

In der Untersuchung fragten wir alle junge Frauen, wie sie heute nach längerer Berufserfahrung ihren Beruf im Kontext zu ihrer Lebensplanung sehen. Im Vordergrund stand dabei die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern.

Den Befragten wurden unterschiedliche Meinungen/Aussagen zu der Berufstätigkeit von Müttern vorgelegt, denen sie zustimmen oder die sie ablehnen sollten.

Am häufigsten wurde die Aussage abgelehnt „Wenn eine Frau verheiratet ist und Kinder bekommt, sollte sie aufhören zu arbeiten“. Die größte Zustimmung erhielt die Aussage „Eine verheiratete Frau sollte ruhig arbeiten, wenn sie dadurch Haushalt und Kinder nicht vernachlässigt“.

Der Aussage, die von ihrem Inhalt her dem Drei-Phasen-Modell am nächsten kommt, nämlich: „Eine Frau mit kleinen Kindern sollte ihren Beruf so lange aufgeben, bis die Kinder aus dem Größten heraus sind“, wurde weniger häufig zugestimmt.

Dieses Ergebnis deutet gegenüber der Ausbildungszeit auf einen „leichten“ Einstellungswandel weg vom Drei-Phasen-Modell hin. Von den neun Frauen, die bereits Kinder zu versorgen haben, sind sechs weiterhin berufstätig, vier in ihrem Ausbildungsberuf.

Ausbildungsberuf und Berufstätigkeit auch in den frauenuntypischen Berufen werden nach Aussagen der Frauen von den Partnern anerkannt.

Zusammenfassung der hier dargestellten Ergebnisse

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen, daß sich die Option auf sichere Erwerbschancen nach der Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf für 53,8 Prozent der Frauen langfristig erfüllt hat. Sie sind auch heute noch in ihrem Ausbildungsberuf tätig. Frauen mit einer Ausbildung in Elektroberufen sind auch nach 3 bis 5 Jahren häufiger noch in ihrem Ausbildungsberuf tätig als Frauen mit einer Ausbildung in einem Metallberuf. Dieser Befund wird auch in der Auswertung der mündlichen Befragung bestätigt.

Die Auswertung der 66 geführten Interviews zu den items Arbeitsplatzsicherheit und Zufriedenheit mit der Bezahlung hat gezeigt, daß die jungen Frauen zu mehr als 80 Prozent ihren Arbeitsplatz als „gesichert“ ansehen. Rund ein Drittel ist mit der Bezahlung zufrieden, ein weiteres Drittel hält die Bezahlung für gerade ausreichend. Frauen aus den Elektroberufen waren mit ihrer Bezahlung etwas häufiger unzufrieden als Frauen aus anderen Berufsbereichen. Zwischen ausbildungsgemäßer Beschäftigung und „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ besteht kein Zusammenhang.

Rund ein Drittel sieht für sich berufliche Aufstiegschancen und etwa die Hälfte der Befragten hatte seit Beginn der Tätigkeit eine Lohnsteigerung erfahren. Die Befragungsteilnehmerinnen sind überwiegend der Meinung, daß sie bei beruflichem Aufstieg und Lohnerhöhungen gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht benachteiligt werden.

Zwei Drittel der Gesprächsteilnehmerinnen sind mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden. Sie können nach ihren Aussagen mehrheitlich selbständig über Organisation ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz entscheiden. Keine Entscheidungsspielräume haben die fünf Frauen, die in der Produktion im Akkord arbeiten. Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen äußert nur ein Sechstel der Frauen. Hier besteht ein enger Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit und fachlicher Unterforderung in der Tätigkeit oder körperlicher und physischer Überforderung.

Es besteht kein Zusammenhang zwischen Berufszufriedenheit und tatsächlicher Einmündung in den Wunschberuf. Die überwiegende Mehrheit der Frauen, die ursprünglich einen anderen Berufswunsch hatte, ist im nachhinein mit ihrer Entscheidung für einen gewerblich-technischen Beruf sehr zufrieden.

Die Einstellung der Befragten zur Vereinbarung von Beruf und Kindern hat sich gegenüber der Einstellung der Gesamtpopulation in den Modellversuchen während der Ausbildung leicht „verschoben“. Sie stimmen weniger häufig dem Drei-Phasen-Modell zu, als die Modellversuchsteilnehmerinnen, die hierzu im Verlauf der Ausbildung befragt worden waren.

Der insgesamt positive Berufsverlauf und die positive Einschätzung der jeweiligen Arbeitssituation durch die Interviewpartnerinnen lassen eine Reihe von Fragen offen.

- Handelt es sich bei diesen Frauen um eine besondere Gruppe, der aufgrund der Modellversuche auch im nachhinein eine bevorzugte Behandlung durch die Betriebe widerfahren ist?
- Wie reagieren die Betriebe auf eine verstärkte Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Betriebsbereichen und wird dieser verstärkte Anteil nicht wieder zu einer dauerhaften Polarisierung in Männer- und Frauenarbeitsplätze führen?
- Und als Wichtigstes, sind Betriebe überhaupt bereit, verstärkt Frauen in diesen Berufen auszubilden und zu beschäftigen?

Um die Einstellung der Betriebe zu ermitteln, wurden im Projekt parallel zur Teilnehmerinnenbefragung auch die Modellversuchsbetriebe befragt, und zwar sowohl die Betriebsleitungen als auch die direkten Vorgesetzten der Frauen (vgl. Beitrag von Christel Alt).

Christel Alt

Frauen in gewerblich-technischen Berufen

Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat?

– Einschätzung der an der Modellversuchsreihe „zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“ beteiligt gewesenen Betriebe zum Thema –

(Gekürzte Fassung eines auf der Fachtagung des BMBW „Frauen in technischen Berufen“ in Dortmund, 23./24.02.1988, gehaltenen Referates.)

Den folgenden Aussagen liegen eine 1987 von uns durchgeführte schriftliche Befragung bei allen 217 an der Modellversuchsreihe beteiligt gewesenen Betrieben (auswertbare Bögen = 94) und im Frühjahr 1987 an 13 Modellversuchsstandorten durchgeführte Interviews mit betrieblichen Vorgesetzten ehemaliger Modellversuchsteilnehmerinnen (47 Gesprächspartner in 34 Unternehmen) sowie ergänzende Gespräche auf der jeweiligen Leitungsebene) zugrunde.

Warum eine Nachuntersuchung zur Modellversuchsreihe?

Die Ausbildung von jungen Frauen in den oben genannten Modellversuchen ist in der Regel ohne besondere geschlechtsspezifische Probleme verlaufen. Auch der Verbleib nach der Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfung war insgesamt recht positiv. Die Befragungen 1987 sollten nunmehr Aufschluß darüber geben, wie die fachliche und soziale Integration der Facharbeiterinnen und Gesellinnen in die berufliche Tätigkeit aus Sicht ihrer Vorgesetzten verlaufen ist (zur Beurteilung durch die Frauen selbst vgl. den Beitrag von Brigitte Wolf), wie die Erfahrungen im Berufsalltag gewesen sind und ob bzw. in welchem Maße die Unternehmen vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen weiterhin zur Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen bereit sind. Ferner wurde eine Bewertung der Modellversuchsziele vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen erbeten.

Besondere Einsatzüberlegungen der Betriebe für die Beschäftigung der Facharbeiterinnen/Gesellinnen und geschlechtsspezifische Einsatzwünsche aus der Sicht der befragten Betriebe

In der schriftlichen Befragung (n = 94) gaben 45 Prozent der Betriebe an, daß es für die Beschäftigung der Frauen besondere Einsatzüberlegungen gegeben hat. Diese Überlegungen sind in zwei Gruppen zusammenzufassen:

- a) Der Betrieb wollte die weiblichen Fachkräfte gezielt dort zum Einsatz bringen, wo er von einer Frau besonderen Nutzen erwartete, z. B. als Vorarbeiterin einer Gruppe von angehenden Frauen oder – häufiger vom Handwerk angestrebt – an der Nahtstelle zwischen gewerblich-technischer (berufstypischer) Tätigkeit und kaufmännischer bzw. Bürotätigkeit, etwa in der Reparaturannahme, im Verkauf oder in der Kundenberatung oder entsprechend dem „Modell der blau-weißen Berufe“. Das heißt, angestrebt wurde die Nutzung des sogenannten geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens.
- b) Der Betrieb wollte Frauen möglichst nicht mit körperlich besonders schweren Tätigkeiten (Frage der Ausführbarkeit der Tätigkeiten) oder mit Tätigkeiten unter erschwerten Bedingungen (Frage der Zumutbarkeit) beschäftigen. Darunter ist z. B. zusammenzufassen: keine Beschäftigung auf Baustellen, nicht im Schichtbetrieb (auch nicht im Zwei-Schichtbetrieb), nicht in der Wartung und Instandsetzung an wechselnden Einsatzorten, statt dessen Einsatz mit stationärer Tätigkeit z. B. als Maschinenbedienerin, in der Montage von Kleinteilen, in der zentralen Instandhaltungswerkstatt, im Prüffeld, in der Entwicklungsabteilung usw.

Diesen von 45 Prozent der befragten Betriebe genannten besonderen Einsatzüberlegungen steht als Angabe von 17 Prozent der Betriebe gegenüber, die weiblichen Fachkräfte hätten andere Einsatzwünsche geäußert als die männlichen. **Anders ausgedrückt**, 83 Prozent der Betriebe geben an, die Frauen hätten die gleichen Einsatzbereiche für sich gewünscht wie die männlichen Fachkräfte. Auch in den Fällen, in denen geschlechtsspezifische Einsatzwünsche genannt wurden, beziehen sich diese in allen Fällen auf berufstypische Tätigkeiten, wenn auch mit vergleichsweise günstigeren Bedingungen als die von den Männern gewünschten Einsatzbereiche. Die oben beschriebene Variante a) der betrieblichen Einsatzüberlegungen wird unter den Wünschen der Frauen nicht genannt.

Tatsächliche Einsatzfelder der ehemaligen Modellversuchsteilnehmerinnen nach Angabe der Betriebe und Erfahrungen der Vorgesetzten mit dem Einsatz weiblicher Fachkräfte

Zunächst ist festzustellen, daß von den im **Handwerk ausgebildeten Frauen** inzwischen kaum noch eine im Ausbildungsbetrieb tätig ist (bei den befragten Handwerksbetrieben insgesamt acht). Die nach der Übernahme der Gesellinnen gesammelten Erfahrungen der Betriebe lassen sich dahin zusammenfassen, daß man mit den Gesellinnen im Grunde sehr zufrieden war, dennoch aber den Beruf und die anfallenden Arbeiten eigentlich als für Frauen zu schwer bzw. nicht geeignet ansieht. Dies gilt besonders für das Kfz-Handwerk, das Schlosser-Handwerk, Elektro-Handwerk und das Tischler-Handwerk. Bei den Malerinnen und Lackierern ist die Einschätzung geteilt: Die eine Hälfte der Betriebe betont, Außenarbeiten, Baustelleneinsatz und z. B. das Aufstellen von Gerüsten seien für Frauen nicht geeignete, nicht zumutbare Tätigkeiten und sieht aus diesen Gründen Einsatzbeschränkungen für die Frauen respektive hält sie für den Beruf eigentlich nicht geeignet. Die andere Hälfte der Betriebe betont demgegenüber die Umbruchsituation dieses Handwerks, weg vom „08/15-Geschäft“ hin zur Verarbeitung von feinen, empfindlichen Materialien, zur Raumausstattung insgesamt. In diesem Zusammenhang schätzt man die guten Eingangsqualifikationen der Frauen, ihr Geschick

und ihre fachlichen Fähigkeiten höher ein als mögliche auch bei diesen Betrieben bestehende Einsatzschränken für die Gesellinnen.

In den befragten **Industriebetrieben** war der Berufsverlauf der ehemaligen Modellversuchsteilnehmerinnen wesentlich stabiler – auch als von den Betrieben selbst erwartet worden ist. Nebenbei: der Verbleib der Facharbeiterinnen wurde in den Betrieben häufig erst aufgrund der Erhebung recherchiert, und zwar mit dem überraschenden Ergebnis, daß die nach der Prüfung berufsadäquat übernommenen Facharbeiterinnen insgesamt noch zu gut drei Viertel im Betrieb tätig waren. Eine Ausnahme macht lediglich die Textilindustrie.

Der tatsächliche Einsatz der Facharbeiterinnen in den Industriebetrieben zeigt, daß die frauenspezifischen Einsatzüberlegungen nur zum Teil realisiert worden sind bzw. inzwischen überholt sind. Nur in Einzelfällen sind die Frauen so eingesetzt, wie dies den Überlegungen zur Nutzung des sogenannten geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens entsprechen würde. Dies gilt auch für den öffentlichen Bereich im weiteren Sinne. Andererseits wurde jedoch durchgängig darauf geachtet, daß die auszuführenden Tätigkeiten der Frauen nicht überfordern. Entsprechend arbeiten die Frauen überwiegend an stationären Arbeitsplätzen in der Fertigung oder Instandhaltungswerkstätten oder in der Qualitätssicherung, in der Entwicklung, Arbeitsvorbereitung und NC-Programmierung. Häufig arbeiten sie an Einzelplätzen und – zumindest in den Interviews überrepräsentiert – in Bereichen, die eigentlich mit technischen Angestellten besetzt sind. Unterrepräsentiert sind sie dagegen bei nichtstationären Wartungs- und Instandhaltungstätigkeiten sowie generell im Baustelleneinsatz. Ob der betriebliche Einsatz in jedem Fall dem erlernten Beruf entspricht, eher auf Anlernniveau erfolgt oder ob es sich um eine besonders qualifizierte Tätigkeit (gegebenenfalls mit Zusatzqualifikation) handelt, kann aus den Ergebnissen der schriftlichen Befragung nicht beantwortet werden. Die in den Betriebsabteilungen durchgeführten Interviews haben ergeben, daß – mit wenigen betriebsbedingten oder berufsbedingten Ausnahmen – die Frauen die gleiche Tätigkeit ausübten wie die männlichen Fachkräfte.

Berufsbedingt über z. B. Fahrzeuglackiererinnen eher eine Anlernetätigkeit aus. Sie können nicht auf Dauer in der Hauptlackiererei eingesetzt werden (physische Tätigkeitsanforderungen und gesundheitliche Gefährdung). In der Nachlackiererei ist die inzwischen größere Anzahl von Facharbeiterinnen nicht mehr ohne weiteres qualifikationsgerecht einsetzbar. Eine Zwischenstellung nehmen die Chemiefacharbeiterinnen ein. Hier sind die Tätigkeitsanforderungen im Wandel. Bisher von langjährig, d. h. qualifiziert Angelernten ausgeübte Anlagenführertätigkeiten wurden von den Facharbeiterinnen übernommen, weil – nach Meinung des Betriebes – nunmehr eine geregelte Ausbildung für diese Aufgaben erforderlich ist. Ein weiteres Einsatzgebiet der Chemiefacharbeiterinnen ist das Labor, wobei ebenfalls nicht eindeutig erkennbar ist, ob es sich dabei um einen qualifikationsgerechten Einsatz handelt.

Neuerdings gibt es auch Schwierigkeiten bei den Druckvorlagenherstellerinnen (übrigens der Beruf mit der höchsten Bewerberinnenquote 1986). Dieser von den Betrieben als schon „eigentlich ein Frauenberuf“ charakterisierte Beruf verändert sich durch den Einsatz neuer Techniken. Einerseits verschlechtern sich nach Einschätzung der betrieblichen Vorgesetzten die Berufsperspektiven generell. Andererseits führt z. B. die Umstellung auf die Scanner-Technik dazu, daß zur Auslastung dieser Anlagen zunehmend Druckvorlagenhersteller im Drei-Schichtbetrieb arbeiten, wodurch Einsatzprobleme für die Facharbeiterinnen entstehen (arbeitsorganisatorische Probleme und Akzeptanzprobleme).

Im **öffentlichen Bereich im weiteren Sinne** gab es Übernahmen in größerer Zahl – mangels freier Stellen bei den Kommunen und Forschungseinrichtungen – nur bei Bahn und Post. Aus beiden Bereichen wird von recht positiven Einsatzerfahrungen mit

den Frauen berichtet, aber eben auch von geschlechtsspezifischen Problemen. Bei der Post arbeiten die Frauen auf den einzelnen Ämtern in den berufsspezifischen Einsatzfeldern der Fernmeldehandwerker einschließlich der Arbeit in den Baubezirken (Außendienst) und sind vorwiegend mit Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten beschäftigt. Die von der Deutschen Bundesbahn zentral ausgebildeten Informationselektronikerinnen konnten nach einer Übergangsbeschäftigung mit einfachen Tätigkeiten (wie ihre männlichen Kollegen auch) inzwischen bei mehreren Bundesbahndirektionen berufsadäquat tätig werden. Sie sind in Fernmeldemeistereien und Nachrichtenmeistereien eingesetzt und arbeiten überwiegend in der Wartung und Instandhaltung im Werkstattbereich oder im örtlichen Nahbereich. Die Arbeit auf der Strecke wird ihnen nur in Ausnahmefällen zugemutet. Diese Bevorzugung führt zu teilweise erheblichen Akzeptanzproblemen, die erst langsam abgebaut werden. Bei Post und Bahn gibt es für die Facharbeiterinnen wie für ihre männlichen Kollegen die Möglichkeit, nach Vorbereitungslehrgängen und Laufbahnprüfung in die Beamtenlaufbahn (mittlerer technischer Dienst) zu wechseln. Diese Möglichkeit wird und wurde von einer Reihe von Frauen auch genutzt, jedoch ist die Bereitschaft dazu von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedlich. Statusvorteile einschließlich der Möglichkeiten zur Beurlaubung aus familiären Gründen stehen der nicht unerhebliche Fortbildungsaufwand und vorübergehend geringeres Einkommen gegenüber. Die Weiterqualifizierung wird von den Vorgesetzten unterstützt.

In den Interviews wurden die Vorgesetzten auch dazu befragt, ob die derzeit von weiblichen Fachkräften ausgeübten Tätigkeiten generell für Facharbeiterinnen/Gesellinnen geeignet sind, ob es Arbeiten in ihrem Funktionsbereich gibt, die sie für Frauen als besonders geeignet ansehen und ob es Aufgaben im Bereich gibt, die für Frauen nicht geeignet, nicht zumutbar sind. Mit diesen Fragen sollte ermittelt werden, wie bedeutsam eventuelle geschlechtsspezifische Einsatzmöglichkeiten für die weitere Erschließung des gewerblich-technischen Berufsbereichs für Frauen einzuschätzen sind. Die Ergebnisse: Die derzeit von einer Facharbeiterin/Gesellin ausgeübte Tätigkeit ist

- generell für Facharbeiterinnen/Gesellinnen geeignet
= 22 Vorgesetzte (von 38 Befragten),
- eigentlich nicht für Frauen geeignet
= 3 Vorgesetzte,
- teils/teils geeignet
= 13 Vorgesetzte.

Die „teils/teils“-Antworten schränken die Einsatzmöglichkeiten für Frauen ein, z. B. wegen anfallender Nachtschicht, Arbeit auf Baustellen, nichtstationärer und damit schwerer im Vorfeld einschätzbarer Instandhaltungsarbeiten oder generell hoher körperlicher Anforderungen, die man auf die Dauer Frauen nicht zumuten sollte.

Aufgaben, für die nach Ansicht der Vorgesetzten Frauen besonders gut geeignet sind, wurden nur dreimal genannt. Begründet wurde dies je einmal mit besonderem Geschick und feinmotorischen Fähigkeiten, mit gestalterischen Fähigkeiten im Zusammenhang mit Geschick im Umgang mit Kunden sowie mit besonderen organisatorischen Fähigkeiten, Sprachfähigkeiten (englisch) und Geschick im Umgang mit Mitarbeitern und Externen. Das heißt, insgesamt laufen die genannten Gründe auf das sogenannte geschlechtsspezifische Arbeitsvermögen hinaus.

Auf die Frage, ob es in ihrem Funktionsbereich Arbeitsaufgaben gibt, für die Frauen nicht in Frage kommen, antworteten zwölf Vorgesetzte mit Nein (alle aus den Betrieben der Elektroindustrie), drei waren unentschieden und 23 bejahten die Frage. Die Gründe für diese doch häufige Einschränkung reichen vom Nachtarbeitsverbot für Facharbeiterinnen und dem Verbot der Beschäftigung „unter Tage“ sowie im Hüttenbetrieb als rechtliche Einsatzhemmnisse, über körperlich zu schwere Arbeiten (in fast allen Fällen neben) und Gesundheitsgefährdung bis zum Sanitärraumproblem (besonders auf Baustellen und An-

lagen) sowie Zumutbarkeitsüberlegungen einerseits und Reservierung bestimmter Aufgabenbereiche für Männer andererseits (z. B. wegen der Zulagen oder „weil die Truppe keine Frau akzeptiert“). Die genannten rechtlichen Hemmnisse waren im übrigen in allen Fällen gekoppelt mit dem Problem zu hoher physischer Anforderungen für die Frauen und/oder den anderen Einschränkungen. Das heißt, eine Änderung der Rechtsvorschriften würde die tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten für Frauen kaum wesentlich erweitern.

Den genannten Einschränkungen entsprechend halten auch 26 Vorgesetzte eine Obergrenze des Facharbeiterinnen-/Gesellinnenanteils in ihrem Funktionsbereich für erforderlich. Die Aussagen dazu reichen von „möglichst gar keine Frau“ über „Obergrenze ist bereits erreicht“ bis „ca. 50 Prozent“ und in je einem Fall „zwei Drittel“ und „drei Viertel“. Je niedriger die Obergrenze des Frauenanteils angesetzt wird, desto klarer wird dies mit physischen und rechtlichen Einsatzhemmnissen begründet. Die Vorgesetzten, die einen Frauenanteil von einem Drittel und mehr für tragbar halten, führen hauptsächlich das potentielle Risiko einer Schwangerschaft für den Betrieb oder ihren Funktionsbereich an. Dieses Argument beschränkt sich übrigens keineswegs auf Kleinbetriebe. Trotzdem würden 23 Vorgesetzte für einen freien Arbeitsplatz in ihrem Funktionsbereich auch (wieder oder erstmals) eine Frau **anfordern**; allerdings wollen dies sieben von ihnen von den konkreten Aufgaben abhängig machen. Elf Vorgesetzte würden einen Mann lieber sehen und jedenfalls **keine Frau anfordern**. In den restlichen Fällen werden Mitarbeiter grundsätzlich ohne Einflußmöglichkeiten der Vorgesetzten zugewiesen.

Wie steht es mit der Akzeptanz durch Kollegen und Externe nach der Meinung der Vorgesetzten?

Bei der ersten Teilnehmerinnenbefragung 1985 wurden von den Frauen Akzeptanzprobleme bzw. -fragen auffallend häufig thematisiert, obwohl nicht ausdrücklich danach gefragt worden war. Deshalb wurden nun die Vorgesetzten nach ihren diesbezüglichen Erfahrungen gefragt.

Ergebnisse: Soweit Eingewöhnungsschwierigkeiten und Akzeptanzprobleme genannt wurden, konnten diese mit wenigen Ausnahmen inzwischen bereinigt werden. Die von den befragten Vorgesetzten genannten Beispiele dazu zeigen, daß es sich einerseits um geschlechtsspezifische Akzeptanzprobleme handelte, zum anderen aber auch Gründe in der Arbeitsorganisation lagen, z. B. Bevorzugung der Frauen bei der Aufgabenzuweisung aus betrieblicher Notwendigkeit oder aus Unsicherheit des Vorgesetzten, keine klare Abgrenzung von Facharbeiterinnentätigkeit und Anlerntätigkeiten. Immerhin ein Drittel der Vorgesetzten meinte, die männlichen Kollegen seien zunächst der neuen Kollegin gegenüber eher skeptisch bis ablehnend gewesen. Skepsis und Ablehnung waren in allen Fällen geschlechtsspezifisch/arbeitsorganisatorisch begründet und nicht etwa, weil man die Frau(en) schon aus der Ausbildung kannte und schlechte Erfahrungen gemacht hatte. Umgekehrt aber wurden die Facharbeiterinnen zumeist dann klar akzeptiert, wenn sie bereits während der Ausbildung in der späteren Beschäftigungsabteilung gearbeitet hatten, d. h. persönlich bekannt waren und als fachlich akzeptabel galten.

Der Einfluß des eigenen Augenscheins/der eigenen Erfahrungen auf die Einstellung der Vorgesetzten wird auch in Aussagen wie dieser deutlich „... ja, unsere Frau X hat sich hervorragend gemacht, die packt das prima und macht alle Arbeiten und kann mit den Kollegen ... aber eine weitere Frau, na ja, da weiß man dann doch nicht ...“ Eine Aussage übrigens, die von den Vorgesetzten in leichten Abwandlungen recht häufig getroffen wurde, besonders dann, wenn nur eine Facharbeiterin in ihrem Funktionsbereich tätig war. Soweit bereits mehrere Facharbeiterinnen im jeweiligen Funktionsbereich tätig sind, spielt das Geschlecht der Fachkraft offensichtlich eine geringere Rolle als Qualifikation und zu erledigende Aufgabentypen. Die einzelnen

Frauen werden nicht mehr „in den höchsten Tönen“ gelobt, aber dafür als Fachkräfte akzeptiert.

Zu welchen Bewertungen gewerblich-technischer Berufe für Frauen haben die bisherigen Erfahrungen der Betriebe geführt?

Vor dem Hintergrund ihrer eigenen Berufserfahrungen und der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Facharbeiterinnen/Gesellinnen in ihrem Funktionsbereich würden 32 von 38 Vorgesetzten ihrem eigenen Sohn den gewerblich-technischen Beruf (der jeweiligen Modellversuchsfrauen in ihrem Bereich) empfehlen, der eigenen Tochter immerhin 20 Vorgesetzte. Nicht empfehlen würden sie einem Sohn den Beruf, weil der Beruf nach ihrer Einschätzung schlechte Perspektiven bietet oder weil der Sohn studieren soll. Bei der eigenen Tochter werden diese Gründe gleichfalls genannt, daneben aber auch, daß der Beruf für eine Frau eigentlich nichts sei oder daß sie besser einen Frauenberuf lernen solle, mit dem sie später auch etwas anfangen könne. Schlechte Perspektiven (unabhängig vom Geschlecht) sahen die Vorgesetzten vor allem für die Berufe Schriftenmaler/Schriftenmalerin, Chemielaborant/Chemielaborantin, Druckvorlagenhersteller/Druckvorlagenherstellerin, Schriftsetzer/Schriftsetzerin, Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin, Informationselektroniker/Informationselektronikerin (letzterer, weil Überlaufen und in Konkurrenz zu anderen Elektronikberufen). Eigentlich nicht für Frauen geeignete Berufe sind nach ihrer Einschätzung Betriebsschlosserin, Fahrzeugbauerin, Elektroinstallateurin, Kfz-Mechanikerin und (Bau-)Tischlerin.

Diese Eignungseinschätzung spiegelt sich auch wider in den Aussagen der Betriebe zur weiteren Ausbildungsbereitschaft (schriftliche Befragung, n = 94). 61 der 94 befragten Betriebe wollen auch weiterhin Mädchen in gewerblich-technischen Berufen ausbilden, weitere 16 Betriebe sind dazu unter bestimmten Voraussetzungen bereit, 17 Betriebe wollen keine Frauen mehr in den gewerblich-technischen Berufen ausbilden. Die ablehnende Haltung wird vor allem vom Handwerk geäußert. Von den 31 befragten Betrieben dieses Wirtschaftsbereichs wollen zehn keine Frauen mehr ausbilden und 13 weitere sind dazu nur unter bestimmten Voraussetzungen bereit. Auch in der Industrie wollen Klein- und Mittelbetriebe überwiegend ebenfalls keine Frauen mehr in gewerblich-technischen Berufen ausbilden oder nur dann wieder, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Im öffentlichen Bereich will ein Unternehmen wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten für Frauen in seinem Bereich nicht mehr ausbilden.

Die Gründe für die Zurückhaltung der Industriebetriebe waren in allen Fällen die physischen Tätigkeitsanforderungen an den späteren Arbeitsplätzen in Verbindung mit arbeitsorganisatorischen Problemen (aufgrund geringerer Einsatzflexibilität der Frauen). Allein aufgrund der branchenspezifischen Anforderungsstrukturen wäre auch bei etlichen Großbetrieben, z. B. in der Montanindustrie, eine deutlichere Zurückhaltung zu erwarten gewesen. Die generelle Anforderungsstruktur als Einflußfaktor wird jedoch anscheinend überlagert von relativ weit gefächerten Einsatzmöglichkeiten für die Facharbeiterinnen. Das heißt, für den jetzt erreichten Facharbeiterinnenanteil und – angesichts der noch immer niedrigen Bewerberinnenquoten – auch für die in absehbarer Zukunft zu erwartenden Frauen, gibt es noch genügend berufliche Einsatzmöglichkeiten in den Großbetrieben. Außerdem sind in den Großunternehmen Ausbildungsentscheidungen und Personaleinsatz stärker getrennt, so daß die weitere Ausbildungsbereitschaft stärker von der Ausbildungsabteilung und ihren Erfahrungen als von den Erfahrungen der einzelnen Betriebsabteilungen geprägt ist (wenn auch nicht unabhängig davon).

In der Elektroindustrie und der Feinwerktechnischen Industrie im weiteren Sinne spielt das Geschlecht der Fachkräfte für den beruflichen Einsatz offensichtlich kaum eine Rolle.

In der Textilindustrie treffen für den Produktionsberuf Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin gleich zwei hemmende Faktoren zusammen: Tätigkeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne und das Nachtarbeitsverbot für Facharbeiterinnen. Entsprechend wird die weitere Ausbildungsbereitschaft hier an die Voraussetzung geknüpft, daß die weiblichen Fachkräfte später auch im Drei-Schichtbetrieb arbeiten dürfen und wollen sowie z. B. zum Einsatz im Websaal bereit sind, was man bezweifelt.

Im Handwerk reicht die Palette der Gründe für die Zurückhaltung von der geringeren Bewerberinnenzahl über schlechte Erfahrungen im Einzelfall bis zur Aussage, daß der Beruf und vor allem die Art der späteren Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb nicht oder nur bedingt für Frauen geeignet seien, wie man nun aus Erfahrung wisse.

Entwicklung der Bewerberinnenquote

Neben den beschriebenen, die weitere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe beeinflussenden, Faktoren erweist sich zunehmend die Bewerberinnenquote als Engpaßfaktor der weiteren Erschließung des gewerblich-technischen Berufsbereichs für Mädchen. Betrug die Bewerberinnenquote (Frauenanteil an den Bewerbungen für gewerblich-technische Berufe insgesamt) bei den befragten Betrieben (n = 94) für den 1. Modellversuchsjahrgang im Mittel noch 15 Prozent und im 2. Modellversuchsjahrgang 15,2 Prozent, so ist sie 1983 auf 11,5 Prozent und 1986 auf 10,7 Prozent gesunken. Dieser Mittelwert hört sich besser an als die Situation in den meisten Betrieben tatsächlich ist. Immerhin hatte 1986 ein Viertel der befragten Betriebe gar keine Bewerberinnen im gewerblich-technischen Bereich oder höchstens 1 Prozent. Weitere 30 Prozent der Betriebe hatten 1,1 Prozent bis 5 Prozent Bewerberinnen, 23 Prozent der Betriebe hatten 5,1 Prozent bis 10 Prozent, 9 Prozent der Betriebe 10,1 bis 20 Prozent und nur die restlichen elf Betriebe hatten über 20 Prozent bis maximal 95 Prozent Bewerberinnen. (Die Bewerberinnenquoten über 50 Prozent beziehen sich ausschließlich auf die Berufe Druckvorlagenhersteller/Druckvorlagenherstellerin und Schriftsetzer/Schriftsetzerin.)

Ein Vergleich nach Wirtschaftsbereichen zeigt, daß bei 58 Prozent der befragten Handwerksbetriebe die Bewerberinnenquote unter 1 Prozent lag, weitere 11,5 Prozent der Handwerksbetriebe hatten bis zu 5 Prozent Bewerberinnen. Bei den Industriebetrieben betrug die entsprechenden Anteile in diesem unteren Feld 9,3 Prozent und 37,2 Prozent und im Öffentlichen Dienst im weiteren Sinne 9,1 Prozent und 45,5 Prozent.

Die negative Entwicklung der Bewerberinnenquote von 1978 bis 1986 zeigt jedenfalls, daß der Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen nicht nur eine bequeme Ausrede der Betriebe ist, sondern ein ernstzunehmender Engpaßfaktor für die weitere Entwicklung. Nicht beantwortet werden kann auf der Basis unserer Erhebungen, inwieweit potentielle Bewerberinnen sich auch an der tatsächlichen (herumgesprochenen) Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und an den jeweiligen Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen und -möglichkeiten orientieren. Allerdings treffen fehlende Bewerberinnen und fehlende Bereitschaft der Betriebe, weiterhin Frauen in gewerblich-technischen Berufen auszubilden, weitgehend zusammen. Auf der gegebenen schmalen Datenbasis kann dieser Befund jedoch lediglich dazu anregen, eventuellen Zusammenhängen in weiteren Untersuchungen nachzugehen.

Resümee

- Die Eingangsfrage „Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat?“ ist aus unserer Sicht positiv zu beantworten: Die in der Modellversuchsreihe ausgebildeten Frauen beueuen mehrheitlich ihre Berufswahlentscheidung auch 3 bis 5 Jahre nach der Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfung nicht. Die Ausbildungsbetriebe haben durchweg auch im beruflichen Einsatz der ehemaligen Modellversuchsteilnehmerinnen gute

Erfahrungen gemacht. Dennoch wurden im Berufsverlauf seit der Prüfung für beide Seiten auch die bestehenden Schwierigkeiten und Hemmnisse deutlicher als während der Ausbildung.

- Die bisher vorliegenden Befunde aus den beiden Untersuchungsteilen (vgl. auch den Beitrag von Brigitte Wolf) sprechen dafür, das Ziel der Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Frauen weiterzuverfolgen. Allerdings sollten bei den entsprechenden Maßnahmen zur Motivierung von jungen Frauen und zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben verstärkt die in den Modellversuchen und aus den nachfolgen-

den Verlaufsuntersuchungen gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse berücksichtigt werden. Dazu gehört einerseits die Weitergabe der guten Erfahrungen, andererseits aber auch der Blick auf die potentiellen Beschäftigungschancen der Frauen und Beschäftigungsmöglichkeiten der Betriebe bzw. auf eventuelle Schwierigkeiten. Die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen als isolierte Zielvorgabe – ohne Berücksichtigung des beiderseitigen mittelfristigen Nutzens der Ausbildung (Verwertungsgesichtspunkte) – reicht weder aus Sicht der betroffenen Frauen noch aus Sicht der beteiligten Betriebe aus.

Gisela Westhoff

Die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation junger Frauen: Übergänge ins Berufsleben

In einer Längsschnittstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung werden die Absolventinnen und Absolventen ausgewählter Berufe einer Ausbildung im dualen System beim Übergang in das Beschäftigungssystem und in den ersten Berufsjahren begleitet. 1983 begann der empirische Teil der Studie mit einer Kurzbefragung – wenige Wochen vor der Abschlußprüfung. Daran beteiligten sich 20.000 Absolventen aus Metall-, Elektro-, kaufmännischen und Verwaltungsberufen. [1]

Dieser Beitrag stützt sich auf ausgewählte Ergebnisse dieser Studie, vorrangig auf die erste (Haupt-)Befragung ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluß (Erhebungszeitraum bis Mai 1985). Hier nahmen 3.700 junge Frauen (6.300 junge Männer) teil. 93 Prozent der Frauen hatten einen kaufmännischen oder verwaltenden Beruf erlernt.

Ebenfalls werden erste zentrale Ergebnisse der zweiten Hauptbefragung drei Jahre nach Ausbildungsabschluß (Erhebungszeitraum: bis August 1987) berücksichtigt. Darüber hinaus wird anhand neuerer Daten ein Überblick über die aktuelle Ausbildungssituation junger Frauen und ihre Einstiegsmöglichkeiten in das duale System gegeben.

Übergänge in das duale System

In den vergangenen Jahren ist vielfach über die besonderen Schwierigkeiten junger Frauen beim Übergang von der Schule in eine betriebliche Berufsausbildung berichtet worden: Forschungsprojekte wurden initiiert, zusätzliche empirische Daten ermittelt, Modellversuche eingesetzt, Empfehlungen an die Beteiligten ausgesprochen und den auszubildenden Betrieben konkrete finanzielle Hilfen gewährt. Beispielsweise erhält ein Betrieb aus Länderförderprogrammen Zuschüsse, wenn er mit einer jungen Frau einen (zusätzlichen) Ausbildungsvertrag in einem gewerblich-technischen Beruf abschließt oder in einem Beruf, in dem „im Vorvorjahr mindestens drei Viertel junge Männer ausgebildet wurden“ (vgl. „Berufsbildungsbericht 1988“, Tabelle 9/6, Förderung von Ausbildungsplätzen für Mädchen nach Ländern). [2] Wenngleich sich für junge Frauen die Aussicht auf einen Ausbildungsplatz im dualen System insgesamt gesehen leicht verbesserte, so haben sie „immer noch schlechtere Vermittlungschancen als männliche Ausbildungsplatzbewerber“. Der Bundesbildungsminister äußerte sich am 19.11.1987 (in: Informationen Bildung Wissenschaft) zu diesem Aspekt der Ausbildungssituation zum 30. September 1987:

„Den Berufswünschen junger Frauen, die besondere Probleme bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz haben, kann immer noch nicht angemessen entsprochen werden: Mit 56,9 Prozent der bei den Arbeitsämtern insgesamt gemeldeten Nachfrage bleibt der Anteil junger Frauen konstant hoch (Vorjahr: 57,0 %). Sie melden ihre Ausbildungswünsche offenbar in stärkerem Maße beim Arbeitsamt an als junge Männer; es deutet aber auch auf größere Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche hin. So muß der Anteil der jungen Frauen von 63,2 Prozent (Vorjahr: 66,0 %) an den unvermittelten Bewerbern ebenfalls als ein Anzeichen für unvermindert anhaltende Probleme gesehen werden. Die Vermittlungschancen junger Frauen sind statistisch etwas besser geworden, bleiben aber ungünstiger als die der jungen Männer.“

Die absolute Zahl der weiblichen Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr um 2.500 angestiegen, bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl der männlichen Auszubildenden um 29.000. Damit hat sich der Anteil der jungen Frauen im dualen System von 40,6 Prozent im Vorjahr auf 41,3 Prozent erhöht.

In dieser leicht positiven Entwicklung spiegeln sich – so der Berufsbildungsbericht 1988 – sowohl die anhaltend hohe Ausbildungsbereitschaft der Schulabgängerinnen wider als auch die sich allmählich bessernden Ausbildungschancen junger Frauen.

Hier ist anzumerken, daß die Frauen trotz höherer Schulabschlüsse erheblich größere Mühe aufwenden müssen, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten als die Vergleichsgruppe der jungen Männer. Dies drückt sich statistisch – wie erwähnt – in der Struktur der unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen um betriebliche Ausbildungsplätze aus. Ein weiterer Hinweis auf die größeren Einstiegsschwierigkeiten in das duale System für Mädchen ist ihr hoher Anteil in den beruflichen Vollzeitschulen, der in den Zeiten des Lehrstellenmangels kontinuierlich angestiegen ist (1986 fast 69 %). Für viele von ihnen bedeutet der Besuch einer solchen Schule eine Wartestation auf dem Weg in eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Diese „Schleifen“ können z. B. dazu führen, daß der Zugang zu einer dualen Ausbildung als Bürogehilfin über eine zweijährige höhere Handelsschule nach vorherigem mittlerem Bildungsabschluß führt. Das bedeutet für die betroffenen Frauen eine ineffiziente Verlängerung der Ausbildung. Derartige „Umwegeinstiege“ kommen nach einer Auszubildendenbefragung des BIBB besonders häufig bei weiblichen Jugendlichen vor (BRANDES/BROSI/MENK, Wege in die berufliche Bildung, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1986).