

Neue Arbeitschancen — Alte Arbeitsteilung

Ausbildung und Berufstätigkeit von Speditionskauffrauen

Renate Wald

Von 1986—1988 wurden im Forschungsprojekt „Öffnung des Berufsspektrums für junge Frauen der Bergischen Region“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft Berufseinmündung und Berufsverlauf in sechs atypischen Berufen untersucht. Einer davon war der der Speditionskauffrau. Die Fragestellung richtete sich auf die betriebliche Ausbildung, die Arbeitsplätze und die Möglichkeit des innerbetrieblichen Aufstiegs überhaupt und im Vergleich zu den Kollegen. Die Ergebnisse zeigten, daß schon die Motivation und Interessen differierten, mit denen junge Frauen und junge Männer die Ausbildung aufnahmen, daß sich die Unterschiede in Interessen und Aufgabenwahrnehmung während der Ausbildung vertieften, schließlich mit dem ersten Arbeitseinsatz nach der Ausbildung Weichen für die weiteren Berufsperspektiven gestellt wurden. Trotz der ursprünglichen Präferenz von expeditionellen Tätigkeiten der Frachtabfertigung und Frachtorganisation entschieden sich die jungen Frauen dann eher für den Arbeitsplatz in kaufmännischen oder Verwaltungsabteilungen — vermutlich schon im Hinblick auf die spätere Vereinbarkeit der Berufsausübung mit Aufgaben in der Familie. Längerfristig wurde die Ausbildung zur Speditionskauffrau mehr als eine von mehreren möglichen kaufmännischen Erstausbildungen gesehen und eventuell auf eine breitere Verwertbarkeit hin ausgebaut, weniger als spezifische Ausbildung für den Spediteurberuf.



Dr. Renate Wald
Professorin für Soziologie, Bergische Universität-Gesamthochschule Wuppertal. Zur Zeit an der Pädagogischen Hochschule in Magdeburg tätig. Berufliche Sozialisation von Frauen und Frauenerwerbstätigkeit, politische Interessen angestellter Arbeitnehmerinnen.

Beruf und Berufschancen

Der Spediteur ist der Kaufmann, der Verkehrsleistungen für Güter anbietet, organisiert und abwickelt. Daraus ergeben sich die kaufmännischen Tätigkeiten der Kundenberatung und des Verkaufs, die eigentlich expeditionellen, die mit dem Güterversand und dem Güterempfang anfallen — wie Frachtberechnung, Ausfüllen von Begleitdokumenten, Planen und Zusammenstellen der Ladung, Lieferabfertigung — und nicht zuletzt die Ver-

waltungsarbeit der Buchhaltung und Lagerüberwachung. Die Ausbildung für den Beruf erfolgt weiterhin in der Form der dreijährigen kaufmännischen Lehre. Doch wird Fachoberschulreife in der Regel vorausgesetzt, die Kombination von Realschule und Höherer Handelsschule als schulische Vorbildung noch mehr geschätzt. Im Curriculum der Berufsschule soll auf Organisationslehre, Volkswirtschaftslehre und Fremdsprachenvermittlung geachtet werden. Eine bessere EDV-Schulung wäre wünschenswert, darin sind sich alle an der Ausbildung Interessierten einig.

Mit der Vervielfachung und Beschleunigung des Güterumschlags aus einer zunehmend marktorientierten Produktion hat die Speditionsbranche seit Mitte der 60er Jahre eine rasche Ausweitung, zunehmende Ausdifferenzierung auf jeweils bestimmte Gütertransporte und steigende Anforderungen an die Logistik, die Organisation des Warennachschubs in ausreichender Menge zur richtigen Zeit an den richtigen Ort, erlebt. Die Einführung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien hat dann nochmals einen Entwicklungs- und Rationalisierungsschub gebracht. Denn damit ist in der industriellen Fertigung Just-in-Time-Produktion in vorher

nicht vorstellbarem Ausmaß möglich geworden, deren Vorzüge der Kapazitätsauslastung und geringen Lagerhaltung aber nur ausgenützt werden können, wenn ein leistungsfähiges Transportgewerbe termingerechte Zulieferung und Auslieferung garantiert. In den Speditionen selbst werden die neuen Technologien in erster Linie zur Optimierung der Verteilsysteme, zur Planung und Steuerung der Güterströme eingesetzt, dann zur Erstellung der immer komplexer werdenden Frachtbegleitunterlagen im nationalen und grenzüberschreitenden Verkehr, schließlich für die Abrechnungs- und Verwaltungsvorgänge. Anwendung von Datentechnik ist wettbewerbsentscheidend geworden.

Mit der Einführung der EDV, die hohe Investitionen in Rechner und Datenprogramme erfordert, gehen in der bislang noch stark mittelständisch geprägten Branche Tendenzen zur Unternehmenskonzentration, zum Aufbau von Großunternehmen und angeschlossenen Filialen oder Subunternehmen einher und im Interesse der Kapazitätsauslastung, zum Ausbau des Serviceangebots, vor allem der Vertriebsübernahme für Großkunden. Unternehmensintern verlagern sich die Aufgaben des Planens und Entscheidens in die Verwaltungszentralen; Filialen und Subunternehmen bleibt die Transportausführung. Die Personalpolitik kann genauer auf den Bedarf abgestimmt werden; das ist in einer Branche, in der nach Expertenmeinung die Personalkosten ca. 60 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, wichtig.

Personaleinsparungen eindrucksvoller Art sind mit der Übertragung manueller Schreibe- und Schreibarbeit auf elektronische Datenverarbeitung — etwa für die Frachtbegleitdokumente — möglich geworden; die Erfassung und Bearbeitung von Massendaten kann durch angelegene Kräfte vorgenommen werden. Die Anforderungen an qualifizierte Mitarbeiter dagegen sind eher gestiegen. Ihr Einsatz ist unverzichtbar bei jedem Ausfall der Technik, jeder Störung in der Or-

ganisationsplanung, jedem Sonderwunsch von Kunden — in jedem vom Schema abweichenden Einzelfall, jeder unvorhergesehenen Situation —, ebenso in der laufenden Kommunikation mit Kunden, Subspediteuren und Frachtfahrern, vor allem aber — und zwar unter verschärften Wettbewerbsbedingungen und erhöhtem Termindruck — im Verkauf und in der Frachtorganisation, der Disposition: dort, wo nach Branchenmeinung „das Geld verdient wird“.

Im Rahmen der generellen steten Zunahme der Beschäftigten, die — ungeachtet der Tendenzen zur Arbeitsrationalisierung — auf die enorme Ausweitung des Auftragsvolumens im Speditionsgewerbe zurückzuführen ist, hat sich die Zahl der beschäftigten Frauen überproportional vergrößert. Mit jedem Schritt in der bisherigen Berufsentwicklung — der Bedeutungszunahme der Transportplanung und -organisation, dem Auf- und Ausbau professioneller Telekommunikation, der elektronischen Datenverarbeitung — haben sich ihre Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert, ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 1978 und 1988 von 20 Prozent auf 28 Prozent gestiegen. Ihre Arbeitsbedingungen haben sich denen von Angestellten in anderen kaufmännischen Berufen stärker angeglichen: räumlich in von Lagern und Fuhrparks je nachdem recht weit entfernten Büros, zeitlich in Normalarbeitszeiten, die beispielsweise in einer der in die Untersuchung einbezogenen Großspeditionen inzwischen für ca. 60 Prozent der Mitarbeiter gelten.

Die weiteren Beschäftigungsaussichten sind gut. Speziell für Frauen werden sie gesehen bis in Sachbearbeiterinnentätigkeiten, die mit der Aufbereitung und dem Austausch von Informationen zu tun haben. Während jedoch bei den Expedienten nach übereinstimmender Aussage befragter Experten der Anteil weiblicher Angestellter noch in etwa dem Anteil weiblicher Auszubildender entspricht, fällt er

auf jeder höheren Positionsebene weiter zurück und tendiert im Management gegen Null. Frauen sind ebensowenig, von ganz vereinzelt Ausnahmen abgesehen, im Außendienstverkauf oder in der Disposition anzutreffen.

In 23 Speditionen der Bergischen Region besetzten Frauen 1987/88 folgende Positionen:

Schreibkräfte/Telefonistinnen	7
Sachbearbeiterinnen	114
Gruppenleiterinnen	7
Abteilungsleiterinnen	10
Niederlassungsleiterinnen	—
Chefinnen	3

Jüngere Frauen bringen zunehmend eine spezifische Berufsausbildung mit. Die Ausbildungsbeteiligung von Speditionskauffrauen liegt mittlerweile bei gut 40 Prozent, stagniert jedoch eher, seit in den letzten Jahren vergleichsweise attraktivere Ausbildungsalternativen im kaufmännischen Bereich wieder zugänglicher zu sein scheinen (vgl. Tab. 1).

Die durchschnittliche Verweildauer im Beruf, einschließlich der Ausbildungszeit, wird auf acht Jahre veranschlagt. Nahezu die Hälfte der Beschäftigten ist unter 25 Jahre alt (vgl. Tab. 2). Das wirft die Frage auf, wie weit es sich beim Beruf der Speditionskauffrau um einen Jugendberuf handelt, da der Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechung wegen der laufenden „Einbesserungen“, Veränderungen und Neuerungen im Gütertransport und in den Transportbestimmungen bislang als schwierig oder kaum möglich angesehen worden ist.

Die Reaktion von Frauen darauf ist vielfach die, die Ausbildung im Speditionsgewerbe als eine der möglichen für irgendeine spätere Tätigkeit im Büro oder in der Verwaltung verwertbare kaufmännische Erstausbildung anzusehen. Auf Unternehmensseite hingegen wird neuerdings diskutiert, in Großspeditionen zumindest, ob der Verlust qualifizierter Arbeits-

Tabelle 1: *Auszubildende im Ausbildungsberuf Speditionskaufmann/-kauffrau*

Jahr	Auszubildende insgesamt	Männer	Frauen	in v. H. der Auszubildenden
1971	9 050	6 971	2 079	23,0
1975	8 700	6 000	2 700	31,0
1979	9 221	5 688	3 533	38,3
1983	9 584	5 492	4 092	42,7
1987	12 089	6 797	5 292	43,8

(Statistisches Bundesamt, Fachserie 11.3 Berufliche Bildung)

Tabelle 2: *Speditionskauffrauen und Bürofachkräfte
Altersverteilung weiblicher Angestellter in NRW 1985*

Alter	Bürofachkräfte	Speditionskauffrauen
bis 25 Jahre	27,9 %	49,1 %
26—35 Jahre	26,2 %	24,8 %
36—45 Jahre	21,7 %	12,5 %
46—55 Jahre	16,2 %	9,5 %
56 Jahre und älter	8,0 %	4,1 %

(Landesarbeitsamt NRW. Berufsstrukturen in NRW 1980—85, S. 140)

kräfte hingenommen oder in die berufliche Wiedereingliederung von Frauen, die zurückkehren, investiert werden soll.

Durchgeführte Untersuchungen

Befragt wurden in den Fachklassen für Speditionskaufleute der Kaufmännischen Schulen Wuppertal 1987 die Auszubildenden im ersten und dritten Lehrjahr, am Anfang bzw. am Ende der Ausbildung: 68 weibliche und 95 männliche, insgesamt 163. Während von den Auszubildenden im ersten Lehrjahr die Hälfte junge Frauen waren, waren es von den Auszubildenden im dritten Jahr gut ein Drittel.

Elf Einzel- und Gruppeninterviews wurden aufgenommen: zum einen mit in der Speditionsbranche tätigen Frauen — Unternehmerinnen, ausgebildeten Speditionskauffrauen, kaufmännischen Angestellten —, zum anderen mit Verantwortlichen für die Ausbildung, einem Berufsschullehrer, einem Personalleiter, einem Geschäftsführer.

Die schriftlichen Angaben von 23 Speditionen in der Bergischen Region zur Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, ihren Arbeitsgebieten und den von ihnen besetzten Positionen kamen dazu.

Berufsfindung

Vier Fünftel (81 Prozent) der Auszubildenden mit dem Durchschnittsalter von 20 Jahren lebten noch im Elternhaus. Und von den Herkunftsfamilien her bestand eine recht starke Tradition der Berufstätigkeit im kaufmännischen und Verwaltungssektor: die Hälfte der Väter (49 Prozent), ein Drittel der Mütter (32 Prozent) arbeiteten in entsprechenden Berufen.

Fachoberschulreife war die schulische Mindestvoraussetzung, die die Auszubildenden mitbrachten. Knapp die Hälfte (47 Prozent) konnten Fachhochschulreife oder Abitur vorweisen. Das Schulabschluß-

Tabelle 3: Stellenwert der Ausbildung

Stellenwert der Ausbildung	Frauen n = 31	Männer n = 52	Gesamt n = 83
erste Wahl	4 (13%)	18 (35%)	22 (26%)
eine von mehreren Möglichkeiten	17 (55%)	23 (44%)	40 (48%)
eine Übergangslösung	4 (13%)	6 (12%)	10 (12%)
eine Notlösung	6 (19%)	5 (10%)	11 (13%)

niveau der jungen Frauen lag eher etwas über dem der jungen Männer.

Organisieren und Verkaufen stellen typische Arbeitsinhalte in der Speditionsbranche dar. Ihre Fähigkeit, zunächst einmal die persönlichen Angelegenheiten organisieren zu können, bewerteten die weiblichen Auszubildenden höher als die männlichen und ihren Spaß am Handeln, Tauschen, Kaufen und Verkaufen als genauso ausgeprägt.

Der Prozeß der Berufsfindung war bei den Mädchen zunächst allgemeiner im Spektrum typischer Frauendienstleistungsberufe erfolgt, allerdings mit einer gewissen Präferenz für kaufmännische Berufe. Die Wünsche der Jungen dagegen hatten sich von vornherein mehr auf den kaufmännischen Bereich und in ihm gezielter auf den Beruf des Spediteurs gerichtet. So war dann auch für sie die Lehre in der Spedition ganz überwiegend erste Wahl oder eine von mehreren Möglichkeiten gewesen, für die Mädchen zwar unproblematisch als eine von mehreren Möglichkeiten, aber selten erste Wahl und relativ öfter eine Notlösung (vgl. Tab. 3).

Unterschiedliche Motivation und Einschätzung der jungen Männer und jungen Frauen trafen aber nicht nur für die Berufsfindung und den der Berufsausbildung beigelegten Stellenwert zu, sondern ebenso für die Berufsperspektive. Während die jungen Männer im Beruf des Spediteurs durchaus Chancen des Weiterkommens sahen, sogar eher als in anderen

kaufmännischen Branchen ohne förmliche Zusatzqualifizierung — 28 Prozent zogen für später noch ein Studium in Betracht —, verglichen die jungen Frauen die Ausbildung mit der bei Banken oder Versicherungen, die sie vorgezogen hätten; 42 Prozent spielten noch mit dem Gedanken an Alternativen danach — Ausbildung und Studium oder Studium.

Ausbildung

Die Ausbildungsplätze verteilten sich zu etwa je einem Drittel auf kleine, mittlere und größere bzw. große Speditionen. Die weiblichen Auszubildenden in unserem Sample waren vor allem in Firmen mittlerer Größe eingestellt worden.

In der Lehre selbst sollten mehrere Abteilungen durchlaufen werden: speditionelle — wie Import/Export, Frachtabfertigung —, kaufmännische und Verwaltungsabteilungen. Dabei wurden von den in der Erhebung erfaßten Speditionen keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden gemacht, eine Firma ausgenommen, in der die jungen Frauen prinzipiell nicht in die Abteilung Disposition/Fernverkehr kamen und die jungen Männer noch mit aufs Lager mußten. Das vielfältige umfangreiche Programm mit dem vorgesehenen Abteilungswechsel alle sechs Monate dürfte wesentlicher Grund dafür sein, daß der Schwerpunkt der beruflichen Bildung für die Auszubildenden eindeutig in der betrieblichen lag.

Die meisten Unterrichtsfächer in der Berufsschule waren für die Auszubildenden interessant, insbe-

sondere Speditionsbetriebslehre (vgl. Tab. 4). Die weiblichen Auszubildenden interessierten sich mehr für Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Buchhaltung, in denen sie später bevorzugt ihre Arbeitsgebiete finden werden, die männlichen Auszubildenden etwas ausgeprägter für Verkehrsgeographie. Doch wird der Unterricht an sich nur als mäßig hilfreich für die Ausbildung bewertet. Stärkeren Praxisbezug im Schulunterricht wünschten sich 21 Prozent der jungen Frauen, 43 Prozent der jungen Männer, bessere Fachkundevermittlung 42 Prozent bzw. 35 Prozent. Die Wünsche mochten mit der ausgesprochenen Praxisorientierung im Beruf zusammenhängen, aber auch mit dem rasanten technologischen und organisatorischen Wandel in der Branche, auf den weder der Unterricht noch die EDV-Ausstattung der Berufsschulen abgestimmt sind. Denn unter den vorgeschlagenen Verbesserungen für die innerbetriebliche Ausbildung

stand „mehr Unterricht im Betrieb“ für nahezu die Hälfte der Befragten (48 Prozent) obenan.

Im Betrieb wurde die **Ausbildung** in den speditionellen Abteilungen eindeutig und von allen vorgezogen. Der Ausbildung in den kaufmännischen Abteilungen dagegen, Abrechnung und Buchhaltung, konnten die jungen Frauen noch seltener als ihre Kollegen etwas abgewinnen — und zwar mit der Begründung, daß „Buchhaltung so trocken“ sei, der Zusammenhang der Buchungsvorgänge bei elektronischer Datenverarbeitung nicht mehr einsichtig werde, in die routinemäßige Datenbearbeitung — etwa von Großkunden — Lehrlinge kaum hineinschnuppern könnten.

Als weitere **Verbesserung** der innerbetrieblichen Lehre wünschten sich zwei Fünftel (41 Prozent) der weiblichen Auszubildenden — gegenüber 13 Prozent der männlichen — eine intensivere Ausbil-

dung. Tatsächlich waren die Lehrlinge vor allem auf sich selbst angewiesen: Junge Frauen betonten häufiger als ihre männlichen Mitauszubildenden, daß sie sich Dinge abgucken und erst einmal ausprobieren, ob sie allein zurechtkommen (vgl. Tab. 6). Andererseits gaben sie auch öfter als die Männer an, Dinge erklärt zu bekommen.

Bürohilfstätigkeiten waren unbeliebt, wie sich auf eine hier nicht im einzelnen dokumentierte Frage nach den wenig geschätzten Tätigkeiten in der Ausbildung ergab. Mädchen (52 Prozent) lehnten sie noch heftiger ab als Jungen. Selbständigkeit, die in der Ausbildung erworben werden muß, wurde eingeübt in der Abrechnung, der Frachtabfertigung und insbesondere im Kundenkontakt und wurde insofern von den weiblichen Auszubildenden bereits etwas mehr erwartet als von den männlichen.

Tabelle 4: *Interesse der Auszubildenden an Unterrichtsfächern in der Berufsschule*

Interesse: Skala 1 = (gern) bis 3 = (ungern)

Unterrichtsfächer	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
Politik	2,0	1,9	1,9
Volkswirtschaftslehre	1,6	2,2	1,8
Betriebswirtschaftslehre	1,6	1,8	1,7
Speditionsbetriebslehre	1,5	1,7	1,6
Mathematik	1,8	1,8	1,8
Buchführung	1,9	2,2	2,0
Organisationslehre	2,1	2,3	2,2
Verkehrsgeographie	1,9	1,6	1,7

Tabelle 5: *Präferenzen in der Ausbildung*

Abteilung / Tätigkeitsbereich	Frauen n = 27	Männer n = 45	Gesamt n = 72
Import / Export	14 (52%)	15 (33%)	29 (40%)
Disposition	4 (15%)	5 (13%)	10 (14%)
sonst. speditionelle Abteilungen	7 (26%)	14 (31%)	21 (29%)
Kundenkontakt / Verkauf	1 (4%)	5 (11%)	6 (8%)
kaufm. Abteilungen (Buchhaltung, Abrechnung)	1 (4%)	5 (11%)	6 (8%)

Alle Befragten trauten sich die **Be-wältigung der Arbeitspraxis** problemlos zu: Von der Datenverarbeitung über den Kundenkontakt bis zur Verwaltungsarbeit und dem Organisieren. Die raschere Arbeits-erledigung bei der elektronischen Datenverarbeitung wurde positiv bewertet, negativ am ehesten der Verlust an Zuständigkeit und Verantwortlichkeit im Arbeitsfeld wie z. B. nachlassender Kollegenkontakt (vgl. Tab. 8). Insgesamt über-wogen jedoch die positiven Urteile, und dabei waren im Antwortverhalten keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar.

Die Abwechslung im Beruf machte vor allem 67 Prozent der Frauen Spaß (Männer 47 Prozent), dann — aber schon mit weitem Abstand — der Kundenkontakt (13 Prozent zu neun Prozent), schließlich die eher von den Männern positiv hervorgehobene selbständige Arbeit (zwei Prozent zu 13 Prozent).

Aus den Antworten auf die offene Frage nach den **Lieblingstätigkeiten** wurde die Arbeitsteilung, auf die es nach der Ausbildung hinge-

Tabelle 6: *Bevorzugte Lernformen im Betrieb*
Skala: 1 = (immer) bis 5 = (nie) (arithm. Mittel)

Lernformen	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
Ich schaue mir viele Dinge ab	2,4	2,2	2,3
Ich bekomme das meiste erklärt	2,4	2,6	2,5
Ich muß nachfragen, um etwas Neues zu erfahren	2,7	2,7	2,7
Ich probiere erst einmal, ob ich allein zurechtkomme	2,6	2,9	2,7
Ich bekomme eine Einführung durch Ausbilder / Ausbilderin	3,2	3,1	3,1

Tabelle 7: *Hauptsächliche Tätigkeiten in der Ausbildung*

Tätigkeiten	Frauen n = 62	Männer n = 91	Gesamt n = 153
Allgemeine Büroarbeiten (Maschineschreiben, Ablage)	14 (23 %)	20 (22 %)	34 (22 %)
Abrechnen	8 (13 %)	12 (13 %)	20 (13 %)
Abfertigung, Verkehrskontrolle	9 (15 %)	8 (9 %)	17 (11 %)
Telefonieren, Aquisitieren	6 (13 %)	4 (6 %)	10 (6 %)

Tabelle 8: *Bewertung der Auswirkungen des Computer-Einsatzes am Arbeitsplatz*

Auswirkungen	Frauen (n = 68)				Männer (n = 95)			
	ges.	pos.	neut.	neg.	ges.	pos.	neut.	neg.
Arbeitsanfall	21	18	1	2	40	27	8	5
Zuständigkeit, Verant. für das Arbeitsfeld	15	5	5	5	27	7	14	6
eigene Einteilung der Arbeit	15	10	3	2	25	12	9	4
Beanspruchung durch Arbeit	18	13	4	1	23	12	9	2
Kontakte zu Kollegen	18	5	9	4	24	3	17	4

Tabelle 9: *Einschätzung der Arbeitsbelastung*
Skala 1 = (nicht) bis 5 = (sehr) (arithm. Mittel)

Arbeitsbelastungen	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
körperliche Belastung	1,7	2,0	1,8
nervliche Belastung	3,2	3,6	3,4
Arbeitszeiten	3,4	3,7	3,5
räumliche Bedingungen	1,7	2,4	2,0
Umwelteinflüsse	1,8	2,1	1,9

hen würde, bereits deutlicher erkennbar. Unter dem Kundengespräch, das beide zwar an erster Stelle nannten, Männer mit 36 Prozent sogar noch häufiger als Frauen mit 26 Prozent, verstanden, wie die Erläuterungen in Experteninterviews ergab, die einen doch eher Kontaktpflege und Verkaufsgespräch im Außendienst, die anderen die die Auftragsabwicklung begleitende Kommunikation mit allen Transportbeteiligten — Verladern und Empfängern, Subunternehmern und Frachtführern. Datenbearbeitende Tätigkeiten, die weibliche Auszubildende mit 29 Prozent mindestens so oft anführten, schätzten dagegen nur neun Prozent ihrer Kollegen.

Aus der Arbeit in der Alltagspraxis ergibt sich ein **Anforderungsprofil**, in dem schnelles Handeln und Streßfähigkeit, Befähigung zur Gesprächsführung, Fachwissen und Organisieren können — in dieser Reihenfolge — aufgelistet werden. Arbeitsbelastungen wurden entsprechend in erster Linie in der nervlichen Anspannung und in den Arbeitszeiten gesehen. In Übereinstimmung mit dem sich abzeichnenden Arbeitseinsatz wurden sie von den Männern insgesamt als gravierender und insbesondere bezüglich der nervlichen Belastung, den räumlichen Arbeitsbedingungen und den körperlichen Anforderungen als erheblicher charakterisiert.

Die frühen und späten, möglicherweise auch langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten in den speditionellen Abteilungen waren das, was die Auszubildenden am Beruf am meisten störte, die weiblichen mit 58 Prozent noch mehr als die männlichen mit 42 Prozent, dann die immer wieder aufkommende Hektik, der Streß, den 20 Prozent bzw. 17 Prozent monierten. Und die jungen Frauen waren bestrebt, schon auf dem ersten Arbeitsplatz nach der Ausbildung möglichst dem einen und dem anderen auszuweichen.

Zukunftserwartungen

In den Antworten auf die offen gestellte Frage, wo sie nach der Aus-

bildung gern arbeiten würden, nannten die Auszubildenden die Import/Export-Abteilung zuerst. Hier hatten sie die Hoffnung, von dem „Kontingent an Sprachkenntnissen“, mit dem die meisten kommen, etwas in den Beruf einzubringen. Daß es von der Arbeit her das gleiche sei, „eine Sendung nach München oder nach Brüssel fertig zu machen“, gehe ihnen erst nach einem Berufsjahr auf. Dann aber fallen die unregelmäßigen Arbeitszeiten infolge der verzögerten Rückmeldung von Subspediteuren und Frachtfahrern in solchen Abteilungen zunehmend ins Gewicht und machen, wie eine junge Speditionskauffrau das ausdrückte, „ein bißchen unzufrieden“. Verkauf kam nicht in Frage, da tun sich die Frauen nach Aussage der Experten schwer — vielleicht weil „Sie manchmal Dinge tun müssen, die sie normalerweise nicht tun würden“ —, was die jungen Speditionskauffrauen bestätigten: „Du mußt Sachen anbieten, die Du manchmal gar nicht vertreten kannst, weil die Konkurrenz eben alles anbietet“ —, so daß sie den Verkauf als „undankbaren Job“ ansahen: „Man kriegt eigentlich immer nur Druck.“ Das gilt auch für die Frachtorganisation und -abfertigung, die Disposition. Und so rückten die zunächst abgelehnten Tätigkeiten in Büro und Verwaltung dann doch in die nähere Perspektive. In der Speditionbranche selbst wurde die Arbeit im Büro, in der Verwaltung anvisiert. Oder es wurde geplant, „irgendwann aus der Spedition raus“ und auf einen solchen Arbeitsplatz in die Industrie zu gehen nach einigen Jahren der Berufsbewährung, je nachdem nach einer allgemeinen Weiterqualifizierung, etwa in Fremdsprachen, in dem Bewußtsein: „Ich kann was, ich kann auch jetzt wechseln, ich habe die Erfahrung.“

Die jungen Männer bevorzugten demgegenüber die expeditionellen Abteilungen. Mehrere waren auch bereit, ins Ausland zu gehen. Mobilität, Versetzungsbereitschaft aber ist grundsätzlich Voraussetzung für jeden weiteren Aufstieg in Führungspositionen, zumindest in größeren Expeditionen.

Die näheren Zukunftspläne allerdings gingen zunächst bei allen überwiegend dahin, weiter im Beruf zu arbeiten. Der Wille, sich weiter zu qualifizieren, war zum Zeitpunkt der Befragung groß. Möglicherweise verstanden die jungen Männer darunter aber in höherem Maß innerbetriebliche Fortbildung, jedenfalls waren sie nach Meinung eines Personalleiters eher bereit, „sich an die Hand nehmen und . . . entwickeln“ zu lassen im Vergleich zu den jungen Frauen, die „sich sehr früh los“-machen.

Die von allen Auszubildenden übereinstimmend geäußerten Erwartungen an den Beruf beinhalteten, daß er Freude machen, Ab-

wechslung bieten, selbständiges Arbeiten erlauben solle. In allen Fällen lagen die Werte der Frauen noch über denen der Männer.

Signifikant wichtiger war den Frauen dann jedoch nicht nur der Kontakt zu Menschen, sondern auch, daß sich die Anforderungen im überschaubaren Rahmen hielten. Signifikant mehr Bedeutung für Männer hatten berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

An fortlaufende Berufstätigkeit dachten zwei Drittel der Männer (63 Prozent) und ein knappes Drittel der Frauen (30 Prozent). Über die Hälfte von ihnen (51 Prozent) aber nur sieben Prozent der Männer gingen von einer Unterbre-

Tabelle 10: *Berufliche Zukunftspläne*

Skala 1 = (keinesfalls) bis 5 = (sicher) (arithm. Mittel)

Zukunftspläne	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
im Beruf zu arbeiten	3,7	3,6	3,6
sich weiter zu qualifizieren	3,8	3,9	3,8
neue Ausbildung anzufangen	1,4	1,7	1,5
ein Studium aufzunehmen	2,2	2,4	2,3

Tabelle 11: *Erwartungen an den Beruf*

Skala 1 = (sehr wichtig) bis 4 = (unwichtig) (arithm. Mittel)

Mein Beruf soll . . .	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
ein hohes Ansehen genießen	2,9	2,6	2,7
möglichst hoch bezahlt sein	1,9	1,7	1,8
eine geordnete Tätigkeit mit überschaubaren Anforderungen sein	2,0	2,2	2,1
mir Freude machen	1,1	1,2	1,1
abwechslungsreich sein	1,2	1,4	1,3
mir erlauben, selbständig und ohne Aufsicht zu arbeiten	1,4	1,5	1,4
ein Beruf sein, in dem man viel mit Menschen zu tun hat	1,6	2,0	1,8
mir eine sichere Stellung und gute Versorgung im Krankheitsfall und Alter bieten	1,6	1,7	1,6
mir die Möglichkeit zum Aufstieg in höhere Positionen bieten	1,9	1,7	1,8
mir viel Zeit für mein Privatleben/Familie lassen	1,8	1,8	1,8
mir die Möglichkeit geben, anderen Menschen zu helfen	2,3	2,7	2,0

chung durch Kindererziehung oder Kindererziehung und Weiterbildung aus. Wenn die Männer sich eine Berufsunterbrechung vorstellten, dann am ehesten wegen Weiterbildung (29 Prozent).

Zusammenfassung

Die jungen Frauen aus Angestelltenfamilien mit guten, teilweise schon auf eine anschließende Ausbildung im kaufmännischen Sektor hin gerichteten Schulabschlüssen hatten offenbar nicht den Ausbildungsplatz im Spektrum frauentypischer Dienstleistungsberufe bzw. in kaufmännischen Branchen der Banken und Versicherungen oder der Industrie gefunden, den sie vorgezogen hätten. Doch war ihnen meist auch eine kaufmännische Ausbildung in der Spedition recht, die Abwechslung, Verantwortlichkeit und Selbständigkeit verspricht, Kontakt mit Menschen, Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen, die dazu im internationalen Güterverkehr mit einem Flair der großen weiten Welt in der Berufstätigkeit behaftet ist.

Außer den auch in anderen kaufmännischen Berufen verlangten Fähigkeiten wurden Umstellungs- und Organisationsvermögen erwartet und entwickelt. Das Training in beiden kann für später zu leistende Familienarbeit wie für jede weiter geführte oder wieder aufzunehmende Berufsarbeit nur dienlich sein.

Die Vorzüge einer Berufstätigkeit in der Spedition verlieren allerdings an Reiz, je konkretere Konturen die Familiengründung in der Lebensperspektive annimmt. Die ungünstigen Arbeitszeiten — jedenfalls in der Frachtabfertigung morgens und abends —, die geringen Aussichten auf Teilzeitbeschäftigung und die weitgehend auf Datenverarbeitung bei Teilzeitbeschäftigung beschränkten Tätigkeiten werden bewußt. Aufstieg, der hohen Energie- und Zeitaufwand erfordern würde, mit der Bereitschaft, „sich für die Firma aufzuop-

fern“, wie eine junge Speditionskauffrau sagte, wird, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht gewollt.

Wenn in berufliche Weiterbildung investiert wird, wird vielmehr —

unter solchen Bedingungen ganz folgerichtig — in Zusatzqualifikationen investiert, die sich breit, eventuell auch bei einem Branchenwechsel in kaufmännischen oder verwaltungsmäßigen Sachbearbeitertätigkeiten verwerten lassen.

Kurzbericht über die Sitzung 2/91 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 7./8. Mai 1991 in Berlin

Am 7./8. Mai 1991 fand in Berlin die zweite Sitzung des Hauptausschusses im Jahr 1991 statt.

Der **Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Prof. Dr. Rainer Ortleb**, nahm am ersten Sitzungstag teil und legte den Mitgliedern des Hauptausschusses seine berufsbildungspolitischen Vorstellungen dar. Insbesondere ging er auf das am 24. April im Kabinett beschlossene Ausbildungsplatzförderungsprogramm Ost ein und auf die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern.

Der Minister sprach sich für eine nachhaltige Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung durch Differenzierung und Chancengleichheit sowie die Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung aus. Es folgte eine rund zweistündige Diskussion mit dem Hauptausschuß.

Die Pläne des BMBW zur **Begabtenförderung** wurden vom zuständigen Abteilungsleiter im BMBW, Dr. Hardenacke, vorgetragen und kontrovers diskutiert. Es wurde vereinbart, den Richtlinienentwurf im Hauptausschuß zu beraten.

Die durch die veränderte Anzahl der Bundesländer notwendige **Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes** soll ebenfalls nach Vorliegen des entsprechenden Geszentwurfs beraten werden.

Anstelle einer Stellungnahme des Hauptausschusses zum **Berufsbildungsbericht 1991** wurde nach kurzer Diskussion beschlossen, die weiter unten abgedruckten Stellungnahmen der einzelnen Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder zu veröffentlichen.

Des weiteren sind vom Hauptausschuß zwei Empfehlungen beschlossen worden.)*

- Fernunterricht und betriebliche Weiterbildung
- Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung — Empfehlungen zur Lernproblembearbeitung von Lernungsgewohnten in der beruflichen Weiterbildung

(Den Beschluß über die erstgenannte Empfehlung hat der Ständige Unterausschuß als Hauptausschuß bereits am 10. April 1991 gefaßt.)

Als Bericht aus der Arbeit des Bundesinstituts wurden Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt 1.502 „**Qualifizierung in den ersten Berufsjahren — die Bedeutung der Berufserfahrung für die Qualifikationsentwicklung nach Abschluß der Ausbildung**“ präsentiert, sie fanden eine sehr positive Resonanz. Es wurde vereinbart, in der nächsten Sitzung darüber zu beraten, welche Konsequenzen aus diesen Forschungsergebnissen zu ziehen sind.

*) Die Empfehlungen werden in BWP 5/91 veröffentlicht. (Redaktion BWP)