

„Ende der Arbeitsgesellschaft – Zukunft für Frauen“

Angelika Puhlmann

Zu diesem Thema fand am 16. 4. 1997 eine Tagung des Netzwerk e. V. in Rostock statt.

Der weiter zunehmende Trend der Verdrängung von Frauen aus bezahlter und gesicherter Arbeit, insbesondere aus qualifizierter Berufsarbeit, wurde für Ost und West konstatiert. Während Frauen in Ostdeutschland ihren festen Platz in der Arbeitsgesellschaft der DDR mit deren Niedergang verloren haben, steht der erreichte Status von Frauen in Westdeutschland auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt ebenso zur Disposition wie der Status, den Frauen in Ostdeutschland erhalten konnten. Daß diesen Entwicklungen gerade heute auf „traditionellen“, nämlich gewerkschaftlichen und (partei)politischen Wegen entgegengehalten werden muß, stand nicht in Zweifel. Es geht nach wie vor um die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen im Beruf und bei der Bezahlung, um Verbesserung von Arbeitsorganisation und Anreicherung von Arbeitsinhalten. Hervorgehoben wurde, daß hier andere Akzentsetzungen und Strategien notwendig sind und diese als frauenpolitische Positionen und Politikausprägungen bereits Kontur gewonnen haben.

Die Beiträge von Karin Eckel, DAG-Landesfrauenreferentin Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern, von Ellen Woll, DGB Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, von U. Rettinghaus, Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten von Mecklenburg-Vorpommern, machten diese Konturen deutlich. Daß diese wohl noch in stärkerem Maße ostdeutsche Frauensichtweisen aufnehmen müßten, wurde von Dr. Ursula Schröter, Demokratischer Frauenbund e. V., hervorgehoben.

Gesellschaftlich notwendige und sinnvolle Arbeit ist, darüber bestand Einigkeit, in ausreichendem Maße vorhanden. Sie wird jedoch z. T. gering bewertet und entloht. Ein großer Teil dieser Arbeit wird von Frauen erbracht. Dieser Aspekt floß in die Diskussion um einen veränderten Arbeitsbegriff ein, der erst gesellschaftliche Zukunftsentwürfe, die den Ansprüchen von Frauen an Lebens- und Arbeitsqualität angemessen sind, ermöglicht. Reproduktionsarbeit und die Fürsorge für Kinder und Jugendliche wurden hier gleichwertig und konkurrenzlos zu „traditioneller“ Berufsarbeit gewertet. Frauentypisch war für diese Diskussion, daß sie Kinder und Jugendliche und die Erhöhung der Lebensqualität von Männern durch aktive Teilhabe an sozialer Fürsorge selbstverständlich mit einschloß, und daß Zukunftskonzepte nicht irgendwann, sondern eben heute ansetzen.

Eine stärkere zunächst regionale Vernetzung der bereits bestehenden, vielfältigen Konzepte und Ansätze frauenförderlicher und von Frauen initierter und erfolgreich etablierter Aktivitäten könnte zu einem Zusammenfließen in gesellschaftliche Alternativentwürfe führen. Ein Beispiel für einen solchen Gesellschaftsentwurf präsentierte Mechthild Jansen, Sozialwissenschaftlerin und freie Journalistin aus Köln. Sein Kern ist ein neuer gesellschaftlicher Geschlechter- und zugleich Generationenvertrag. Bezahlte Arbeit im heutigen Sinne wird – so ihre Ausgangs-

these – im Zuge der Globalisierung jedenfalls in den hochindustrialisierten Ländern weiter zurückgedrängt werden. Ein anderer Arbeitsbegriff wird notwendig. Bislang unbezahlte oder gering entlohnte Arbeit, personenbezogene Dienstleistungen, Fürsorge für Kinder und Hausarbeit vor allem, sollte in ein neu zu schichtendes und auf veränderten Bewertungen beruhendes System gesicherter Beschäftigung einbezogen werden.

Hier paßte sich thematisch die gerechtfertigt sehr kritische Diskussion von Qualifizierungs- und Beschäftigungskonzepten für Frauen im Bereich der Hausarbeit ein. Die soziale Absicherung bereits bestehender Beschäftigung von Frauen wurde als notwendig betrachtet, eine Ausweitung und Förderung solcher Beschäftigung hingegen eher abgelehnt – erinnert sie doch zu sehr an die früheren Dienstmädchen und die sozialen Ungleichheiten zwischen denjenigen, die sich ein Dienstmädchen leisten konnten, und denjenigen, die sich als Dienstmädchen verdienen mußten. Bezogen auf die heutige Situation ist eine andere, sozial- und frauenpolitische Brisanz zu erkennen: Besserverdienende, im Berufsleben erfolgreiche Frauen können und müssen sich Dienstleistungen anderer Frauen kaufen, um den hohen Zeitanforderungen ihrer Berufsarbeit entsprechen zu können.

Das ist es jedoch nicht, worauf Mechthild Jansen mit ihrem Zukunftsentwurf hinauswill. Arbeit umschließt für sie auch Reproduktionsarbeit im weitesten Sinne. Bezahlte Arbeitszeit sollte nach ihren Vorstellungen bezogen auf Lebensarbeitszeit gedacht und in einem gesellschaftlichen Kontrakt für die einzelnen begrenzt werden. Das Konzept der Lebensarbeitszeit impliziert dabei zugleich eine individuelle Verfügbarkeit über Arbeitszeit, die ja immer auch Lebenszeit ist. Eine angemessene Verteilung von Arbeit in allen Bereichen auf Frauen und Männer leitet sich hieraus ab. Und schließlich gehört zu dem hier entwickelten Zukunftsentwurf auch eine

elternunabhängige Existenzsicherung für Kinder und Jugendliche.

Dieser Gesellschaftsentwurf hat vieles von einer Utopie, und er löste eine Mischung aus Faszination und Skepsis aus. Faszinierend das ganz andere, dessen Elemente wohl von der einen oder anderen Teilnehmerin schon immer mal angedacht worden waren. Faszinierend auch, weil für Frauen eben das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ nicht von so großem Schrecken wäre, sondern auch Befreiendes beinhalten könnte. Skepsis löste das Konzept wohl aus mehreren Gründen aus: Wie sollen wir einen solchen umfassenden Wandel an Wertorientierungen und tatsächlich Bestehendem – zu all dem, was wir sowieso schon tun – bewerkstelligen? Dies der eine Grund und der andere vielleicht das Gefühl: Warum sollen wir Frauen immer die ganze Welt verändern müssen, wenn wir etwas erreichen wollen? Irgendwie müßten doch unsere Ziele so zugeschnitten sein dürfen, daß wir Erfolge erreichen, von denen wir selbst auch noch etwas haben. Skepsis kommt möglicherweise auch deshalb auf, weil das, was man selbst frauenpolitisch bewegt und zu bewegen versucht, an einem solchen Maßstab gemessen eher unbedeutend erscheinen kann, z. B. die Überlegungen zu einer Existenzgründung als womöglich einzigem Weg, der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Dennoch ist ein solcher Zukunftsentswurf, der die Interessen, Vorstellungen und Wünsche von Frauen in den Mittelpunkt stellt, als Anregung, gegenwärtiges Handeln in seiner Zukunftsausrichtung zu reflektieren, von großem Wert. Denn die Zukunft beginnt eben immer heute.

steht. So eindeutig diese Entwicklung auch ist, so vielfältig sind deren methodische Konsequenzen. Insofern ist es mutig, ein Lehrbuch zu den „Lehrmethoden in der beruflichen Bildung“ vorzulegen, das doch nach Lage der Dinge kaum mehr als eine Sammlung sein kann.

Gleichwohl ist die Frage nach den „Methoden“ das ständig wiederkehrende Thema in der Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern, von Ausbildern und Studenten; und die Tatsache, daß das Buch bereits in der zweiten Auflage erscheint, kann das nur bestätigen.

Lernortübergreifende Lehrmethoden

Manfred Eckert

Lehrmethoden in der beruflichen Bildung.
Günter Pätzold

Heidelberg: I. H. Sauer Verlag GmbH, 2., erw. Aufl. 1996, 208 Seiten mit 33 Abbildungen, ISBN 3-7938-7158-4, kart., 56,- DM

Lehrmethoden sind eigentlich die Angelegenheit der Schulpädagogik, sie leiten an zur Gestaltung von Unterricht. „Berufliche Bildung“ meint aber mehr als Unterricht in der Berufsschule, die betrieblichen und über- oder außerbetrieblichen Lernorte gehören ebenso dazu. Folglich geht es hier also um Lehrmethoden, die lernortübergreifend von Bedeutung sind. Als Methode der betrieblichen Ausbildung konnte lange Zeit nur die sog. „Vier-Stufen-Methode“, die traditionelle Methode der Unterweisung, angeführt werden. Das Imitatio-Prinzip des Lernorts Arbeitsplatz kannte keine explizite Methode.

Mit dem Begriff des „Handlungsorientierten Lernens“ hat die berufliche Bildung aber ein eigenes methodisches Profil entworfen, dessen Entwicklung noch längst nicht abgeschlossen ist und dessen organisatorische Konsequenz – die Verknüpfung und Verzahnung der Lernorte – immer noch am Anfang

Das Anliegen des Bandes findet sich in fünf großen Kapiteln untergebracht, die zunächst eher zufällig aneinander gereiht scheinen. Der rote Faden erschließt sich nicht auf den ersten Blick. Das erste Thema, „Lernziele in Lehr- und Lernprozessen“, faßt das Bekannte, das erforderliche Grundwissen zum Thema Lernziele, zusammen; freilich nicht ohne kritische Aspekte. Die Bedeutung der didaktischen Analyse wird – sehr zu Recht – aktualisiert. Die Grenzen der Operationalisierung von Lernzielen und das Spannungsfeld von Lernzielvorgabe und Selbständigkeit bzw. Selbststeuerung in modernen Lernprozessen werden den Lesern vor Augen geführt.

Das zweite Kapitel, überschrieben: „Mit Sprache handeln – Kommunikation im Bildungsprozeß“ zielt auf ein Themenfeld, das lange nicht zu den „Methoden der beruflichen Bildung“ gezählt wurde. Immerhin, daß gelingende Kommunikation und Konfliktmanagement an besondere „Methoden“ gebunden sind, die es zu kennen und zu trainieren gilt, ist eine jüngere Erkenntnis, und der Informations- und Trainingsbedarf der Praktiker ist recht groß. Nicht nur im Umgang mit dem „schwierigen Schüler“, viel grundsätzlicher sind alle „dialogisch angelegten Lernprozesse“ von erfolgreichen Verständigungsprozessen abhängig. Allerdings kann es auch