
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 14. September 2005

Verordnung über die berufliche Grundbildung für das Coiffeurgewerbe

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zur Bildungsverordnung über die berufliche Grundbildung für das Coiffeurgewerbe Stellung zu nehmen.

Unsere Stellungnahme ist wie folgt aufgebaut: Nach allgemeinen Bemerkungen, welche die gesamte Vorlage betreffen, und einigen Ergänzungsvorschlägen nehmen wir zu den Fragen des BBT Stellung.

I. Allgemeine Bemerkungen

Mindestens im Bereich der Ausbildung ist das Coiffeurgewerbe auch heute noch fast ganz in Frauenhänden: Lediglich etwas weniger als 6% der Lernenden waren 2003 männlich. Es ist darum nachvollziehbar, dass sich in diesem Umfeld eine ausgesprochen weiblich geprägte (Schreib)Kultur entwickelt hat. Aber das Bundesgesetz über die Berufsbildung formuliert deutlich, dass es u.a. *die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann* fördert und entwickelt (Art. 3 Abs. c). Im Hinblick auf diese Forderung scheint es uns verfehlt, wenn zur Beschreibung des Bildungsplans zur Verordnung über die berufliche Grundbildung *„aus Gründen der Lesbarkeit für die Begriffe Coiffeuse und Berufsbildnerin nur die weibliche Form verwendet“* werden.

Eine geschlechterbewusst konzipierte und formulierte Bildungsverordnung bildet eine entscheidende Voraussetzung für die künftige gesellschaftliche Entwicklung im Ausbildungsbereich hin zu einer offenen Berufswahl für beide Geschlechter. Um die offene Berufswahl im Coiffeurgewerbe zu fördern, ist es unseres Erachtens grundlegend, dass das Berufsbild der Coiffeuse, des Coiffeurs auf eine Art und Weise konzipiert und inhaltlich bestimmt ist, die es beiden Geschlechtern ermöglicht, sich für diesen Beruf zu entscheiden. Darum muss der Minimalstandard (*Bild und Text sprechen beide Geschlechter gleichermassen an*) erfüllt sein. Dies erleichtert es auch jungen Männern, das Bewusstsein zu entwickeln, dass sie als Männer im Bereich des Coiffeurgewerbes willkommen sind.

Um die die Chancengleichheit im Bereich des Coiffeurgewerbes zu fördern sollten die weibliche und männliche Form konsequenterweise in allen Unterlagen und damit auch in der Beschreibung des Bildungsplans angewendet werden. Um die Bedeutung der Gleichstellungsperspektive zu unterstreichen, schlagen wir vor, dass in der Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität für Coiffeusen und Coiffeure beide Geschlechter angemessen vertreten sind:

Art. 22 Abs. 2

ergänzen

Die Sprachregionen *und die Geschlechter sind ausgewogen* vertreten.

II. Ergänzungsvorschläge

Haarpflege hat für Frauen und Männer heute eine vergleichbare Bedeutung und die Zusammenlegung der beiden Fachrichtungen *Damen und Herren* trägt diesem Umstand Rechnung. Um mit der Kundschaft wie auch mit Kolleginnen und Kollegen adressaten- oder eben genderkompetent umgehen zu können, müssen die jungen Frauen und Männer während der Ausbildung dabei unterstützt werden, sich mit ihren eigenen Rollenbildern und Lebensperspektiven auseinander setzen, um die daraus resultierenden Verhaltensweisen bewusst zu verändern.

Wir würden es darum begrüßen, wenn die Ausbildung die Auseinandersetzung mit Genderkompetenz als ein Teil der Sozial- und Selbstkompetenzen beinhaltet:

Art. 6 Sozial- und Selbstkompetenzen

ergänzen

e. Genderkompetenz

Bildungsplan

ergänzen

Leitziel 14: Genderkompetenz

Genderkompetenz erlaubt den adressatengerechten Umgang mit der Kundschaft sowie mit Kolleginnen und Kollegen.

14.1. Coiffeusen und Coiffeure sind sich der gesellschaftlich verankerten Rollenstereotypen bewusst und setzen sich damit auseinander.

14.2 Coiffeusen und Coiffeure verhalten sich dem eigenen wie auch dem anderen Geschlecht gegenüber in allen Situationen genderkompetent.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Grundbildung, welcher vor allem für die jungen Frauen von grosser Bedeutung ist, ist die Entwicklung einer Perspektive des lebenslangen Lernens und die Auseinandersetzung mit dem eigenen Laufbahnverhalten. Untersuchungen zeigen, dass junge Frauen ihr Berufsleben anders anpacken als junge Männer. Im Gegensatz zu den jungen Männern, die mit der Berufswahl immer auch eine lebenslange Erwerbstätigkeit einplanen, berücksichtigen die jungen Frauen schon bei der Berufswahl ihre eventuelle spätere Familienphase. Selten entwickeln sie Lebensperspektiven, die eine lebenslange Erwerbstätigkeit beinhalten und erachten es deshalb auch als wenig notwendig, sich weiterzubilden oder gar ein Leben lang zu lernen. Wenn sich nun aber der neu konzipierte Beruf auch für junge Männer zu einem attraktiven Berufsziel entwickeln und diese ihre karriereorientierte Laufbahnplanung beibehalten, junge Frauen aber weiterhin darauf verzichten, kann sich das übliche hierarchische Gefälle – die Männer als Vorgesetzte, die Frauen als Ausführende – noch stärker etablieren. Wenn aber die jungen Frauen die

Perspektive lebenslanger Berufstätigkeit entwickeln, können sie ihr Potenzial während und nach der Grundbildung voll nutzen.

Mit der Lerndokumentation ist ein gutes Instrument für die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensplanung geschaffen. Wir würden es begrüßen, wenn sich die Lernenden während der Grundbildung konkret mit ihrer persönlichen Weiterentwicklung und ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen können und schlagen darum folgende Erweiterung vor

Bildungsplan

Leitziel 4

Richtziel 4.2

ergänzen

Coiffeusen und Coiffeure reflektieren ihre Entwicklung im Beruf, **planen ihre Laufbahn** und erkennen Chancen in einer Weiterbildung.

Leistungsziel 4.2.4

ergänzen

Ich erkläre meinen Vorgesetzten, **wie ich meine berufliche Karriere plane** und warum eine von mir ausgewählte Weiterbildung für mich eine Chance darstellt.

Leitziel 9

Richtziel 9.3

ergänzen

Coiffeusen und Coiffeure entwickeln das Bewusstsein für das lebenslange Lernen und die lebenslange Erwerbstätigkeit und planen ihre Laufbahn konkret.

III. Fragen des BBT

Das Lehrstellenangebot im Coiffeurgewerbe wird zu über 90% von den jungen Frauen genutzt. Es ist uns darum ein grosses Anliegen, dass Bildungsverordnung und Bildungsplan darauf ausgerichtet sind, dass die jungen Frauen mit der Grundbildung den ersten Schritt in eine berufliche Karriere machen. Die Bildung des einheitlichen Berufs, das geforderte Didaktikmodul für Berufsbildnerinnen und –bildner aber auch die Möglichkeit, Kompetenzen in einem Qualifikationsverfahren für Erwachsene nachprüfen zu lassen, können die jungen Frauen bei der Entwicklung moderner Lebens- und Berufsperspektiven unterstützen.

1. Aufhebung der Fachrichtungen Damenfach und Herrenfach zugunsten des einheitlichen Berufs

- Bedürfnisse des Arbeitsmarktes
- Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen

Bedürfnisse des Arbeitsmarkts

Haarpflege oder modische Frisuren haben heute für Frauen und Männer eine vergleichbare Bedeutung und das Coiffeurgewerbe hat im Normalfall auch ein Angebot für beide Geschlechter. Die Zusammenlegung der beiden Fachrichtungen ist die logische Konsequenz einer gesellschaftlichen Entwicklung.

Bedürfnisse und Fähigkeiten der jungen Frauen und Männer

Wir begrüßen diese Entwicklung sehr. Je breiter die Grundausbildung von jungen Frauen und Männern ist, desto besser sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, **vor allem auch darum, weil sich die Bedürfnisse der weiblichen und männlichen Kundschaft in Bezug auf Haarpflege oder Frisurgestaltung stark angenähert**

haben. Wir gehen darum davon aus, dass sich die Anforderungen an die Lernenden trotz der Zusammenlegung der Fachrichtungen nicht verdoppelt haben.

2 Im Qualifikationsverfahren vorgesehene Teilprüfung

Teilprüfungen machen Sinn, wenn sie die Lernenden dabei unterstützen, ihre Berufslehre erfolgreich abzuschliessen. Sinnvoll nach zwei Dritteln der Ausbildung wäre z.B. eine Überprüfung, ob die jungen Frauen und Männer alle Grundtechniken beherrschen oder die Kriterien für die Haarpflege kennen (Positionen 1 und 2). Dann nämlich können sie dieses Wissen und Können während des letzten Lehrjahres konkret und bewusst umsetzen. Andere Positionen wie z.B. der Haarschnitt als eine der hauptsächlich Tätigkeiten der Berufsleute sollten eher Gegenstand der Abschlussprüfung sein. Uns ist nicht ganz klar, wie sich die Prüfungen von Haarschnitt (Position 3 Teilprüfung) von den Positionen 1, 2 und 3 der Abschlussprüfung unterscheiden. Eben so unklar sind auch die Konsequenzen geregelt, die eine solche Teilprüfung hat: Kann die Teilprüfung wiederholt werden? In welchem Zeitabstand? (Es stellt sich hier die Frage, ob die Wiederholung der Teilprüfung während des letzten Lehrjahres die Vertiefung des Gelernten und die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung nicht empfindlich stört.) Oder dauert die Lehre für Nicht-Bestehende dann vier Jahre? Was bedeutet das für einen kleinen Lehrbetrieb, der einen neuen Lehrvertrag bereits abgeschlossen hat? Oder wird der Lehrvertrag bei Nicht-Bestehen aufgelöst?

Aufgrund der vorliegenden Unterlagen sind zu viele Fragen offen, als dass wir die vorgesehene Teilprüfung abschliessend beurteilen könnten.

3 Zulassungsbedingungen für die Abschlussprüfung

Wir interpretieren Art. 16 Abs. b als eine Möglichkeit, dass auch andere Anbieterinnen (als Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse gemeinsam) eine Ausbildung zur Coiffeuse, zum Coiffeur mit EFZ-Abschluss anbieten können. Angesichts des jetzt schon seit Jahren anhaltenden Lehrstellenmangels begrüssen wir diese Entwicklung, sind aber überzeugt, dass die Finanzierung solcher Ausbildungsangebote einheitlich geregelt werden müsste.

Wir begrüssen das Zulassungskriterium nach Art. 16 Abs. c und gehen davon aus, dass das adressatengerechte bzw. erwachsenengerechte Qualifikationsverfahren Frauen, die den qualifizierten Berufseinstieg als Jugendliche nicht geschafft haben, die Möglichkeit eines EFZ-Abschlusses als Erwachsene bietet. Dies ist für sie von grosser persönlicher aber auch wirtschaftlicher Bedeutung.

Das Zulassungskriterium nach Art. 16 Abs. d können wir erst beurteilen, wenn die Unsicherheiten bezüglich der Konsequenzen, die eine Teilprüfung haben können, geregelt sind.

4 Zusatzlehre bis 2008

Wir gehen davon aus, dass bei der bestehenden Berufslehre mit den Fachrichtungen Damen und Herren verschiedene Lerngegenstände (wie Grundtechniken, Pflege, Haut, Gesundheitsvorsorge) vergleichbar wenig nicht gar identisch sind. Zudem sind wir überzeugt, dass heute die meisten Coiffeursalons Angebote für beide Geschlechter haben und Berufsleute sich die meisten der Techniken on-the-job aneignen müssen. Darum würden wir es begrüssen, wenn die *coiffeur*SUISSE Qualifikationsverfahren entwickelte, die es den Berufsleuten der jeweiligen Fachrichtungen erlaubt, die Zusatzqualifikation ohne eine Zusatzlehre nachholen zu können. Eine solche Regelung

kann Frauen, die bereits Familienpflichten haben, die Zusatzqualifikation erleichtern oder gar ermöglichen.

5 Didaktikmodul

Art. 45 des nBBG und Art. 44 der nBBV verlangen ausdrücklich, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben u.a. über *angemessene pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten* resp. *über eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden* zu verfügen haben. Beide Artikel möchten sicherstellen, dass die Ausbildung in Kleinst- oder Kleinbetrieben, die im Normalfall über keine pädagogisch ausgebildeten Berufsbildnerinnen oder –bildner verfügen, vergleichbar optimal ist wie in Grossbetrieben oder in Ausbildungsverbänden. Wir begrüßen diese Anforderung, denn im Coiffeurgewerbe bieten aber die KMU-Betriebe die Lehrstellen an, die zu über 90 Prozenten von jungen Frauen besetzt werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)