai Unió pályázatok többségében a civil szféra együttműködését preferálják, ezért nekünk is egyre nagyobb szükségünk van még több magyarországi és nemzetközi kapcsolat kiépítésére.
- Szembesültünk azzal a ténnyel, hogy a gyermekek felügyelete néhány családnál az anyukák tanulással és munkavállalással töltött ideje alatt nem megoldott.

A projekt beindítása előtt előzetes igényfelmérés keretében feltérképeztük, hogy kik és mit szeretnének tanulni. Miután mindenki elküldte a saját elképzelését, csak azután választottuk ki a program résztvevőit.

A jelentkezők többsége saját „életvilágából” és élettapasztalatából kiindulva határozott úgy, hogy bekapcsolódik egy-egy felnőttképzési programba, tehát nem fogadta el megváltoztathatlannak jelenlegi helyzetét. De a képzések kiválasztása is általában az egyének életkörülményeihez (pl. rendelkeznek előzetes tudással vagy tapasztalattal a választott képzés területén) vagy munkaerő-

vorhandenes Wissen und Erfahrungen im Bereich des gewählten Bildungsprogramms) oder Vorstellungen bezüglich der beruflichen Reintegration knüpfbar (z.B. konkrete Zielsetzung in Zusammenhang mit einem Arbeitsplatz).

Im Rahmen der von der gemeinnützigen Landesstiftung für Beschäftigung (Országos Foglalkoztatási Közalapítvány) zugestandenene Unterstützung konnte 12 Personen (10 Mütter und 2 Väter), Eltern kinderreicher Familien, die Teilnahme an akkreditierten Erwachsenenbildungsprogrammen ermöglicht werden.

Das Programm wird zwischen 2006 und 2008 umgesetzt. Zurzeit laufen nur noch die Sprachkurse (für die sich sechs Personen angemeldet haben), die anderen Teilnehmer verfügen bereits über ein Zertifikat.

Bereits vor Beginn der Kurse wurde Wert darauf gelegt, dass von Seiten des Vereins ein Mentor gestellt wurde, der ebenfalls täglich mit den Teilnehmern in Kontakt bleibt, ihnen bei der Auswahl des geeigneten Bildungsprogramms behilflich ist, ihnen Ratschläge für das Lernen gibt und Gruppentreffen organisiert.

Da wir uns bei jedem Teilnehmer auch einer Familie mit ihren Problemen gegenüber sehen müssen, wurden die interessierten Haushalte und Verwandte eingehend über die eventuell auftretenden

piaci reintegrációs elképzelésekhez volt köthető (pl. konkrét célkitűzés munkavállalással összefüggésben).

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnál nyert támogatás keretében 12 fő (10 anya +2 apa) nagycsaládos szülőt iskoláztunk be akkreditált felnőttképzési programokba 2 fő családi napközi működtető, 4 fő EU-s pályázatíró programmenedzser, 3 fő angol (alap és középfokú), 3 fő német (alap és középfokú) nyelvoktatásba kapcsolódott be.

A program 2006-2008 között valósul meg, jelenleg csak a nyelviskolások tanulnak, a többiek már rendelkeznek tanúsítvánnyal.

Már a képzési programokba történő bekapcsolódás előtt is fontos szerepet kapott, hogy az Egyesület részéről legyen egy mentor, aki napi szinten tartja a résztvevőkkel a kapcsolatot, segít a megfelelő képzési program kiválasztásában, tanulási tanácsokat ad és csoportos összejöveteleket szervez.

Mivel minden résztvevő esetében egy család problémáival is szembe kellett néznünk, ezért részletesen tájékoztattuk az érdeklődő házastársakat és rokonokat az esetlegesen felmerülő

den Probleme informiert.

Die Erfahrungen des vergangenen Jahres mit dem Programm zeigen, dass es sich gelohnt hat, in das Projekt einzusteigen.

Keiner der Teilnehmer hat abgebrochen, sechs haben bereits das gesetzte Lernziel erreicht und ein Zertifikat erhalten, die übrigen besuchen noch Sprachkurse.

Vorteile:

- Die Bedarfserhebung im Vorfeld und Kontaktpflege erfolgten auf formellem und informellem Wege.
- Existenzielle und individuelle Motivation (Die Motivation ist groß, weil jeder das lernt, was er möchte.)
- Es wurden nicht die Bildungsprogramme ausgesucht, sondern die Individuen, die am Programm teilnehmen, damit wurde ein teilnehmerzentriertes Vorgehen realisiert.
- Es gab eine auf den Einzelnen zugeschnittene Programmauswahl (bewusste Auswahl aus dem vielfältigen Bildungsangebot).
- Der Projektkoordinator verfügt über Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung, weshalb er den Teilnehmern für das Lernen zu Hause Hilfestellungen geben kann (zum Beispiel durch Vermittlung von Lerntechniken).

nehézségekről.

Az eltelt egy év során szerzett tapasztalatok azt mutatják, hogy érdemes volt belevágnunk a projektbe. A résztvevők közül nem történt lemorzsolódás, hatan már teljesítették a kitűzött tanulási célt és rendelkeznek tanúsítvánnyal, hatan pedig még nyelvtanfolyamra járnak.

Előnyök:

- Előzetes igényfelmérés és kapcsolattartás formális és informális úton
- Egzisztenciális és individuális motiváció (erős a motiváció, mert mindenki azt tanul, amit szeretne)
- Nem a képzési programot választottuk ki, hanem a programban résztvevő egyéneket
- Egyénre szabott képzési program kiválasztása (Tudatos választás a sokszínű képzési kínálatból)
- A projektkoordinátor rendelkezik andragógiai ismeretekkel, ezért aktív segítséget tud nyújtani az otthoni tanuláshoz (pl. tanulási technikák ismertetése)
- Család támogató attitűdje, a képzési programba történő bekapcsolódás feltételeinek megteremtése
- Új kompetenciák, amelyek gyakorlására lehetőséget

- Eine unterstützende Haltung der Familie, und das Schaffen der Voraussetzungen für die Teilnahme an der Weiterbildung waren gegeben.
- Neue Kompetenzen wurden erzielt, für deren praktische Anwendung die NGO Möglichkeiten bietet.
- Es erfolgt stets eine Verknüpfung von Theorie und Praxis (learning by doing).

Die Mitglieder, die ihren Kurs bereits beendet haben, halten den Kontakt mit dem Verein. Diejenigen, die einen Kurs zum Stellen von Förderungsanträgen belegt hatten, konnten bereits bei mehreren Antragstellungen behilflich sein, zwei der frisch ausgebildeten Fachkräfte können seit Herbst 2007 in einem geplanten Familienbeschäftigungsprogramm tätig werden.

Dank der Initiative des Vereins können die Teilnehmer zu ihrem theoretischen Wissen Praxiserfahrung gewinnen, das heißt, man kann von einer Erweiterung nicht nur ihrer kognitiven, sondern auch ihrer praktischen Erfahrungen sprechen.

Schwierigkeiten sind:

- Die Ausschreibungsbedingungen müssen erfüllt werden.
- Es ist nur die Teilnahme an akkreditierten Bildungsprogrammen möglich.

biztosít a civil szervezet

- elmélet és gyakorlat összekapcsolódása (learning by doing)

A már végzett tagok folyamatosan kapcsolódnak be Egyesületünk vérkeringésébe. A pályázatírók már több pályázat elkészítésében segítettek, ősztől pedig Családi napközi működtetését tervezzük a két végzett szakember alkalmazásával.

Az egyesületi kezdeményezéseknek köszönhetően a résztvevők gyakorlatot szerezhettek a már meglévő elméleti tudásukhoz, tehát nemcsak kognitív, hanem gyakorlati kompetenciájuk bővüléséről beszélhetünk.

Nehézségek:

- Pályázati feltételek teljesítése
- Csak akkreditált képzési programba történő bekapcsolódás lehetséges

- Abweichungen bei der Durchführung des Bildungsangebots von der Beschreibung im Vorfeld traten auf.
- Zahlungsbedingungen wurden im Vorhinein festgelegt.
- Es gab Probleme bei der Verwaltung und bei der Begleitung durch den Mentor („Management“, Zeitaufwand bei den Hilfeleistungen).
- Előzetes képzési ajánlat és a megvalósulás közötti eltérések a képző intézmény részéről
- Fizetési feltételek előre meghatározottak
- Adminisztrációs problémák
- Folyamatos mentorálás
- („menedzselés”, segítségnyújtás időigényessége)

Im Projekt machen nicht die Erwachsenenbildungsprogramme selbst die konstruktive Gesinnung aus, sondern in erster Linie das sich Einbringen in dieselben bzw. das Projektmanagement:

- Subjektorientierung (statt auf der Lerntheorie liegt der Schwerpunkt hier in erster Linie auf der komplexen Problembehandlung)
- Der Einfluss der Lebenswelt fördert beim Teilnehmer nicht die Beständigkeit, sondern die Veränderung.
- Es gibt keinen Zwang, jeder lernt, was er möchte.
- Die Familie beeinflusst stark die Lernfähigkeit des Einzelnen (z.B. Müdigkeit, mentale Belastung wegen familiärer Probleme).
- Lernzentrierung, d.h. die Teilnahme an Erwachsenenbildungsprogrammen motiviert zur erneuten Teilnahme an solchen (lifelong learning).

Projektünkben a konstruktív szemléletet nem maguk a felnőttképzési programok, hanem elsősorban az azokba történő bekapcsolódás illetve a projektmenedzselés jelenti:

- Szubjektumorientáltság (a tanuláselmélet helyett itt elsősorban a komplex problémakezelésen van a hangsúly)
- Az „életvilág” befolyásolása nem az állandóságot, hanem a változást erősíti a résztvevőknél.
- Nincs motivációs kényszer, mindenki azt tanul, amit szeretne.
- Az egyének tanulási képességét a családos lét erőteljesen befolyásolja (pl. fáradtság, agyi leterheltség a családdal és háztartással összefüggő problémák miatt).
- Tanulásközpontúság; reményeink szerint a felnőttképzési programokban való részvétel újabb képzési programokba történő bekapcsolódást generál (lifelong learning).

- Von Seiten des Vereins ist die Haupttätigkeit des Projektkoordinators Beratung, wobei von ausschlaggebender Bedeutung Fachverständnis, Glaubwürdigkeit und Intentionalität sind.
- Az Egyesület részéről a projektkoordinátor fő tevékenysége a tanácsadás, amelyben döntő jelentőségű a szakértelem, hitelesség és intencionalitás.

Die gesellschaftlichen Vorteile, die sich aus der Ausschreibung ergeben, können folgendermaßen zusammengefasst werden:

Nutzen aus Arbeitgeberperspektive: Die Teilnehmer des Programms gewinnen spezielle fachliche Kenntnisse. Die NGO nimmt dem Unternehmen mit der Kurseinschreibung und der praktischen Einarbeitung zusammenhängende Probleme ab.

Nutzen aus Perspektive des Einzelnen: Die beruflichen Reintegrationschancen wachsen, neben finanzieller Entlastung (die Kurse werden gefördert) werden neue Kompetenzen gewonnen. Die aufgrund von Arbeitslosigkeit zu Hause verbrachte Zeit erhält einen Sinn, ohne äußeren Zwang kann der Umschulungsprozess vonstatten gehen. Der Einzelne kann an der eigenen intrinsischen Motivation entsprechenden Programmen teilnehmen.

Nutzen aus Perspektive der NGO: Längerfristig wird die Zivilgesellschaft ihre eigenen Mitarbeiter fördern und unterhalten können.

A pályázatból eredő társadalmi előnyöket a következőképpen foglalhatjuk össze:

Haszon a munkáltató szempontjából: a programban speciális szakmai ismereteket szereznek a résztvevők. A civil szervezet leveszi a válláról a beiskolázással, gyakorlati betanítással összefüggő problémákat.

Haszon az egyén szempontjából: nő a munkaerőpiaci reintegráció esélye, pályázati finanszírozás mellett (ingyen) szerezhethet új kompetenciákat, értelmet kap az otthon töltött (munkanélküli ellátásban) idő, külső kényszerek nélkül mehet végbe szakmaváltás folyamata, az egyén saját belső motivációjának megfelelő képzési programokba kapcsolódhat be.

Haszon a civil szervezet szempontjából: hosszú távon a civil társadalom kitermeli és képes lesz eltartani saját munkavállalóit.

9. Verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in Deutschland

Dieses Kapitel soll Weiterbildungsangebote behandeln, bei denen die teilnehmenden Frauen die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernehmen müssen. In diesem Zusammenhang soll zunächst erwähnt werden, dass gerade dieser Fakt oftmals eine Hürde für Frauen, die an einer Weiterbildung teilnehmen möchten, darstellt. Ein grundlegendes Problem ist, dass Lebenslanges Lernen zwar gefordert aber meist nicht gefördert wird. Dies bedeutet, es ist unbedingt notwendig, sich konsequent für neue Entwicklungen zu interessieren und gegebenenfalls neue Fertigkeiten (z.B. neue PC-Anwendungen) zu erlernen. Leider stehen aber gerade Frauen häufig nicht genug Möglichkeiten der Weiterbildung, welche sich gezielt an ihre Bedürfnisse anpassen, zur Verfügung. Neben vielen weiteren Gründen soll an dieser Stelle zunächst noch einmal der Fokus auf das Problem der Finanzierung gerichtet werden.

Durch das oben dargelegte Interview mit der Beauftragten für Gleichstellung der Agentur für Arbeit in Jena wurde deutlich, dass diese Weiterbildungen nur dann übernimmt, wenn Frauen als arbeitslos gemeldet sind. Interessant ist jedoch eine Regelung der Agentur für Arbeit, die nur unzureichend bekannt ist. Nach §

9. A német nők különböző továbbképzési lehetőségei

Ez a fejezet a továbbképzési kínálatokat szándékozik tárgyalni, ahol a részvevő nőknek a felmerülő költségeket egészében vagy részben át kell, hogy vállalják. Ebben az összefüggésben említést érdemel az a tény, hogy éppen ez a tényező gyakran gátat jelent azoknak az asszonyoknak, akik szívesen részt vennének egy továbbképzésen. Egy alapvető probléma abban rejlik, hogy az egész életen át tartó tanulást ugyan elvárják, de többnyire nem támogatják. Ez azt jelenti, hogy új fejlődések iránt feltétlenül konzekvensen kell érdeklődni, és adott esetben új készségeket (pl. új számítógépes program alkalmazását) is el kell sajátítani. Sajnos azonban éppen a nők számára gyakran nem áll rendelkezésre megfelelő továbbképzési lehetőség, amelyek célirányosan az ő igényeikhez idomulnának. Más további okok mellett ennél a pontnál még egyszer a pénzügyi problémára érdemes fókuszálni.

A fent bemutatott Jéna-i Munkaügyi Hivatal esélyegyenlőségért felelős megbízottjával végzett interjú világosan rámutatott arra, hogy ezek a továbbképzések csak akkor veszik át a nőket, hogyha munkanélkülinek vannak bejelentve. Ezzel összefüggésben érdekes a munkaügyi hivatal egyik szabályzata, amely nem

417 ist es auch möglich, als beschäftigter Arbeitnehmer Förderung bezüglich der beruflichen Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.⁶⁸ Fragwürdig ist jedoch, inwiefern dieser Paragraph auch tatsächlich zur Anwendung kommt, nicht nur hinsichtlich einer Inanspruchnahme durch Weiterbildungsinteressierte (aufgrund des mangelnden Bekanntheitsgrads), sondern auch in Bezug auf eine tatsächliche Genehmigung durch die Agentur für Arbeit. Im Normalfall kommt es also zu einer Selbstfinanzierung der Weiterbildung durch die Interessierten.

Wenn Frauen sich zu einer Weiterbildung entschließen, werden grundsätzlich Kurse bevorzugt, welche speziell für sie ausgelegt sind. Ein Beispiel für einen privaten Träger, welcher sich auf Frauenbildung spezialisierte, wurde in diesem Zusammenhang schon vorgestellt. Frauenakademien sind aber bei weitem nicht die einzigen Einrichtungen, welche sich an die Bedürfnisse von Frauen anpassten. Um das Bild an dieser Stelle zumindest in Ansätzen zu komplettieren, sollen nun weitere Bildungsangebote betrachtet werden.

Eine sehr verbreitete und beliebte Form der Weiterbildung in Deutschland stellen Kurse an der Volkshochschule dar. Da diese in verhältnismäßig umfangreichem Maße durch das jeweilige Land und durch die Gemeinden gefördert werden, besitzen Volkshoch-

kielégítően ismert. A 417-es paragrafus alapján az is lehetséges, hogy a foglalkoztatott munkavállaló a szakmai továbbképzést illetően támogatást vehessen igénybe.⁷⁰ Azonban az kérdéses, hogy mennyiben kerül alkalmazásra valójában ez a paragrafus, nemcsak ami az igénybevételt illeti azok részéről, akik érdeklődést táplálnak egy továbbképzésen (a hiányzó ismerettségi fok alapján), hanem a Munkaügyi Hivatal engedélyezésére vonatkozóan is. Normális esetben tehát a továbbképzést az érdeklődők saját zsebből finanszírozzák.

Hogyha a nők elhatározzák, hogy részt vesznek egy továbbképzésen akkor alapján véve olyan tanfolyamokat részesítenek előnyben, amelyeket speciálisan számukra terveztek meg. Egy magánfinanszírozó példáját ezzel összefüggésben már bemutattuk, aki női képzésre specializálódott. A női akadémiák azonban távolról sem az egyetlen olyan intézmények, amelyek a nők igényeihez alkalmazkodtak. Annak érdekében hogy a képet ennél a pontnál legalább részben kiegészítsük további képzésínálatokat kell megtekintenünk.

A továbbképzés egy nagyon elterjedt és közkedvelt formáját képezik a népfőiskolákon kínált tanfolyamok. Mivel ezeket a tanfolyamokat a tartomány és a községek viszonylag nagymértékben támogatják, ezért lehetőségük van a népfőiskoláknak olyan

schulen die Möglichkeiten Weiterbildungskurse anzubieten, für welche nur eine relativ geringe Teilnahmegebühr zu entrichten ist. Das Angebot der Volkshochschulen ist jedoch nicht nur deshalb für Weiterbildungsinteressierte Frauen eine wichtige Anlaufstelle. Volkshochschulen bieten zunehmend Kurse an, welche extra an die Lernbedürfnisse von Frauen angepasst worden sind. Außerdem ist ein ausschlaggebender Aspekt, dass das gesamte Angebot der Volkshochschulen versucht, sich an die Lebenssituation der Teilnehmer anzupassen. Dies schließt ein, dass die Kurse meist in den Abendstunden stattfinden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass gerade Berufstätigen die Möglichkeiten geboten wird, sich weiter zu qualifizieren. Zusätzlich erleichtert dies insbesondere Frauen mit Kindern die Entscheidung, sich für eine Weiterbildung zu entschließen, da es teilweise leichter für sie ist, eine Betreuung in den Abendstunden zu organisieren. Ein großes Problem stellt jedoch die tatsächliche Akzeptanz des durch Volkshochschulkurse erworbenen Wissens durch die Arbeitgeber dar. Den Volkshochschulen haftet noch oft der Ruf des ausschließlichen Angebots von ‚Hausfrauenkursen‘ wie Kochen, Malen oder ähnlichem an. Dass dieser Bildungsträger jedoch tatsächlich umfangreich qualifizierende Maßnahmen anbietet, wie beispielsweise Sprachkurse mit anschließender

továbbképző tanfolyamok felkínálására, amelyekért viszonylag kevés részvételi illetéket kell fizetni. A népfőiskolák kínálata azonban nem csak ezért fontos kiindulópont, olyan nők számára, akik érdeklődést táplálnak egy bizonyos továbbképzésen. Ezek a főiskolák egyre több olyan tanfolyamokat is kínálnak, amelyek kimondottan a nők tanulási igényeihez alkalmazkodnak. Azonkívül mérvadó az a szempont is, mely szerint a népfőiskolák összes kínálata megpróbál a résztvevők élethelyzetéhez alkalmazkodni. Ez azt is magában foglalja, hogy a tanfolyamok többnyire az esti órákban zajlanak. Ezáltal próbálják biztosítani azt, hogy éppen dolgozóknak lehetőséget kínáljanak arra vonatkozóan, hogy tovább tudják magukat kvalifikálni. Ez különösen anyukáknak könnyíti meg a döntést, hogy résztvegyenek-e továbbképzésen, mivel számukra részben könnyebb a gyermekekről való gondoskodást az esti órákban megszervezni. Egy nagy problémát azonban az jelenti, hogy a munkaadó nem igazán ismeri el a népfőiskolán megszerzett tudást. A népfőiskolákra rátapad az a még mindig meglehetősen pejoratív hír, mely szerint elsősorban ún. háziasszony tanfolyamokat kínálnak, mint pl. főzés, festés és hasonlókat. Azonban az, hogy a képzés finanszírozó valójában egy átfogó kvalifikációs intézkedést kínál, mint pl. Nyelvkurzusokat, ehhez kapcsolódó államilag elismert vizsgával, ezt

staatlich anerkannter Prüfung, wird häufig von Arbeitsgebern übersehen.

Im Folgenden sollen Weiterbildungsangebote für Frauen im Vordergrund stehen, die sich auf den Informations- und Telekommunikationsbereich (IT) spezialisiert haben. Gerade in diesem Bereich besteht bei vielen Frauen in Anbetracht des Vorsprungs ihrer männlichen Mitstreiter erheblicher Nachholbedarf. Dass gerade in diesem Weiterbildungsgebiet Bedarf besteht und es aus diesem Grund besonders gefördert werden sollte, wurde auch in dem Wettbewerb „GET IT ON! Jobperspektiven für Frauen rund ums Internet“, welcher insbesondere von der Bundesregierung selbst und den Arbeitsagenturen initiiert wurde, thematisiert.⁶⁹ Ziel dieses Wettbewerbs war es, vorbildhafte Ideen und Projekte auszuzeichnen, welche sich auf Weiterbildungen für Frauen im IT-Bereich spezialisiert haben.

Eines von sieben Projekten, welches sich im Rahmen dieses Wettbewerbs besonders hervortun konnte, ist das IT-Weiterbildungsportal „Webeducation for Women“. Dieses steht unter der Aufsicht des Internationalen Netzwerkes Weiterbildung (INET) e.V. und zeichnet sich insbesondere durch die Berücksichtigung des Faktes aus, dass Frauen anders lernen. Das Hauptziel besteht darin, die vorhandenen Benachteiligungen von Frauen im Berufs-

gyakran nem veszik figyelembe a munkaadók.

A következőkben a nőknek kínált továbbképzések állnak az előtérben, akik információs és telekommunikációs területre specializálódtak. Éppen ezen a területen mutatkozik a nőknél bizonyos pótlásszükséglet, arra való tekintettel, hogy a férfiak ezen a téren előnnyel rendelkeznek. Az, hogy éppen ezen a továbbképző területen mutatkozik igény és éppen ebből adódóan különösen támogatni kellene, melyet a „GET IT ON munkaperspektívák nők számára az internet körül” című versenyben is tematizáltak, amelyet különösen maga a Kormány és a munkaügyi hivatalok kezdeményeztek.⁷¹ Ennek a versenynek az volt a célja, hogy példamutató gondolatokat és projekteket tüntssenek ki, amelyek a nők IT területen belül való továbbképzésére specializálódtak.

Hét projekt közül az egyik, amely ezen verseny keretében különösen kitűnt a „Webeducation for Woman” címet hordozó IT továbbképző portál. Ez a nemzetközi továbbképző hálózat (INET) felügyelete alatt áll, bejegyzett egyesület és különösen azzal tűnik ki, hogy figyelembe veszi azt a tényt, hogy a nők másképpen tanulnak. A fő cél abban áll, hogy a nők foglalkozási hátrányát leépítse. Ez kompetenciájuk és kvalifikációjuk alapján kell hogy

leben abzubauen. Dies soll durch eine Erweiterung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen erfolgen, welche im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung erworben werden. Bei „Webeducation for Women“ handelt es sich um eLearning-Kurse, die auf die Vermittlung von Computer- und Internetkompetenzen ausgelegt sind. Der Umfang der Kurse beträgt, abhängig vom gewählten Kurs, zwischen 10 und 170 Stunden. Die Gebühr liegt z.B. bei einem 10-Stunden-Kurs bei 50€. Die Module sind auf Grundlage genderspezifischer Mediendidaktikerkenntnisse entwickelt worden. Ein klarer Vorteil dieses internetbasierten Lernens ist die flexible Nutzung. Insbesondere für Frauen, die Weiterbildung aufgrund fehlender Kinderbetreuung scheuen, ist dieses Angebot eine interessante Alternative.

Gerade im Bereich des eLearning fällt auf, dass mehr und mehr Angebote zur Verfügung stehen. Grundsätzlich besteht aber immer noch das vielfach angesprochene Problem, dass Frauen leider häufig die Motivation fehlt, sich an Weiterbildung zu beteiligen. An diesem Punkt muss also noch klar gearbeitet werden. Es müssen nicht nur zusätzliche Angebote geschaffen werden, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet sind. Vielmehr scheint ein entscheidendes Problem darin zu liegen, dass Frauen wenig bis keine Unterstützung bei dem Schritt

megtörténjen, amelyet egy szakmai továbbképzés keretében lehet elsajátítani. A „Webeducation for Woman” esetében egy olyan e-learning tanfolyamról van szó, amely számítógépes és internetes kompetenciák közvetítésére koncentrál. A tanfolyamok a választott kurzustól függően 10 és 170 órát foglalnak magukban. A költség pl. egy 10 órás tanfolyam esetében 50 euró. A modulokat genderspecifikus média-didaktikai ismeretek alapján fejlesztették ki. Ezen internet alapú tanulás egyik előnye a flexibilis használatban rejlik. Különösen azon asszonyok számára érdekes alternatíva ez a kínálat, akik hiányzó gyermekgondozás következtében nem merik felvállalni ezt a továbbképzést.

Éppen az e-learning területén feltűnő, hogy egyre több kínálat áll rendelkezésre. Alapvetően azonban még mindig fennáll a többször említett probléma, nevezetesen, hogy a nőknél gyakran hiányzik a motiváció, hogy részt vegyenek ilyen továbbképzésen. Ezen a ponton tehát még tovább kell dolgozni. Nemcsak plusz kínálatokat kell teremteni, amelyek igénybe veszik a nők speciális igényeit, hanem a döntő probléma sokkal inkább abban rejlik, hogy a nők kevés támogatást, illetve egyáltalán nem kapnak támogatást egy plusz kvalifikációhoz vezető úton. Ebben az

hin zu einer zusätzlichen Qualifikation erhalten. In diesem Zusammenhang sei noch einmal auf die Einbettung des Weiterbildungproblems in den gesamtgesellschaftlichen Kontext hingewiesen. Fehlender Rückhalt in der Familie, fehlende Kinderbetreuung, o.ä. können eine größere Hürde darstellen als angenommen wird.

összefüggésben még egyszer kell utalni a továbbképzési probléma ösztársadalmi kontextusába való beleágyazására. Hiányzó családi támogatás, hiányzó gyermekgondozás és hasonló tényezők nagyobb gátat képezhetnek mint ahogy eddig feltételeztük.

10. Literaturverzeichnis – Gruppe Deutschland

Axmann, Silke: Auswirkungen der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen. In: Krüger, Helga. Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien. Bielefeld, 1992.

Brüning, Gerhild; Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne - Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002.

Eberhardt, Ursula; Weiher, Katarina (Hg.): Rahmenplan Frauenbildung. Differenz und Gleichheit von Frauen. Frankfurt a. M., 1994.

Grundmann, Matthias: Bildung als Privileg und als Fluch – zum Zusammenhang zwischen lebensweltlichen und institutionalisierten Bildungsprozessen. In: Becker, R./Lauterbach, W. (Hg.), Bildung als Privileg? Wiesbaden 2004.

Infratest Sozialforschung u. a.: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), Bonn, Berlin 2006.

Pressemitteilung Nr. 59/ 2007 – 29. März 2007: Junge Frauen weniger arbeitslose als junge Männer. Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Jena.

Steinke, Ruth: Zwischen Selbstentwicklung und gesellschaftlicher Gestaltung. Lebendige Weiterbildung an der Haller Frauenakademie. In: Frauenakademie der Volkshochschule Schwäbisch Hall, Orientierung, Vertiefung, Aufbruch. 10 Jahre Frauenakademie an der Volkshochschule Schwäbisch Hall. Schwäbisch Hall, 2002.

10. Irodalomjegyzék – Magyar csoport

Csiby Sándor (szerk.): Felnőttoktatási Kislexikon, Kossuth Könyvkiadó, Bp., 1987.

Hagymási Tünde: Az élethosszig tartó tanulás vizsgálata, In. Pethő László-Mayer József (szerk.), Andragógia az ezredforduló változó világában, Országos Közoktatási Intézet Felnőttoktatási és Kisebbségi Központ, Bp., 2001.

Kovács Éva: A távoktatás mint alternatív képzési forma, In. Bábosik István-Barkó Endre-Széchy Éva (szerk.), Doktoranduszok bemutatkozása. A neveléstudományi doktoranduszok első országos konferenciája, 2. köt. ELTE BTK, Neveléstudományi Intézet, Bp., 2001.

Kovács Ilma: A távoktatás terjedése, Magyar Felsőoktatás, 1997. 9. sz.

Kovács Ilma: Új út az oktatásban? In. Csoma-Herbai-Juhász-Sári (szerk.), A magyar felnőttoktatás helyzete, Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, 1997.

Maróti Andor: A funkcionális analfabetizmustól a távoktatásig, Új Pedagógiai Szemle, 1992. 62. évf. 9. sz.

Nagy Ildikó; Pongrácz Tiborné; Tóth István György (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI-Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 2005.

Zrinszky László: A felnőttképzés tudománya. Bevezetés az andragógiába, OKKER Oktatási Iroda, 1996.

Internetquellen

Broschüre Wettbewerb GET IT ON, http://www.kompetenzz.de/media/files/fachkongress_job_chance_internet/wettbewerb/broschuere_get_it_on [Zugriff am 18.09.2007]

Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 2/24.02.2006, <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf> [Zugriff am 03.07.2007]

Girl's Day, <http://www.girls-day.de/> [Zugriff am 20.09.2007]

Frauenakademie Schwäbisch Hall, <http://www.frauenakademie-sha.de/> [Zugriff am 20.09.2007]

Frauenakademie Ulm, <http://www.frauenakademie-ulm.de/> [Zugriff am 20.09.2007]

Obermayr, Bernhard, Impulspapier: Recherche des Zukunftszentrums zum Thema Bildungsferne Gruppen. Zukunftszentrum Tirol. http://www.tu-was.com/tuwas/bildungtirol/recherchen_zukunftszentrum/bildungsferne.pdf [Zugriff am 20.09.2007]

Zukunftszentrum Tirol, <http://www.zukunftszentrum.at/> [Zugriff am 18.09.2007]

SGB III - Arbeitsförderung - Dreizehntes Kapitel, Sonderregelungen, <http://gesetze.bmas.de/Gesetze/sgb03x417.htm> [Zugriff am 18.09.2007]

Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.), Im Blickpunkt. Frauen in Deutschland. Wiesbaden 2006, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1018095> [Zugriff am 03.07.2007]

11. Anhang

SGB III - Arbeitsförderung - Dreizehntes Kapitel, Sonderregelungen

Zweiter Abschnitt

Ergänzungen für übergangsweise mögliche Leistungen und zeitweilige Aufgaben

§ 417 Förderung beschäftigter Arbeitnehmer⁷²

(1) Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,
3. der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
5. der Träger und die Maßnahme für die Förderung nach den §§ 84 und 85 zugelassen sind und
6. die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2010 begonnen hat.

Es gilt § 77 Abs. 3. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(2) Nimmt ein von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahme oder an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die für die Weiterbildungsförderung anerkannt ist, teil, kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt an den Arbeitgeber erbracht werden, wenn die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2006 begonnen hat. Der Zuschuss kann bis zur Höhe des Betrages erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Zeiten ohne Arbeitsleistung während der Teilnahme an der Maßnahme errechnet.

- ¹ Zumindest in den uns verfügbaren pädagogischen Enzyklopädien taucht der Begriff nicht auf.
- ² vgl. Obermayr, Bernhard, Impulspapier: Recherche des Zukunftszentrums zum Thema Bildungsferne Gruppen. Zukunftszentrum Tirol. http://www.tu-was.com/tuwas/bildungtirol/recherchen_zukunftszentrum/bildungsferne.pdf, zuletzt aufgerufen am 18-09-2007
- ³ vgl. Brüning, Gerhild, Kuwan, Helmut, Benachteiligte und Bildungsferne. Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002, S. 12
- ⁴ vgl. Grundmann, Matthias, Bildung als Privileg und als Fluch – zum Zusammenhang zwischen lebensweltlichen und institutionalisierten Bildungsprozessen. In: Becker, R./Lauterbach, W. (Hg.), Bildung als Privileg? Wiesbaden 2004. Grundmann et. al. weisen darauf hin, dass die Definition von Bildung, sich zumeist ausschließlich am Ideal dessen, was in den Bildungsinstitutionen vermittelt wird, misst. Bildungsforschung erfolge immer aus der Perspektive der nach diesem Verständnis „Gebildeten“ und gehe mit einer Abwertung „lebensweltlicher Bildungsprozesse“ einher (vgl. S. 41).
- ⁵ Legalábbis a számunkra rendelkezésre álló pedagógiai enciklopédiákban a fogalom nem merül föl.
- ⁶ Összehasonlítva Obermayer, Bernhard: Impulspapier: a Jövő Központ kutatása a következő témákkal kapcsolatban: képzéstávoli csoportok. Jövő Központ, Tirol. http://www.tu-was.com/tuwas/bildungtirol/recherchen_zukunftszentrum/bildungsferne.pdf
- ⁷ Összehasonlít Brüning, Gerhild, Kuwan, Helmut: Hátrányos helyzetűek és képzéstávoliak. Továbbképzéssel kapcsolatos tanácsok. Bielefeld, 2002. 12.
- ⁸ Összehasonlít Grundmann, Matthias: Képzés, mint kiváltság, és mint átok. Összefüggés életvilág és intézményesített képzési folyamatok között. In: Becker, R. / Lauterbach W. (szerk.): Képzés, mint kiváltság? Wiesbaden 2004. Grundmann és társai arra utalnak, hogy a képzés definíciója kizárólag azt méri, amit az oktatási intézményekben közvetítenek. Az oktatási, illetve képzéssel kapcsolatos kutatás mindig az így értendő képzett csoportok szempontjából megy végbe, és együtt jár az életvilági képzéscsoportok leértékelésével. (összehasonlítás 41. o.).
- ⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.), Im Blickpunkt. Frauen in Deutschland. Wiesbaden 2006. <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1018095>. Sofern keine andere Quelle genannt wird, sind alle in diesem Kapitel verwendeten Daten dieser Veröffentlichung entnommen.
- ¹⁰ GG, Art. 3, 2 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- ¹¹ A források: Statisztikai Hivatal Németország (Kiadó): Nézőpontban a nők Németországban. Wiesbaden, 2006. Amennyiben nincs más forrás megnevezve, úgy az ebben a fejezetben említett adat ebből a közleményből származik.
- ¹² GG. 3.2-es cikkely „Férfiak és nők egyenjogúak, az állam támogatja a nők és a férfiak egyenjogúságának érvényesítését és a fennálló hátrányok megszüntetésére törekszik”.
- ¹³ Zur unbezahlten Arbeit werden Haus- und Gartenarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Haushaltsplanung, Pflege und Betreuung von Personen, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie unentgeltliche soziale und informelle Hilfeleistungen gezählt.
- ¹⁴ Axhausen, S.: Auswirkungen der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen. In Helga Krüger, 1992 S. 71
- ¹⁵ Ebenda, S.72
- ¹⁶ A következő tevékenységek tartoznak a nem megfizetett munkákhoz: házi és kerti munka, kisiparosi tevékenységek, bevásárlás, háztartási terv felállítása, személyek ápolása és gondozása, tiszteletbeli, illetve társadalmi tevékenységek, valamint ingyenes szociális és információs szolgáltatások.¹⁶ Axhausen, S. Titel!!! In Helga Krüger, 1992 S. 71
- ¹⁷ Axhausen, S. In: Helga Krüger, 1992. 71. o.
- ¹⁸ Uott. 72. o.
- ¹⁹ Als erwerbstätig gelten „alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der Berichtswoche des Mikrozensus zumindest eine Stunde gegen Entgelt oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen.“ (Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.), 2006)

- ²⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 2/24.02.2006, <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf>, 03.07.2007
- ²¹ Dazu zählen z. B. Erziehung-, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, sowie die öffentliche Verwaltung
- ²² Keresőképesnek minősül minden 15 évnél idősebb azon személy, amely a mikrocenzus által tudósított héten legalább 1 órát dolgozott fizettség ellenében, vagy önállóként, illetve segítő családtagként vagy kiképzési viszonyban állt (Statisztikai Hivatal Németország (Kiadó), 2006)
- ²³ Összehasonlítás Munkügyi Hivatal rövid tudósítás. A Munkügyi Hivatal Munkapiac és Foglalkoztatási Kutatásért Felelős Intézetének aktuális eredménye. Nr. 2/24.02.2006 <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf>
- ²⁴ Ezekhez a következő területek tartoznak: mint pl. nevelésügy, egészségügy, állategészségügy, szociális területek, valamint a nyilvános közigazgatás.
- ²⁵ Vgl. <http://www.girls-day.de/>
- ²⁶ Vgl. zum Beispiel das Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz, Abschnitt I, § 1: „Die Erwachsenenbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Sie [...] steht allen offen.“
- ²⁷ Infratest Sozialforschung u.a., Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), Bonn, Berlin 2006
- ²⁸ Zur beruflichen Weiterbildung zählen Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung sowie sonstige Lehrgänge und Kurse mit Bezug zum Beruf.
- ²⁹ Es wäre hier allerdings die Frage zu stellen, ob und inwiefern diese Voraussetzungen für die nachwachsenden Generationen noch gelten, d.h. inwiefern bei den jüngeren Altersgruppen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung noch Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit und der beruflichen Stellung usw. zwischen den Geschlechtern bestehen und inwiefern dies sich auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirkt.
- ³⁰ Themen allgemeiner Weiterbildung können sein: Gesundheit, Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen, Haushaltsführung und Kindererziehung, Persönliche/familiäre Probleme, Sprachkenntnisse, Naturwissenschaften und Technik, Kunst, Literatur, Religion, Geschichte oder Länderkunde, Umweltschutz/ Ökologie, Politik, Computer, EDV, Internet u. a.
- ³¹ Vgl. <http://www.girls-day.de/>
- ³² Összehasonlítás pl. a Thüringiai Felnőttképzésre vonatkozó törvény I. bekezdésének 1. paragrafusa: „a felnőttképzésre vonatkozó jog megvalósítását szolgálja. Ez mindenki számára nyitva áll.”
- ³³ Infratest Szociális Kutatás Tudósítási Rendszer Továbbképzés IX. a Németországi továbbképzés helyzetére vonatkozó integrált össztudósítás. Oktatási és Kutatási Minisztérium (kiadó), Bonn, Berlin, 2006.
- ³⁴ Szakmai továbbképzéshez lehet sorolni a különböző átképzéseket, olyan továbbképzéseket, amelyek lehetőséget biztosítanak szakmai felemelkedéshez, bedolgoznia magát az embernek bizonyos tematikákba, alkalmazkodási továbbképzések, valamint más foglalkozásra vonatkozó tanfolyamok és kurzusok.
- ³⁵ Ennél a pontnál érdemes azonban feltenni a kérdést, hogy vajon mennyiben érvényesek ezek az előfeltételek az elkövetkezendő generációk számára? Tehát mennyiben vannak a fiatalabb korcsoportoknál nemek közötti különbségek a továbbképzés részvételét illetően a kereseti tevékenységre, illetve szakmai pozícióra vonatkozóan stb, és mennyire hat mindez ki a továbbképzésen való részvételre.
- ³⁶ Általános továbbképzési témák a következők lehetnek: egészség, biztosítási, nyugdíj, adó és más joggal kapcsolatos kérdések, háztartásvezetés és gyermeknevelés, személyes, családi problémák, nyelvismeretek, természettudomány és technika, művészet, irodalom, vallás, történelem, valamint országismeret, környezetvédelem, ökológia, politika, számítógépes ismeretek, adatfeldolgozás, internet stb.
- ³⁷ Andere Frauen mit besonderem Bildungsbedarf könnten zum Beispiel Migrantinnen, Frauen aus ländlichen Regionen etc. sein, wobei hier wiederum andere Faktoren – wie Herkunft, Sprachkenntnisse, Infrastruktur usw. – ausschlaggebend für die Benachteiligung sind, welche durch den Faktor Geschlecht noch verstärkt wird.
- ³⁸ Más különleges képzettségi igényrel rendelkező nők lehetnek pl. bevándorlók, vidéki asszonyok stb, habár a hátrány tekintetében ismételten más tényezők lehetnek mérvadók, mint pl. a származás, nyelvismeretek, infrastruktúra stb., amelyet a nem tényezője még jobban felerősít.

- ³⁹ <http://www.tarki.hu/en/>
- ⁴⁰ http://ec.europa.eu/comm/dgs/eurostat/index_de.htm
- ⁴¹ ung.: Weltwirtschaft
- ⁴² Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program = Operatives Programm zur Entwicklung von Humankapital; <http://www.hefop.hu/page.php>
- ⁴³ s. unten das Interview mit J. Lengyel
- ⁴⁴ ung.: gut Leben
- ⁴⁵ Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung
- ⁴⁶ Pressemitteilung Nr. 59/ 2007 – 29. März 2007. Junge Frauen weniger arbeitslose als junge Männer. Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Jena.
- ⁴⁷ Alle folgenden Referenzen in diesem Kapitel beziehen sich auf die Pressemitteilung Nr. 59/ 2007 der Agentur für Arbeit Jena.
- ⁴⁸ Sajtótájékoztató: 2007/59. sz. 2007. márc. 29. Kevesebb fiatal nő munkanélküli, mint fiatal férfi. Munkaügyi Hivatal, Jéna.
- ⁴⁹ Az ebben a fejezetben feltüntetett minden hivatkozás a Jénai Munkaügyi Hivatal 2007. 59. sz. sajtóközleményére vonatkozik.
- ⁵⁰ Eberhardt, U., Weiher, K., (Hg.) Rahmenplan Frauenbildung. Differenz und Gleichheit von Frauen. Frankfurt/M. 1994, S. 49
- ⁵¹ Ebenda, S. 47
- ⁵² Ebenda, S. 48
- ⁵³ Ebenda, S. 48
- ⁵⁴ Das Beispiel der Frauenakademie Ulm zeigt, dass sich die Konzepte zum Teil weiterentwickelt und an die verstärkt eher arbeitsmarktorientierte Nachfrage angepasst haben: Um den Teilnehmerwünschen nach gezielterer Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg gerecht zu werden, wurde das ursprüngliche Angebot durch den Bereich „Frau und Beruf“ ergänzt. Vgl. http://www.european-women.de/FRAUENAKADEMIE/fs_stud.htm
- ⁵⁵ Steinke, R., Zwischen Selbstentwicklung und gesellschaftlicher Gestaltung. Lebendige Weiterbildung an der Haller Frauenakademie. In: Orientierung, Vertiefung, Aufbruch. 10 Jahre Frauenakademie an der Volkshochschule Schwäbisch Hall. Schwäbisch Hall, 2002, S.7
- ⁵⁶ Ebenda, S. 8
- ⁵⁷ Ebenda, S.8
- ⁵⁸ Eberhardt, U., Weiher, K., (szerk.): Keretterv női képzés. Nők különbsége és egyenlősége, Frankfurt/M. 1994. 49. o.
- ⁵⁹ Uott. 47.o.
- ⁶⁰ Uott. 48.o.
- ⁶¹ Uott. 48. o.
- ⁶² Az Ulm-i Női Akadémia példája mutatja, hogy a koncepciók részben továbbfejlődtek, és erősen a munkaerőpiac orientált igényhez alkalmazkodtak. Annak érdekében, hogy a résztvevők igényeinek meg lehessen felelni az ismét szakmába állásra való célirányos felkészítés tekintetében, az eredeti kínálatot a nő és foglalkozás területévek kiegészítették. http://www.european-women.de/FRAUENAKADEMIE/fs_stud.htm
- ⁶³ Steinke R.: Önfelkészítés és társadalmi alakítás között. Élő továbbképzés a Haller-i Női Akadémián. In: Orientálás – elmélyítés – feltörés. 10 év Női Akadémia a Schwäbisch Hall-i Népfőiskolán. Schwäbisch Hall, 2002. 7.o.
- ⁶⁴ Uott. 8.o.
- ⁶⁵ Uott. 8.o.
- ⁶⁶ = Verein der Großfamilien von Szent Lőrinc
- ⁶⁷ „Die SWOT-Analyse (engl. Akronym für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Gefahren)) ist ein Werkzeug des strategischen Managements, wird aber auch für formative Evaluationen und Qualitätsentwicklung von Programmen (z.B. im Bildungsbereich) eingesetzt.“ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/SWOT-Analyse>
- ⁶⁸ § 417 Förderung beschäftigter Arbeitnehmer ist im Anhang zu finden.

⁶⁹ Broschüre Wettbewerb GET IT ON, http://www.kompetenzz.de/media/files/fachkongress_job_chance_internet/wettbewerb/broschuere_get_it_on, zuletzt aufgerufen am 18.09.2007. Sofern keine andere Quelle genannt wird, sind alle in diesem Kapitel verwendeten Daten dieser Veröffentlichung entnommen.

⁷⁰ A 417.§ a foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó támogatás függelékében található.

⁷¹ Brosúra GET IT ON verseny, http://www.kompetenzz.de/media/files/fachkongress_job_chance_internet/wettbewerb/broschuere_get_it_on.

⁷² SGB III - Arbeitsförderung - Dreizehntes Kapitel, Sonderregelungen, <http://gesetze.bmas.de/Gesetze/sgb03x417.htm>, zuletzt aufgerufen am 18.09.2007.