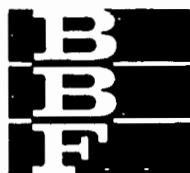


Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Jahrgang 7

Heft 1

Februar 1978

Inhalt

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung (bibliographische Abkürzung: BWP)	
einschließlich	
Mitteilungen des Bundesinstituts für Berufsbildung	
Herausgeber	
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31	
Redaktion	
Rolf Kleinschmidt (verantwortlich), Monika Mietzner, BIBB Berlin, Telefon (0 30) 86 83-3 45 od. 3 56	
beratendes Redaktionsgremium: Tibor Adler, Wilfried Reisse	
Die mit Namen oder Buchstaben gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.	
Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden.	
Verlag	
Hermann Schroedel Verlag KG 3000 Hannover 81, Zeißstraße 10 Postfach 81 06 20, Telefon (05 11) 8 38 81	
Verantwortlich für Vertrieb und Anzeigen: Alfried Fehling.	
Erscheinungsweise	
zweimonatlich (beginnend Ende Februar) im Umfang von 32 Seiten.	
Bezugspreise	
Einzelheft DM 7,—, Jahresabonnement DM 28,—, Studentenabonnement DM 15,— einschließlich Mehrwertsteuer und Versandkosten, im Ausland DM 36,— zuzüglich Versandkosten	
Copyright	
Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, bleiben vorbehalten.	
Druck	
Druckerei Josef Grütter, 3003 Ronnenberg 3 (Empelde)	
Inhalt	
Rahmenthema: Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen	
Helga Thomas	
Chancengleichheit im vorberuflichen Bereich Zur Rolle der Schule für die berufliche Orientierung von Mädchen	1
Helga Gafga und Barbara Meifort	
Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher	3
Sabine Adler	
Frauen und berufliche Weiterbildung	8
Christel Schmarsow	
Zur Berufsbildungssituation von Mädchen und Frauen	12
Sabine Adler	
Auswahlbibliographie zur beruflichen Bildung von Mädchen und Frauen	15
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
Reinhold Neuber	
Aspekte für eine Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereiches mit Hilfe von Regelungsinstrumenten	17
Werner Maschewsky und Volker Preuß	
Vergleichende Analyse von vier Erhebungen über Mitarbeiter in der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung Erwachsener	20
DOKUMENTATION	
Brigitte Gravalas-Distler	
Die „zweite Generation“ — ausgesperrt von Ausbildung und Arbeitsmarkt Ein Literaturbericht zur Situation ausländischer Jugendlicher	22
UMSCHAU	
Mitteilungen des BIBB	30
Autoren dieses Heftes'	

RAHMENTHEMA: AUS- UND WEITERBILDUNG VON MÄDCHEN UND FRAUEN

Helga Thomas

Chancengleichheit im vorberuflichen Bereich

Zur Rolle der Schule

für die berufliche Orientierung von Mädchen

Der Beitrag beruht auf einer Pilotstudie, die 1976/77 in Zusammenarbeit mit Astrid Albrecht-Helde im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Generaldirektion Forschung, Wissenschaft und Bildung angefertigt wurde.*). Ziel der Studie war eine problemorientierte Analyse der Situation von Mädchen im Sekundarschulbereich der Mitgliedstaaten der EG unter der generellen Fragestellung, wie weit Schulstrukturen, Curricula und im Bildungswesen wirkende Regelungen und Mechanismen der Schul-, Fächerwahl und der Auslese sich fördernd bzw. hemmend auf Bildungsniveau und fachliche sowie vorberufliche Orientierung von Mädchen auswirken.

Die Studie hat gerade vor dem Hintergrund vielfältiger Länderdaten und unterschiedlicher nationaler Entwicklungen die Erkenntnis vertieft, daß Schule nur eine relative Rolle im Prozeß der Förderung bzw. Behinderung von Chancengleichheit spielt. In diesem Bereich spiegeln sich vielmehr genau die Diskriminierungsmaßnahmen und -mechanismen wider — und größtenteils in sehr subtiler Form —, die im ökonomischen, sozialen, politischen Feld gegen Frauen wirken, und behindern eine freie Entwicklung auch dann, wenn formal Chancengleichheit bei Zugang zu Schulen, Wahl von Schultypen und Berufslaufbahnen gegeben ist.

Gemeinsame Merkmale faktischer Ungleichheiten resultieren insbesondere aus weiterbestehenden spezifischen Strukturen des ökonomischen und sozialen Sektors:

- geschlechtsspezifische Niveaus in der Qualifikationsstruktur
- geschlechtsspezifische Berufsstrukturen und Aufstiegschancen
- unterschiedliche Kontinuität in der Berufstätigkeit und damit verbundene Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- weitgehende Begrenzung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf Frauen, zugleich (deshalb) verknüpft mit geringerer Bezahlung, geringerem Prestige, schlechteren Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Diese faktische Erfahrung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung wirkt über dadurch erzeugte und befestigte Haltungen, Einstellungen, Vororientierungen unmittelbar und mittelbar in Schule hinein, über Schüler, Eltern, Lehrer, Unterrichtsmaterialien, praktizierte Normen. Schulen produzieren mithin nicht geschlechtsspezifische Ungleichheit, sie verstärken sie schlimmstenfalls; bestenfalls können sie zu ihrer Abschwächung beitragen, da sie immerhin neben der Familie die umfassendste allgemeine Sozialisationsinstanz darstellen — sobald die in Schule wirkenden Diskriminierungsfaktoren erkannt und angegangen werden.

*) Ungleichheit der Bildungschancen als Faktor der Diskriminierung von Mädchen und Frauen — unter besonderer Berücksichtigung des Sekundarschulwesens. (Nr. 233-7512 ECID)

Eines der wichtigsten Ergebnisse der Studie war die Erfahrung, daß bereits das Datenmaterial zur Schulsituation von Mädchen äußerst lückenhaft und undifferenziert ist. Insbesondere fehlen fast völlig solche Analysen, die den Prozeß geschlechtsspezifischer Sozialisation erhellen und nicht nur Beteiligungsquoten und geschlechtsspezifische Leistungen und Einstellungen als seine Ergebnisse anführen, deren Klärung dann auf Hypothesen angewiesen bleibt.

Datenmängel und Forschungslücken sind sicherlich als Symptom sowohl für das geringere Interesse an der Situation von Mädchen und Frauen anzusehen als auch für die bisherige Überschätzung von formalen Faktoren und Indikatoren für Gleichheit bzw. Ungleichheit.

Vor wenigen Jahren noch hielt man die quantitative Unterbeteiligung von Mädchen auf den verschiedenen Stufen und Formen des Sekundarschulwesens für einen wesentlichen Faktor der Bildungsbenachteiligung. In den meisten Mitgliedstaaten sind jedoch Mädchen im allgemeinbildenden Schulwesen und seinen weiterführenden Formen kaum noch unterrepräsentiert. Die allgemeine Expansion des Sekundarschulbereichs hat vor allem die Bildungsbeteiligung der Mädchen erheblich gefördert.

Geblieben sind allerdings geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf Fächerwahl, Wahl der über den Sekundarschulsektor hinausgehenden Bildungswege, Art der eingeschlagenen Berufswege bzw. Berufsausbildungen. Hier zeigen sich nach wie vor traditionelle Wahlmusterr und Orientierungen, die die Benachteiligungsschwelle zwar zeitlich hinausgeschoben, aber kaum gemildert haben. Mädchen wählen beispielsweise eher kürzere als längere Bildungswege; sie wählen eher erzieherische, soziale, geisteswissenschaftliche Berufsrichtungen als naturwissenschaftliche oder technische; sie werden Sekretärinnen statt Facharbeiter, gehen eher in ungelernte als gelernte Berufe und sind mit diesen Orientierungen schließlich stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als Jungen.

Zahlreiche Hinweise deuten darauf hin, daß trotz formal gleicher Chancen im Zugang zu Bildungseinrichtungen spezifische Faktoren in der Schule selbst diese Situation begünstigen und die Nutzung eines insgesamt angestiegenen Bildungsniveaus beeinträchtigen. Thesenhaft sollen hier diejenigen benannt und erläutert werden, die noch am ehesten durch verändernde Maßnahmen angegangen werden könnten.

Die Besonderheit der Schülerinnenrolle, die Mädchen zu Schulerfolg verhilft, behindert sie zugleich, ihn systematisch zu nutzen:

Mädchen erweisen sich häufig als die „besseren“ Schüler. Sie gelten als fleißiger und sind es häufig auch, sie haben z. T. bessere Zensuren, stellen den geringeren Anteil an vorzeitigen Schulabgängern. Dieselben Qualitäten jedoch, die ihnen zu Schulerfolg verhelfen — größere Anpassung an

schulische Normen, Passivität, Gehorsam —, lassen sie bei der Berufswahl und Durchsetzung von aussichtsreichen, aber vielleicht unüblichen Ausbildungen eher scheitern, da hierbei eine aktive Gegenorientierung zu traditionellen Verhaltensmustern notwendig wäre, diese jedoch auch in der Schule kaum stimuliert wird. Lesebücher, Schulbücher, Unterrichtsmaterialien — um nur materiell faßbare Vermittler zu nennen — überliefern trotz erfolgter curricularer Revisionen der letzten 10 Jahre direkt oder indirekt traditionelle Geschlechtsrollenbilder; sie enthalten kaum die davon bereits abweichende widersprüchliche Realität der Frau in Familie, Beruf, Gesellschaft, geschweige denn Ansätze zu neuen Orientierungen.

Schulwahl, Fächerwahl und Berufswahl erfolgen bei Mädchen häufiger unangeleitet als bei Jungen und unterliegen damit unverstehens Rollenstereotypen:

Es zeigt sich, daß Schule bei der Stimulierung von Bildungsmöglichkeiten und Berufsorientierungen bei Mädchen bisher eher versagt, und zwar nicht so sehr durch direktes Nahelegen „weiblicher“ Orientierungen als vielmehr durch Indifferenz. Mädchen werden wie in der Familie so auch in der Schule in geringerem Maße als Jungen dazu angehalten, lebenslange Berufsorientierungen zu entwickeln; sie werden bei Schul- und Berufswahlen eher sich selbst überlassen, damit gängigen Familien- und Gesellschaftsmustern ausgeliefert.

Abgesehen davon, daß in allen Ländern eine systematische und längerfristige Form der Berufsorientierung und -beratung fehlt, fehlen völlig Beratungssysteme, die speziell Mädchen gerade auch ermutigen — und das wäre notwendig —, unübliche Berufswege einzuschlagen.

Der Mangel an längerfristigen Perspektiven bzw. ihre Instabilität schlagen durch bis in das Leistungsniveau in eher „männlichen“ Fächern (eher schlechter) bzw. „weiblichen“ Fächern (eher besser); sie beeinflussen insbesondere das Fachwahlverhalten von Mädchen: Überall dort, wo die Möglichkeit der Fächerwahl zugleich eine Entscheidung zwischen mehr „männlichen“ oder „weiblichen“ Domänen bedeutet (Naturwissenschaften vs. Sprachen, Technik vs. Haushaltswissenschaften u. ä.), wählen die Geschlechter eher nach traditionellen Normen denn nach Neigung und potentiellen Fähigkeiten. Untersuchungen über geschlechtsspezifisches Leistungsverhalten und Fächerwahl deuten an, daß solche Rollenstereotypen Neigungen sich insbesondere in der Pubertät ausprägen und vor allem je nach den gebotenen Umweltstimuli mehr oder weniger verfestigt werden. So ist zum Beispiel zu beobachten, daß in getrennten Mädchen- und Jungenklassen beide Geschlechter häufiger geschlechtsunübliche Fächer wählen — sofern ein breites Angebot vorhanden ist — als in Koedukationsschulen. Möglicherweise ist dort der Abgrenzungsdruck durch das Fehlen des anderen Geschlechts geringer, stellen sich auch die Lehrer unbewußt besser auf das Lernverhalten ihrer Schüler ein, Interessen und Neigungen können sich freier entwickeln.

Solche Befunde sollten allerdings nicht vorschnell als Argument gegen Koedukationsschulen benutzt werden. Gerade reine Mädchenklassen sind häufig immer noch schlechter ausgestattet mit Labors, technischen Einrichtungen, Werkstätten und bieten schon deshalb eher einseitige Bildungsmöglichkeiten. Die erwähnten Untersuchungsergebnisse besagen zunächst nur, daß Koedukation allein nicht schon ein Gegengewicht zu geschlechtstypischen Orientierungen bildet, wenn sie sich nur auf den gemeinsamen Unterricht von Mädchen und Jungen in einem Klassenzimmer beschränkt. Ohne eine bewußte Strategie der Ermutigung von Mädchen scheinen, zumindest im Leistungsbereich, bei Schülern und Lehrern unterschwellig Rollenstereotype wirksam zu bleiben.

Weniger faßbar sind die vielfältigen und subtilen Mechanismen der Geschlechtsrollenentwicklung. Zahlreiche Hinweise aus den verschiedensten Untersuchungen deuten auf ein zentrales Problem von Mädchen auch im Bildungsbereich hin:

sie werden nach wie vor weniger stimuliert, Selbstbewußtsein, eine eigene Identität zu entwickeln, ihr Leben selbst zu planen. Wo in den Familien dieser Aspekt zu kurz kommt, bietet Schule in der Regel auch durch den Anschauungsunterricht, den sie als ein Bereich der Gesellschaft bietet, kaum Gegensteuerungen und Orientierungsmöglichkeiten. Wir wissen zum Beispiel nicht einmal, was es für die geschlechtsspezifische Sozialisation bedeutet, daß kleine Kinder eher von Lehrerinnen, größere von Lehrern unterrichtet werden; daß die „harten“ Fächer eher von Männern, die „weichen“ eher von Frauen vertreten werden; daß die erzieherischen und sozialen Funktionen auch im Bildungswesen eher von weiblichem Personal, die (häufig auch höherbesoldeten) Leitungs- und Verwaltungsfunktionen eher von männlichem Personal wahrgenommen werden. Auch im Bildungsbereich werden damit vorwiegend herkömmliche Rollenverteilungen erfahren.

Es ist zu Beginn darauf verwiesen worden, daß die Wirksamkeit von Veränderungen im Bildungsbereich allein nicht zu überschätzen ist, daß sie wesentlich abhängt von Strukturen und Einstellungen, die die Situation der Frau in der Gesellschaft insgesamt bestimmen. Die dargestellten Probleme der vorberuflichen Prägung von Mädchen bereits im Bereich des allgemeinen Schulwesens lassen trotzdem einige Maßnahmen erwägenswert erscheinen, die Mädchen und Frauen breitere und vor allem dezidiertere, freiere Orientierungen ermöglichen könnten.

So wäre insbesondere zu überlegen, ob die Freiheit der Fächerwahl, die in der Regel bereits Vorentscheidungen über spätere Bildungs- und Berufswege impliziert, nicht eingeschränkt bzw. sorgfältig auf mögliche geschlechtsstereotype Orientierungen hin untersucht werden sollte. Ebenso sollten Berufsorientierungen und Berufsberatungen nicht mehr, wie weithin üblich, gemäß männlich/weiblichen Mustern strukturiert werden. Mädchen müßten vielmehr ermutigt statt abgeschreckt werden, „männliche“ Fächer und Berufe anzustreben. Kompensatorische Programme bis hin zu Maßnahmen einer positiven Diskriminierung von Mädchen im Sinne besonderer Unterstützung und Anleitung könnten dazu beitragen, Mädchen ein weiteres Feld von Betätigungen zu eröffnen als die bloß formale Chance freier Wahl es zuläßt.

Unterrichtsmaterialien aller Fächer, nicht wie bisher vorwiegend Lesebücher, sollten verstärkt auf Bestandteile geschlechtsspezifischer Verhaltensmuster hin untersucht und entsprechend revidiert werden. Dabei ginge es nicht lediglich um realitätsgerechtere Darstellungen, sondern gerade auch um zukunftsweisende Orientierungen, die Schülerinnen zu einem selbstständigeren Verhalten bei der Gestaltung ihrer Bildungslaufbahn ermutigen. Der Gedanke erscheint gar nicht so abwegig, darauf hinzuwirken, daß nur solche Schulbücher zugelassen werden, die diesen Prinzipien entsprechen — sofern „Chancengleichheit für Frauen“ mehr als ein Programm-Punkt auf Papier bedeutet.

Schülerfahrungen müßten systematisch gesammelt und analysiert werden im Hinblick auf die Frage nach eventuellen geschlechtsspezifischen Lern- und Denkweisen, damit schulische Lehrprozesse gezielter gestaltet werden könnten. Im angelsächsischen Bereich wird diesen Fragen seit einiger Zeit nachgegangen, während die deutsche Forschung noch kaum Ansatzpunkte liefert.

Vordringlich erscheint ebenfalls der Ausbau eines breiten Angebots zweiter, nachträglicher, ergänzender Bildungs- und Ausbildungschancen für Mädchen und Frauen, wie sie z. T. in England und Frankreich institutionalisiert sind, unterstützt durch Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen. Frauen werden in der Öffentlichkeit, auch unabhängig von konjunkturellen Schwankungen, immer noch eher als relativ unzuverlässige und kurzfristige Arbeitnehmer angesehen, während faktisch beispielsweise der Anteil berufstätiger und berufswilliger Mütter in allen Ländern steigt, die Kontinuität weiblicher Beschäftigung wächst und auch die Wieder-

aufnahme einer Berufstätigkeit sich verstärkt (wenn sie nicht durch konjunkturpolitische Erwägungen künstlich behindert wird).

Flankierende Maßnahmen in diesen Bereichen sind besonders wichtig, da sie als Erfahrungshorizont wiederum schulische Motivationen und Orientierungen fördernd oder hemmend beeinflussen, schulische Initiativen damit mehr oder weniger fruchtbar werden lassen.

In diesem Zusammenhang erscheint auch die Bildung eines Gremiums erwägenswert, das formale und mehr noch subtile Formen der Ungleichbehandlung aufdeckt bzw. auf Antrag verfolgt, wie es etwa als Folge eines Anti-Diskriminierungsgesetzes in England entstanden ist. Wir sind in unserer Studie kaum noch auf formell legalisierte Formen der Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen gestoßen, wohl aber auf solche im Zuge der Rechtsprechung, aufgrund fehlender oder lückenhafter Ausführungsgesetze, schlicht rechtswidriger Traditionen und Verfahren, die weiterbestehen, solange es der individuellen Aktivität von Mädchen und Frauen überlassen bleibt, solche anzufechten — zumal Aktivität und Durchsetzungsbereitschaft in der Regel gerade nicht als weibliche Qualitäten honoriert und gefördert werden. Die bis-

herigen englischen Erfahrungen lassen eine solche Maßnahme durchaus fördernd erscheinen, da sie das Bewußtsein in der Öffentlichkeit für die vielfältigen und häufig unterschwelligen Behinderungen von Mädchen und Frauen schärfen, Initiativen stimulieren könnte.

Eine mögliches Mißverständnis — als gewolltes sicherlich nicht zu vermeiden — soll wenigstens angesprochen werden. Unseren Überlegungen liegt nicht die Vorstellung zugrunde, die benannten Benachteiligungen der Mädchen im Bildungswesen durch die zwangsweise Orientierung an „männlichen“ Verhaltens-, Leistungs-, Berufsmustern zu beheben. Ein Großteil der Argumente ließe sich ähnlich auch auf die schulische Situation der Jungen wenden. Die Argumentation zielt vielmehr auf die Eröffnung breiterer Entwicklungsmöglichkeiten für beide Geschlechter und auf das Zurückdrängen unbewußter Rollenmuster zugunsten freierer und selbständigerer Entscheidungen. Die Analyse der Bildungssituation von Mädchen zeigt jedoch, ähnlich wie es für andere unterprivilegierte Gruppen gilt, daß bloße Angebote ohne positiv unterstützende Maßnahmen und gewisse institutionelle Zwänge leicht wiederum zu Diskriminierungen führen, die schwerer zu beseitigen sind, da sie den Anschein von Freiwilligkeit, Anlage oder gewollter Abstinenz tragen.

Helga Gafga und Barbara Meifort

Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher

Am Beispiel der Situation weiblicher Jugendlicher auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt soll im folgenden gezeigt werden, daß eine Problemsicht, die die Arbeitsmarktprobleme weiblicher Jugendlicher vor allem als Folge ihres individuellen Ausbildungs- und Erwerbsverhaltens versteht, zu kurz greift. Appelle an Mädchen, verstärkt zur Berufsberatung zu gehen, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren etc. reichen daher nicht aus [1].

Daß Mädchen trotz abgeschlossener Berufsausbildung häufiger als Jungen arbeitslos werden, wird in der Regel mit der Bevorzugung von Berufen mit kürzerer Ausbildungsdauer und dem engen Spektrum der Ausbildungs- und Arbeitsbereiche von Frauen begründet, erklärt jedoch nicht, warum Mädchen gerade in diesen Bereichen Ausbildung und Arbeit suchen.

Stellen die relativen Zunahmen von Mädchen in Vollzeitschulen und in der dualen Berufsausbildung eine Chance zur Verringerung der Qualifikationsschwere zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen dar, so läßt sich anhand der Entwicklung der letzten Jahre im Bereich der schulischen und betrieblichen Berufsausbildung zeigen, daß die quantitativen Zunahmen des Anteils der Mädchen keine wirkliche qualitative Verbesserung gebracht haben.

1. Mädchen in der beruflichen Erstausbildung

Hauptprobleme der Berufsausbildung von Mädchen sind nach wie vor die relative Enge des Ausbildungsstellenmarkts und die starke Konzentration auf sogenannte typische Frauenberufe; hinzu kommt die durchschnittlich kürzere Ausbildungsdauer in den von Mädchen bevorzugten Ausbildungsberufen — als ein Indiz für niedrigere Abschlußqualifikationen und schlechtere Arbeitsmarktchancen im Anschluß an die Berufsausbildung. Da Mädchen in weit stärkerem Maße als männliche Jugendliche in den kürzeren Ausbildungsgängen steck-

kenbleiben, hat zum Beispiel in diesen Bereichen die Einführung der Stufenausbildung faktisch zu einer Verkürzung der Ausbildungsdauer bei weiblichen Jugendlichen geführt.

Außerdem haben sogenannte typische Frauenberufe, wie Arzthelferin und die Mehrzahl der „Gehilfinnenberufe“ lediglich eine vorgeschriebene Ausbildungsdauer von 2 bis 2½ Jahren.

1.1 Vollzeitschulische Berufsausbildung

Das Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschulen sind in den letzten Jahren immer stärker zum Auffangbecken für abgewiesene Lehrstellenbewerber und für Jugendliche, die zunächst keinen Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf gefunden haben, geworden. Für Mädchen sind sie außerdem häufig, stärker als für Jungen, berufliche Endausbildung [2].

Sowohl in Berufsfachschulen als auch im Berufsgrundbildungsjahr gibt es starke geschlechtsspezifische Ausbildungsschwerpunkte. So waren zum Beispiel im BGJ 1975/76 in den Berufsfeldern Sozialpädagogik, Ernährung, Hauswirtschaft und Gesundheit 94 % aller Schüler Mädchen, dies sind 63 % aller weiblichen Schüler des BGJ im Jahr 1975/76. Demgegenüber war der Anteil der Mädchen in den gewerblich-technischen Berufsfeldern Metall (2 %), Elektrotechnik (1 %) und Bau und Holz (3 %) minimal. Der starke Ausbau der gewerblich-technischen Berufsfelder im BGJ wurde durch den Anstieg der männlichen Schüler voll aufgefangen (1975/76 waren 56 % der Schüler des BGJ Jungen) [3].

Eines der ursprünglichen Ziele des BGJ, Jugendlichen zumindest innerhalb eines Berufsfeldes eine rationalere Berufentscheidung zu ermöglichen, wird daher schon dadurch in Frage gestellt, daß die geschlechtsspezifische Aufsplittung der Ausbildungsbereiche sich schon im BGJ selbst herstellt.

Entsprechend den Ergebnissen einer Befragung von Absolventen des BGJ durch das Bundesministerium für Bildung

und Wissenschaft ergeben sich bei den anschließenden Ausbildungschancen der Jugendlichen erhebliche geschlechtspezifische Unterschiede [4]. Von den befragten männlichen Absolventen konnten 69 % eine Ausbildung im dualen System aufnehmen, 23 % wurden ins 2. Ausbildungsjahr — also unter Anerkennung des BGJ — aufgenommen. Von den befragten Mädchen fanden dagegen nur 41 % eine betriebliche Ausbildungsstelle, nur 10 % wurde das BGJ anerkannt. Doppelt so viele Mädchen wie Jungen haben 1975/76 nach dem Absolvieren des BGJ gar keine Arbeit gefunden oder nur als Ungelernte (17,2 %). Der Anteil der Mädchen, die im Anschluß an das BGJ eine weitere vollzeitschulische Ausbildung aufnehmen, ist mit 42 % doppelt so hoch wie der der Jungen. Dies kann jedoch kaum als Kompensation ihrer geringeren Chancen auf dem dualen Ausbildungstellenmarkt angesehen werden, da nur an einem geringen Teil der Berufsfachschulen Jugendliche den Ausbildungsbereufen des dualen Systems vergleichbare Abschlüsse erwerben können. Die relativ schlechten Ausbildungschancen der Mädchen im Anschluß an das BGJ sind ein Beispiel dafür, wie Bemühungen weiblicher Jugendlicher um eine qualifizierte Berufsausbildung schon früher und stärker als bei Jungen durch Schwierigkeiten auf dem Ausbildungstellenmarkt behindert werden.

Der Anteil der weiblichen Berufsfachschüler erhöhte sich von 61 % (1971) auf 67 % (1976), bei einem starken Anstieg der Gesamtschülerzahlen von 217 000 auf 298 000. Angewachsen sind dabei auch die Zahlen der männlichen und weiblichen Jugendlichen, die die Berufsfachschulen schon nach einem Jahr wieder verlassen und damit in der Regel ohne verwertbaren beruflichen Abschluß bleiben. Bei den Mädchen sind dies 1/3 aller weiblichen Jugendlichen, die jährlich eine Ausbildung an Berufsfachschulen aufnehmen [5]. Eine andere Entwicklung zeigt sich an Schulen des Gesundheitswesens [6]. In diesem traditionell von weiblichen Jugendlichen dominierten Ausbildungsbereich wird eine relativ qualifizierte Berufsausbildung vermittelt. In den 60er Jahren sind in den Gesundheitsdienstberufen durch den damaligen starken Fachkräftemangel die Löhne überproportional gestiegen. Angesichts der verbesserten Einkommen und Arbeitsbedingungen sind diese Berufe zunehmend auch für männliche Jugendliche attraktiv geworden, ihr Anteil an den Schülern hat sich von 16 % (1971) auf 19 % (1975) kontinuierlich erhöht [7].

Sicherlich ist es zu begrüßen, wenn eine Auflockerung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in beiden Richtungen erfolgt, also nicht nur einseitig durch das Vordringen von Mädchen in bisher Jungen vorbehaltenen Ausbildungsbereichen. Für die Berufs- und Arbeitsmarktpolitik zeigt diese Tatsache allerdings ein Zweifaches:

1. Mädchen werden auch aus ihnen ehemals fast ausschließlich vorbehaltenen Berufen verdrängt, ohne daß ihnen in anderen Bereichen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zusätzlich geöffnet werden;
2. geschlechtsspezifische Ausbildungsbereiche werden relativ schnell durch beschäftigungspolitische Veränderungen beeinflußt; d. h. sobald Arbeits- und Einkommensbedingungen nur attraktiv genug sind, ist auch ein ehemals typisch weiblicher Ausbildungsbereich für Jungen attraktiv genug, oder — polemisch formuliert — sobald es sich auszahlt, verfügen auch Männer über typisch weibliche Wesensmerkmale.

1.2 Duale Berufsausbildung

In den letzten Jahren hat sich auch der Anteil der Mädchen in der dualen Berufsausbildung geringfügig erhöht. Diese Entwicklung war aber begleitet von einer Verschlechterung der Struktur des Ausbildungstellenangebots, durchschnittlich verkürzter Ausbildungszeit der von Mädchen hauptsächlich erlernten Berufe und verschärfter Konkurrenz um Ausbildungstellen angesichts gestiegener Schulabgängerzahlen.

So hat sich die starre Aufteilung des Ausbildungstellenmarkts zwischen Mädchen und Jungen in den letzten Jahren weiter verschärft. 75 % (1976) aller Mädchen werden in nur 15 Ausbildungsbereichen ausgebildet gegenüber 50 % bei den männlichen Jugendlichen. Nur 5 Ausbildungsbereiche gehören sowohl bei Jungen als auch bei Mädchen zu den 15 am stärksten besetzten Ausbildungsbereichen. Dies sind ausschließlich Berufe aus den Berufsgruppen Warenkaufleute, Dienstleistungskaufleute und Organisations- und Verwaltungs- und Büroberufe [8].

Jungen finden sich überwiegend in Fertigungsberufen. Der Anteil der hier ausgebildeten männlichen Jugendlichen ist von 68 % (1971) auf 74 % (1976) gestiegen. Bei den Mädchen stagniert er bei 7 %. Die Besetzung der unterschiedlichen Ausbildungsgänge im Bereich der Fertigungsberufe ist wiederum geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Jungen werden z. B. Kfz-Mechaniker, Mädchen gehen in die Textilverarbeitung. Die Konzentration von Mädchen auf Dienstleistungsberufe hat sich erhöht. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden sank hier zunächst von 67,4 % (1960) auf 66 % (1970) und stieg bis 1976 auf 72,3 % an [9]. Diese Entwicklung liegt an der starken Verschiebung der Ausbildungsschwerpunkte im Dienstleistungsbereich. Während die Ausbildungstellen in den Bereichen, in denen sowohl Jungen als auch Mädchen ausgebildet werden, bei den Warenkaufleuten und kaufmännischen Berufen, strukturell zurückgegangen sind, ist die Zahl der Auszubildenden im Dienstleistungsbereich in den typischen „Frauenberufen“, bei den Arzthelferinnen, Rechtsanwälts- und Notargehilfinnen, Friseusen, Hotel- und Gaststättengehilfinnen und den Verkäuferinnen und Gewerbegehilfinnen im Nahrungsmittelhandwerk usw. angestiegen. Der Ausbildungstellenmarkt von Jungen und Mädchen hat sich in den letzten Jahren also weiter auseinanderentwickelt. Die Rückgänge von Ausbildungstellen betreffen vor allem die Bereiche, in denen bedarfsorientiert auf die Übernahme in ein anschließendes Arbeitsverhältnis ausgebildet wird und in denen traditionell der Anteil der Mädchen mit Realschulabschluß sehr hoch ist. Bei den Berufen mit steigenden Zahlen weiblicher Auszubildender überwiegen kürzere Ausbildungsgänge, vor allem in den sogenannten „freien Berufen“ und Handwerksberufen. Insbesondere bei den Friseusen, Hotel- und Gaststättengehilfinnen und bei Gewerbegehilfinnen im Nahrungsmittelhandwerk konnte früher ein erheblicher Anteil der Ausbildungstellen von Mädchen ohne Hauptschulabschluß besetzt werden. Die Entwicklung der bei den Arbeitsämtern für diese Ausbildungsbereiche gemeldeten und unbesetzten gebliebenen Stellen deutet darauf hin, daß im überwiegenden Teil dieser Berufe Mädchen nur in zweiter Wahl eine Ausbildung aufnehmen.

Das Ausbildungstellenangebot für Mädchen ist insgesamt wesentlich geringer als das für Jungen, wie die Zahlen über die unbesetzten Ausbildungstellen zeigen: Von den Ausbildungstellen, bei denen die Betriebe den Arbeitsämtern angeben, daß bevorzugt Mädchen eingestellt würden, blieben 1973/74 6,7 % unbesetzt, gegenüber 14,5 % bei den Jungen. 1975/76 waren es nur noch 3,8 % bei den Mädchen und 9,1 % bei den Jungen [10]. Während vor allem bei den Mädchen seit 1970/71 die Anteile mit höherem Schulabschluß zugenommen haben, hat sich die unbefriedigende Struktur der Ausbildungsplätze für Mädchen eher noch verschlechtert. Lediglich die Struktur der Eingangsqualifikation hat sich erheblich nach oben verschoben, und zwar deutlich höher als „der gestiegene Anteil der Schulabgängerinnen mit höherwertigem Abschluß an der Gesamtzahl der weiblichen Schulabgänger erwartet läßt“ [11].

Insgesamt hat sich in den letzten Jahren die Gefahr verstärkt, daß nicht nur die traditionelle geschlechtsspezifische Aufteilung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts konserviert wird, sondern, daß für Mädchen trotz gestiegener Abschlüsse verstärkt nur wenig entwicklungsfähige Ausbildung- und Arbeitsbereiche zugänglich sind.

2. Situation bei der Veränderung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher

Gerade unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Förderung von Mädchen und Frauen sind an dieser Stelle gezielte Maßnahmen erforderlich, die sicherstellen

- daß Mädchen nicht erst zweitrangig — nach den Jungen — mit Ausbildungsplätzen versorgt werden;
- daß die Berufswahlperspektiven der Mädchen nicht nur auf die herkömmlichen Berufsschwerpunkte und Wirtschaftsbereiche gelenkt werden;
- daß Mädchen nicht nur auf den untersten Qualifikationsstufen ausgebildet werden.

2.1. Modellversuch zur Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen

Bemühungen zur Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe für Mädchen sind im Herbst 1977 in Gang gekommen, um die Konzentration der Frauen auf nur wenige Berufe, Branchen und Wirtschaftszweige und deren nachteilige Auswirkungen auf Beschäftigungssicherheit (z. B. bei Strukturwandelungen), auf Flexibilität, Einkommen und geringe Aufstiegsmöglichkeiten beseitigen zu helfen. Der BMBW und das BIBB fördern im Rahmen der „Betreuung von Modellversuchen“ derartige Vorhaben in der Wirtschaft, um Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen im gewerblich-technischen Bereich zu erproben. Auch einzelne Bundesländer fördern über ihre Wirtschaftsminister solche Modellversuche; die Bundesanstalt für Arbeit fördert ebenfalls einen speziellen Versuch zur Umschulung von Frauen. Zwar arbeiten viele Frauen in gewerblich-technischen Berufen, jedoch fast ausschließlich als ungelernte oder angelernte Arbeiterinnen. In diesem Bereich gibt es eine Reihe hochqualifizierter Berufe, die über ein hohes Substitutionspotential verfügen, d. h. es bestehen zahlreiche Möglichkeiten, aus einem Ausbildungsberuf in ein weites Spektrum von Erwachsenenberufen mit ausbildungsdäquatem Einsatz einzumünden. Wie die Berufsverlaufsuntersuchung des IAB von 1970 aufzeigt, gilt das z. B. für Maschinenschlosser, Mechaniker und Elektroinstallateure. In allen diesen Berufen sind Frauen kaum vertreten.

Das in der Planung am weitesten vorangeschritten Modellvorhaben dieser Art bei der Fa. Continental, Hannover, ergab bisher nach Aussage der Firma, daß bei aktiven Versuchen, Mädchen für gewerblich-technische Berufe zu motivieren, ihr Interesse sehr groß ist. Wie die Arbeitslosenzahlen zeigen, sind Mädchen auf allen Bildungsniveaus bei der Suche nach Berufsbildungsmöglichkeiten benachteiligt. Insofern verwundert es nicht, daß gerade Mädchen mit guten Hauptschul- oder Realschulabschlüssen für dieses Vorhaben zu gewinnen waren. Die Fa. Continental hat neben Pressenotizen und Anzeigen in der regionalen Presse Schulbesuch vorgenommen, um sowohl Jungen als auch Mädchen gemeinsam zu informieren. Es verwundert dabei nicht, daß dabei die Jungen die zukünftige Konkurrenz nicht nur freudig begrüßten. Um so überraschender war die hohe Zustimmung bei Ausbildern, Auszubildenden und männlichen Beschäftigten gegenüber dem Vorhaben. Auch bezüglich der späteren Beschäftigungsmöglichkeiten ergab die Bertriebsbefragung positive Ergebnisse. Negative bis ablehnende Äußerungen wurden im wesentlichen damit begründet, daß entsprechende sanitäre Anlagen nicht vorhanden seien und daß die Beschäftigung vereinzelter Frauen in typischen Männerberufen Probleme zwischenmenschlicher Art aufwerfe [12].

Gerade diese Reaktion beweist, daß die tatsächlichen Hemmnisse für eine chancengleiche Ausbildung und Beschäftigung von Frauen im wesentlichen auf Vorurteilen beruhen. Sanitäre Einrichtungen lassen sich schaffen; die zusätzlichen Kosten könnten z. B. steuerbegünstigt behandelt oder bezuschußt werden. Hier geben Modellversuche (MV) sicherlich eine Möglichkeit, praktisch vertretbare Erfahrungen zu sammeln. Hinsichtlich der Erweiterung des Berufswahlpektrums

der Mädchen könnten zudem Signale gesetzt, Anregungen geliefert und zum Abbau von Vorurteilen beigetragen werden. Der BMBW plant noch vier weitere MV für, jeweils ca. 20–30 Mädchen durchzuführen. Um weitere MV leichter zu initiieren, beabsichtigt er, nach Verabschiedung des Haushaltsgesetzes die Förderungsbedingungen für 1978 zu verbessern; er kann dann bis zu 75 % der versuchsbedingten Kosten — ausgenommen die Ausbildungsvergütung — übernehmen. Zunächst ist beim BMBW vorgesehen, für die Förderung von MV für 1978 insgesamt DM 7 Mio bereitzustellen, die größtenteils dafür verwendet werden sollen, praktisch verwertbare Erfahrungen über Möglichkeiten zu sammeln, die Berufsperspektiven für Mädchen zu erweitern.

MV bleiben jedoch Einzelbeispiele ohne unmittelbare Breitenwirkung. Als isolierte Modelle einer praxisorientierten Veränderung verharren sie in diesem Bereich ebenso im Unverbindlichen wie alle bisherigen Aspekte zur Veränderung herkömmlichen Rollendenkens.

Angesichts der aktuellen Ausbildungsnöt der Schulabgänger der geburtenstarken Jahrgänge — und hier wiederum besonders der Mädchen — ist es nicht zu verantworten, allein die Ergebnisse von MV abzuwarten. Die Ausbildung in qualifizierten Berufen dauert i. d. R. 3 Jahre. Diese Versuche hätten schon viel früher — zu Zeiten der Hochkonjunktur — durchgeführt werden müssen, um jetzt umgesetzt werden zu können. Selbst wenn noch einige weitere MV initiiert werden — wie z. B. in Hamburg und NRW — werden vielleicht 300, bestenfalls 500 Mädchen davon profitieren können. Der Mehrzahl von Benachteiligten hilft dieses Angebot nicht weiter. Abgesehen davon handelt es sich hierbei in der Regel um Ausbildungsberufe, die eine gute schulische Eingangsqualifikation voraussetzen. Außerdem werden diejenigen Mädchen, die sich zu der „Modellausbildung“ entschließen, voraussichtlich bereits eine gegenüber dem Durchschnitt veränderte Motivationsstruktur besitzen, denn die Teilnahme an den MV läuft sowohl dem traditionellen Rollenverhalten der meisten Mädchen selbst als auch den Rollenverwahrungen ihrer Umwelt entgegen. Insofern ist anzunehmen — und die Fa. Continental hat eine ähnliche Erfahrung bereits gemacht — daß die wenigen Mädchen, die für die MV in die engere Wahl kommen — angesichts ihrer Motivationslage und Schulqualifikation ohnehin einen Ausbildungsplatz bekommen würden.

Diese Einschränkung soll die läbliche Absicht bei der Initiierung der MV nicht grundsätzlich schmälern. Es muß jedoch davor gewarnt werden, daß in der euphorischen Stimmung dieses Neubeginns solche Einzelmaßnahmen generalisiert werden. Darüber hinaus liegt der Verdacht nahe, daß angesichts der Hilflosigkeit der Bildungspolitiker gegenüber den Problemen der Jugendarbeitslosigkeit mit Modellversuchen nunmehr nach publizitätswirksamen Mitteln gesucht wird, um bildungspolitische Tatkräft zur Schau zu stellen. Und es besteht die Gefahr, daß Frauen mit den MV vertröstet werden sollen, wenn argumentiert wird: „Es sollte nichts überstürzt werden; die Ergebnisse müssen abgewartet werden; das eigentliche Hemmnis liegt bei den Eltern, Jugendlichen, Ausbildern, in der Schule, bei den Medien; der Schematismus des uralten Rollendenkens kann nur allmählich abgebaut werden“ [13]. Dieser rhetorische Kreislauf muß endlich aufgebrochen werden, denn über die Tatsache hinaus, daß diese Feststellungen nichts Neues bieten, reproduzieren sie letztlich nur das, wogegen sie eigentlich anzutreten vorgeben: geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufsbehinderung.

2.2. Beschäftigungshilfen

Dennoch muß die Finanzierung von Modellversuchen der bislang üblichen zweifelhaften Prämierung zur Schaffung von Beschäftigungsplätzen, wie sie in einer Reihe von Sonderprogrammen der Bundesländer zur Abwendung der Jugendarbeitslosigkeit vorgesehen sind, vorgezogen werden [14].

Die Förderung der beruflichen Bildung der Mädchen wird darin in keinem Fall gesondert erwähnt (ausgen. Baden-Württemberg); entsprechend ist nicht ersichtlich, wie hoch der für ihre Förderung vorgesehene Mittelanteil ist. Aufgrund dieser Programme werden mit Prämien gerade jene ausbildenden Betriebe auf den Plan gelockt, bei denen Qualitätskriterien zu wenig im Vordergrund stehen [15]. Diese Tendenz einer globalen Erhöhung des Ausbildungsbereichs ist jedoch im Hinblick auf die späteren Beschäftigungschancen fragwürdig.

Weiter wird in diesen Programmen nicht sauber zwischen der Prämierung für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsbereiche und zusätzlicher Arbeitsplätze getrennt. Im Bericht von NRW über Maßnahmen zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit heißt es z. B.: Mit insgesamt DM 49,7 Mio konnten in NRW 17 554 jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren in Ausbildungsbereiche und Arbeitsplätze eingegliedert werden, darunter 6414 Mädchen (Stand 17. 2. 1976). Die Aufschlüsselung von Arbeits- und Ausbildungsbereichen erfolgte leider nicht geschlechtsspezifisch, gibt aber nicht gerade zur Hoffnung Anlaß, daß Mädchen gerade in Ausbildungsbereiche eingegliedert wurden — von deren Qualität sowieso nichts bekannt ist; eingegliedert wurden von den Jugendlichen 8912 in Arbeit, 6592 mit Betreuungsvertrag, nur 2050 in Ausbildung [16]. Auch das derzeitige Sonderprogramm von NRW sieht die zweifelhafte Prämierung zur Schaffung von Beschäftigungsbereichen vor. In ihm sind zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit u. a. weiblicher Jugendlicher seit November 1977 und für 1978 insgesamt DM 105,5 Mio vorgesehen [17].

Es ist bezeichnend, daß auch bei diesem Programm die Förderungshilfen für die Einstellung weiblicher Auszubildender nur einen kleinen Teil ausmachen. Daraus ergibt sich, daß es ebensowenig wie die zuvor angesprochenen Modellversuche für die Frauenförderung breitenwirksame Initiative zeigen wird. Ebensowenig wie die Modellversuche trägt dieses Programm der Tatsache Rechnung, daß besonders Mädchen ohne Ausbildungsbereich (im Gegensatz zu Jungen ohne Ausbildungsbereich) meist überdurchschnittliche schulische Leistungen vorweisen [18]. Bildungspolitisch muß es daher auf doppelte Weise als zweifelhaft bezeichnet werden: Zum einen läßt es die eindeutige Zuordnung der Mittel zur Problemgruppe arbeitsloser weiblicher Jugendlicher vermissen, zum anderen bleibt das Verhältnis der geförderten Arbeitsplätze zur Ausbildungsbereichsqualität und der zukünftigen Beschäftigungschance im ausgebildeten Beruf weiterhin ungeklärt.

Der Schwerpunkt der Programme von Bund und Ländern liegt bei Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsbereichsangebots in der Privatwirtschaft — danach folgen Maßnahmen zur Verschiebung der Nachfrage nach Ausbildungsbereichen um ein Jahr. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Mittel bleibt hierbei offen. Bildungsplanung, wie sie die gezielte Förderung von Problemgruppen voraussetzt, ist mit diesem Instrument nicht möglich [19]. Besser wäre es, das für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und für die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsbereiche vorgesehene Geld [20] für die Errichtung betriebsunabhängiger Ausbildungsbereiche durch öffentliche Träger zu nutzen. Dadurch könnten gezielt qualitativ gute Ausbildungsbereiche — in einem anteilmäßig festgelegten Verhältnis für Jungen und Mädchen — bereitgestellt werden.

3. Gesetzliche Regelungen

Ebenso wie die fatale Vorschrift hinsichtlich sanitärer Einrichtungen faktisch als Einstellungshindernis für Frauen benutzt wird, ebenso wirken Schutzgesetze, die ausgerechnet nur Frauen vor schlechten Arbeitsbedingungen schützen, verschärfend bei der beruflichen Benachteiligung der Frau. Die isolierte Behandlung des Problems „Frauenerwerbstätigkeit“ erweist sich zudem als rücksichtslos und inhuman gegenüber der Gesamtheit der Arbeitnehmer. Im Zuge der For-

derung nach Humanisierung des Arbeitslebens erscheint ein optimaler Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmer — unabhängig vom Geschlecht — sinnvoll, ein spezieller Schutz der Frauen, der gleichzeitig eine Selektionsfunktion hat, dagegen verfassungswidrig. Dies wird um so deutlicher, wenn man sich vor Augen führt, daß Frauen noch bis 1970 einem generellen Beschäftigungsverbot auf Fahrzeugen unterworfen waren. Die spezifisch frauenberufseinschränkende Funktion von Schutzbestimmungen manifestiert sich besonders hinsichtlich des Verbots körperlich schwerer oder gefährlicher Arbeit aufgrund des § 120 GWO (z. B. Druckluft, Röntgenstrahlen, Blei sowie z. B. in Ziegeleien, Steinbrüchen und Glashütten) [21] und anderer Verordnungen, die, von ihrer allgemeinen Bedeutung abgelöst, den Schutz einer Gruppe in ein Fernhalten von bestimmten Bereichen verkehren. Die selektive Funktion bestehender Schutzgesetze kann nicht übersehen werden: Während Frauen im Angestelltenverhältnis, z. B. bei der Bundespost als Telefonistin, Nachtdienst verrichten müssen, ist Nacharbeit nach der Gewerbeordnung im Handwerksbereich für Frauen nicht gestattet. Es kann an dieser Stelle sicher nicht argumentiert werden, daß Frauen z. B. als qualifizierte Betriebsschlosser nachts weniger qualifizierte Arbeit leisten können als eine beruflich nur einseitig qualifizierte Telefonistin, oder daß Nacharbeit in dem einen Fall weniger gesundheitsschädlich wäre als im anderen.

In diesen Bereich gehört auch die Überprüfung von Durchführungsbestimmungen von Gesetzen. Unter diesem Aspekt sind die im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Haushaltstruktur vom 1. Januar 1976 getroffenen Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes zu kritisieren [22]. Mit der Einschränkung der präventiven Arbeitsmarktpolitik auf die unmittelbar von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen benachteiligt es besonders die Frauen. Die unter dem Gesichtspunkt der Förderung der beruflichen Qualifikationen von Frauen so wichtigen Einarbeitungszuschüsse, die Frauen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen, werden nur noch mit 58 % des bisherigen Einkommens gefördert gegenüber 80 % des bisherigen Nettoeinkommens bei sogen. **notwendigen** Förderungsmaßnahmen. Abgesehen von dem verringerten Förderungsbeitrag, der nur noch etwa der Arbeitslosenhilfe entspricht und damit allein keine ausreichende Einkommensbasis darstellt, wird durch diese Maßnahme die Aufrichtigkeit, mit der Appelle zur beruflichen Förderung weiblicher Schulabgänger und Arbeitnehmer an die Öffentlichkeit gerichtet werden, zumindest in Zweifel gezogen. Durch die Verschärfung der **Zumutbarkeitsklausel** trifft man ebenfalls in **unzumutbarer Weise** Frauen, da z. B. Wechsel des Beschäftigungsvertrages für Frauen mit Familie vielfach unmöglich ist. Auch berufliche Dequalifikation und materielle Schlechterstellung gelten inzwischen als zumutbar; in ihrer Konsequenz behindert jedoch auch gerade dieser Grundsatz die berufliche Förderung von Frauen [23].

Eine Überprüfung der gesetzlichen Regelungen erscheint auch im Bereich der Ordnung der Berufsbildung notwendig. Z. B. wurde oben darauf hingewiesen, daß Ausbildungsbereiche mit Stufenausbildung die berufliche Benachteiligung der Frau verschärfen, vor allem, wenn gerade die unterste Stufe als typischer Frauenberuf angesehen wird. Die Möglichkeit, in einem ursprünglich zwar einheitlich konzipierten aber gestuften Ausbildungsgang Ausbildungsverträge für nur eine Stufe abzuschließen, benachteiligt einseitig die Mädchen, da diese Niedrigqualifikation quasi wie eine Teilqualifikation wirkt. Es ist der Vorschlag zu machen, solche Niedrigqualifikationen, deren Vorläufigkeit und Teilcharakter im Sinne einer bloßen Zwischenprüfung nicht aufgedeckt ist, überhaupt nicht als volle Berufsausbildung anzubieten — weder für Mädchen noch für Jungen. Um so unglaublich wirkt in diesem Zusammenhang, daß die qualifizierte Vollausbildung mit einer männlichen Berufsbezeichnung belegt (z. B. Einzelhandelskaufmann) und die niedrige (Teil)qualifikation (Verkäuferin) mit einer weiblichen Bezeichnung ausgestattet wird. Die psychologisch hemmende Auswirkung des Sprachgebrauchs bei

der Berufswahl ist eindeutig: Er reproduziert die bestehenden Behinderungen als nicht veränderbare. Für die Berufsbildungspolitik, die sich die Förderung der Frauen als einen Schwerpunktbereich gesetzt hat, ergibt sich an dieser Stelle die Aufgabe, die geschlechtsspezifische Zuordnung dieser Berufsbezeichnungen zu überprüfen.

Darüber hinaus sollte für die unterste Stufe der Stufenausbildung, die im Grunde nur eine Teilqualifikation darstellt, allein kein eigenständiger Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden können; eine Qualifikation für die Arbeitslosigkeit, wie bisher, nutzt niemandem [24].

4. Positive Diskriminierung

Staatliche Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die dem Anspruch der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht werden will, muß berücksichtigen, daß es nicht ausreicht, geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder sich benachteiligend auswirkende Besonderheiten aus Gesetzen und Verordnungen zu eliminieren. Vielmehr müssen gleichzeitig ausdrücklich Gleichheitsziele dafür eingesetzt werden und Maßnahmen getroffen werden, daß sie mit Nachdruck verfolgt werden. (Vgl. hierzu: Helga Thomas, in diesem Heft.) Legitimerweise können Frauen fordern, daß alle Arbeitnehmer — unabhängig vom Geschlecht — solidarisch Ausbildungs- und Arbeitsplätze teilen und damit auch die Not fehlender Plätze. Die besonders starke Benachteiligung von Mädchen und Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt läßt sich aber nur durch eine besondere oder zusätzliche Förderung kompensieren.

In Schweden werden z. B. Sonderkurse für Lehrer und Berufsberater bezüglich der Problematik der traditionellen Geschlechterrollen durchgeführt und als besondere Zielgruppe zur Bewußtseinsveränderung in dieser Hinsicht z. B. die Wehrpflichtigen angesprochen; in der DDR werden für Mädchen technische Arbeitsgemeinschaften in den Schulen eingerichtet und Intensiv- und Intervallehrgänge in Frauendorfklassen für die berufliche Weiterbildung sowie spezifische „Frauenförderungspläne“ in der betrieblichen Weiterbildung durchgeführt [25].

Sollen die Maßnahmen der Berufsbildungspolitik tatsächlich eine Auflockerung der einseitigen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur bewirken, muß die Besetzung zumindest bei staatlich finanzierten Ausbildungsplätzen wenigstens zu gleichen Anteilen mit Mädchen und Jungen erfolgen. Den Tarifpartnern müßte nahegelegt werden, die anteilmäßig gleiche Berücksichtigung von Frauen und Männern auch für Stellenbesetzungen bei Arbeitsplätzen zu garantieren. Um die Benachteiligung der Frauen zu mildern, müßten sie zunächst bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Der Personalrat hätte auf diesen Tatbestand zu achten. Um aber grundsätzlich die gleiche Berufsqualifizierung zu erreichen, wäre es erforderlich, Mädchen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ebenfalls bevorzugt einzustellen; gerade der öffentliche Dienst könnte hier für die autonomen Tarifpartner ein Beispiel setzen [26].

Voraussetzung für die bevorzugte Einstellung von Frauen in der beruflichen Ausbildung und in der Erwerbstätigkeit wäre der Verzicht auf geschlechtsspezifische Ausschreibungstexte, soweit sie eine Festschreibung auf herrschende Berufs- und Hierarchieverteilungen darstellen und bewußte aktive Werbung um Frauen für nicht typische Frauenberufe und -positionen.

Nur so wird auch eine effektive Wirkung auf den geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erwarten sein, der sich in der tatsächlichen Unterbezahlung von Frauen bei gleicher Qualifikation (und gleicher Arbeit) dokumentiert. Sollten die Tarifpartner dies nicht in einer festzusetzenden Übergangszeit erreichen, müßte der Gesetzgeber die im Grundgesetz festgelegte Gleichbehandlung per Gesetz erzwingen [27]. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung in Großbritannien und in

den USA bedürfte zu diesem Zweck für die BRD dringend einer Aufarbeitung. Eine positive Wirkung könnte bereits davon ausgehen, daß über öffentliche Dienststellen und über private Unternehmen, die qualifizierte Ausbildungs- und Arbeitsplätze, insbesondere auch im Leistungsbereich, mit einem hohen Anteil von Frauen besetzen, in der Öffentlichkeit berichtet wird — so wie die derzeitigen Berichte über den MV bei Continental publizitätswirksam in vieler Hinsicht sein dürften.

Immerhin würde es einen großen Fortschritt bedeuten, wenn bei allen staatlichen Förderungen der verschiedenen Ressorts die langfristigen Auswirkungen auf das Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot ernsthaft und grundsätzlich geprüft würden. Im Falle der Förderungswürdigkeit sollte die Mittelvergabe an den Grundsatz geknüpft werden, daß Ausbildungs- und Arbeitsplätze an Männer und Frauen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil vergeben werden; das könnte bei den Ausbildungsplätzen z. B. entsprechend dem Anteil an der 15- bis 19-jährigen Bevölkerung, bei den Arbeitsplätzen entsprechend dem Anteil an der *erwerbstäglichen* Bevölkerung erfolgen. Diese Entscheidung hätte den Vorteil, daß zwangsläufig Politikmaßnahmen verschiedener Ressorts wie auch verschiedener Zielsetzungen aufeinander abgestimmt werden müßten. Darüber hinaus entspräche eine solche Maßnahme noch am ehesten dem seit einiger Zeit gerne benutzten Begriff der „*Chancengerechtigkeit*“. Die Realisierbarkeit dieses Vorschlags zeigt sich am Beispiel Schweden: Dort werden staatliche Maßnahmen der Regionalpolitik nur an solche Firmen vergeben, die wenigstens 40 v. H. Frauen rekrutieren [28]. Schweden hat zwar die direkte Quotierung bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen — im Gegensatz zur indirekten Quotierung bei der Vergabe von regionalen Wirtschaftsförderungsmitteln — nach kurzer Zeit wieder abgeschafft; allerdings deshalb, weil der Männeranteil in typischen Frauenberufen nicht erreicht wurde. Jetzt werden z. B. Möglichkeiten darin gesehen, die Löhne in typischen Frauenberufen auf die Löhne in typischen Männerberufen anzuheben [29].

Anmerkungen

- [1] So wurden zum Beispiel vom Berliner Senat in einer 'Antwort auf eine kleine Anfrage spezielle Förderungsmaßnahmen für Mädchen unter Hinweis auf gestiegene Anteile weiblicher Jugendlicher an den Auszubildenden abgelehnt: „Es wäre wenig zweckmäßig, die Hinwendung von Mädchen zu traditionell überwiegend von Männern ausgeübten Berufen nachhaltig zu fördern, wenn hierdurch der Umfang der Ausbildungsmöglichkeiten für männliche Jugendliche verringert würde“, in: Landespresso, 22. August 1977, Nr. 161, S. 3 ff.
- [2] Vgl. Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 151 und S. 325, Tab. 14
- [3] Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, Übersicht 34: 1975/76: 15 190 männliche Schüler
- [4] Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Schriftliche Befragung von Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres. Schuljahre 1974/75 und 1975/76. S. 45 bis 46
- [5] Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 149 ff.
- [6] Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 152: „Die Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens ... wird nur statistisch unter der Bezeichnung ... zusammengestellt.“
- [7] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Schulen der beruflichen Fortbildung 1971. Tabelle 4. Für 1975 vorläufige Daten.
- [8] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt, Berufliche Aus- und Fortbildung 1976, S. 19 und 20
- [9] BMBW, Grund- und Strukturdaten 1977, S. 71
- [10] Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik. Heft 1973/74, Tabelle 30 und Heft 1975/76, Tabellen 19 und 20
- [11] Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 170; „So stellten bei den Friseurinnen Mädchen ohne Hauptschulabschluß 1972/73 noch 31 % der in Ausbildungsstellen vermittelten Mädchen, Mädchen mit Hauptschulabschluß 66,4 % und Realschulabgängerinnen 1 %. 1975/1976 war der Anteil der Mädchen ohne Hauptschulabschluß nur noch 12 %, derer mit Hauptschulabschluß 77 % und der Mädchen

- mit mittlerem Abschluß 6 %. Ähnliche Verschiebungen zeigen sich zum Beispiel bei den Groß- und Einzelhandelskaufleuten zu ungünstigen der Mädchen mit Hauptschulabschluß. Ihr Anteil sank im obengenannten Zeitraum von 71 % auf 38 %, während der der Realabschulabsolventinnen von 19 % auf 54 % stieg.“ Errechnet nach Bundesanstalt für Arbeit: Berufsberatung, a. a. O., Heft 1972/73 bis Heft 1975/76
- [12] Expertengespräch „Förderung der Bildungs- und Berufsbildungssituation von Frauen“, BMBW, 8. 12. 1977
- [13] Ebenda
- [14] Vgl. Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978 und Erfahrungsbericht der Länder über bereits eingeleitete Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit, zusammengestellt vom Hessischen Minister für Wirtschaft und Technik, September 1977
- [15] Vgl. hierzu z. B.: Laszlo Alex, Reinhard Crusius, Burkhardt Lutz, Ulrich Mignon, in: Engpaß Berufsbildung, Auf der Suche nach neuen Ausbildungssätzen, SWF 2, 18. 8. 1976
- [16] Vgl. Erfahrungsbericht der Länder . . ., a. a. O., Anlage 2
- [17] „Fahrtmann-Programm“: Arbeitsmarktprogramm des Landes NRW in Höhe von DM 105,5 Mill. für 1978 zur Sicherung der Ausbildungssätze Jugendlicher; nach: Westfälische Rundschau vom 11. 11. 1977. Danach wird nicht nur die Besetzung qualitativ hochstehender Ausbildungssätze aus dem gewerblich-technischen Bereich mit Mädchen prämiert. Es sollen darüber hinaus Beschäftigungshilfen (d. h. Zuschüsse) von DM 3000,— bei der Einstellung schwervermittelbarer Jugendlicher in einjährige Arbeitsverhältnisse mit sogen. „theoretischer, fachpraktischer und sozialpädagogischer Betreuung“ gegeben werden; bei Übernahme in ein Berufsausbildungsverhältnis wird eine weitere Beschäftigungshilfe von DM 8000,—, bei Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis werden DM 4000,— gezahlt. Eine solche unter Situationsdruck erstellte Betreuungskonzeption kann niemals eine pädagogisch strukturierte Ausbildung ersetzen, zumal nicht erkennbar ist, auf welche Weise eine solche Betreuung überwacht werden kann. „Betreuungsverträge“ ersetzen keine Berufsgrundbildung. Sie können um so weniger hingenommen werden, als noch nicht einmal die Anrechnung der Berufsgrundbildung auf die nachfolgende Fachbildung eindeutig erklärt ist
- [18] Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 221, Übersicht 58
- [19] Ebenda, S. 204
- [20] 1976 gaben die Länder im Rahmen ihrer Sonderprogramme DM 119 Mio aus; für 1977 haben sie DM 160 Mio vorgesehen; der Bund
- stellte 1976 für sein Sofortprogramm zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit DM 100 Mio zur Verfügung. Davon wurden 36 Einrichtungen mit einem Gesamtumfang von DM 4,1 Mio gefördert. Es ist nicht ersichtlich, ob die restlichen DM 95,9 Mio nicht in Anspruch genommen wurden. Aus einer Kritik des Bundesrechnungshofes geht hervor, daß von den seit 1974 durch den BMBW bis Oktober 1977 zur Verfügung gestellten DM 400 Mio für die Förderung überbetrieblicher Ausbildungssätze bis Ende 1976 nur DM 73 Mio abgerufen wurden. Auch daran wird deutlich, daß mit der Bereitstellung von Mitteln für private Unternehmen/Träger den Jugendlichen nicht unbedingt geholfen wird. (Vgl. Entwurf des Berufsbildungsberichts 1978, S. 10, 19 ff. und S. 194 ff.; Kritik des BRH nach: Frankfurter Rundschau, 11. 11. 1977)
- [21] Vgl. Hoffmann-Bludau, Das Gleichberechtigungsgebot im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Bonn-Bad Godesberg 1972, S. 34 f., nach: Linnhoff, Sauer, Berufliche Förderung von Frauen, Göttingen 1976
- [22] Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland, Gutachten der Kommission, o. O. und o. J. Bonn 1977, S. 521
- [23] Ingrid Peikert, Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: Leviathan 4/76
- [24] Beinahe ein Drittel der arbeitslosen jungen Frauen hat eine Berufsausbildung im dualen System abgeschlossen. Fast die Hälfte von ihnen gehört zur Gruppe der Warenkaufleute und 30 v. H. von diesen haben den Beruf der Verkäuferin gelernt. B. Meifort, Das Ausbildungsangebot für Mädchen, in BWP 1/77
- [25] Vgl. hierzu: Linnhoff, Sauer, Berufliche Förderung von Frauen, Göttingen 1976, Bd. 1 und 2
- [26] Die bevorzugte Förderung von Frauen im Staatsdienst wurde z. B. in Holland bereits im Parlament angekündigt, falls die Diskriminierung der Frauen nicht aufgehoben wird. Vgl. Der Spiegel, Nr. 2/1978
- [27] Vgl. ebenda: In diesem Zusammenhang ist auch bedeutsam, daß der Anspruch auf „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ in sozialistischen Ländern in die Verfassung aufgenommen ist, in den westlichen Ländern dagegen nur in niederrangigem Recht verankert ist
- [28] Joan M. McCrea, Swedish labour market policy for women, in: Labour and Society, Vol. 2, No. 4, Okt. 1977
- [29] Linnhoff, Sauer, Berufliche Förderung von Frauen, Göttingen 1976, S. 63 f.

Sabine Adler

Fräuen und berufliche Weiterbildung

Eine im Vergleich zu Männern unterschiedliche Weiterbildungsteilnahme und ein unterschiedliches Weiterbildungsverhalten von Frauen können nur erklärt werden, wenn man die gesellschaftliche und berufliche Situation von Frauen insgesamt in die Betrachtung mit einbezieht. Neben einer Betrachtung der für das Bildungsverhalten von Frauen wesentlichen Bedingungen werden drei Möglichkeiten zur Veränderung dieses Bildungsverhaltens dargestellt.

1. Frauen in der Berufs- und Arbeitswelt

Bevor die Teilnahme von Frauen an beruflicher Weiterbildung (WB) dargestellt wird, sollen die wesentlichen Bedingungsfaktoren für Ausmaß, Art und Erfolg beruflicher WB von Frauen aufgezeigt werden. Dies soll geschehen anhand eines Überblicks über die Bedingungen in Beruf und am Arbeitsplatz von erwerbstätigen Frauen und der gesellschaftlichen Rollenerwartungen an Frauen [1].

Im Jahr 1975 waren rd. 8 Mill. Frauen in der Bundesrepublik erwerbstätig, das sind 36,1 % der abhängig Beschäftigten. Von diesen erwerbstätigen Frauen waren rd. 3,3 Mill. als Arbeiterinnen, rd. 4,5 Mill. als Angestellte und der Rest als Beamten beschäftigt.

Bei einem Vergleich der Verteilung der Erwerbstätigen auf

Wirtschaftszweige und Berufe zeigt sich, daß Frauen prozentual überdurchschnittlich hoch beschäftigt sind im Dienstleistungsbereich, im Nahrungsmittelbereich sowie im haus- und landwirtschaftlichen Bereich. Hier handelt es sich um Wirtschaftsbereiche mit hoher Konzentration, d. h. die Beschäftigten des Wirtschaftsbereichs gehören nur wenigen Berufen oder gar nur einem Beruf an. Sie sind also von der Entwicklung weniger Berufe oder nur eines Berufs abhängig und können innerhalb des Wirtschaftsbereichs nicht auf andere ausweichen. Bei einer Untersuchung der Stellung der erwerbstätigen Frauen in der Funktions- und Betriebshierarchie und hinsichtlich ihrer Einkommenssituation ergibt sich folgendes Bild:

Von den **Arbeiterinnen** sind rd. 95 % für Tätigkeiten eingesetzt, die von un- bzw. „angelernt“ Kräften ausgeführt werden können. Unter „angelernt“ sind jedoch keineswegs die früheren 1- bis 2jährigen Anlernberufe mit berufsqualifizierenden Abschlüssen zu verstehen, sondern es handelt sich dabei lediglich um einige Stunden bis Tage dauernde Einführungen am Arbeitsplatz. Nur rd. 5 % der Arbeiterinnen üben eine Facharbeiterätigkeit aus (Vergleich: 1975 waren rd. 53,8 % der Arbeiter als Facharbeiter beschäftigt). Gleichzeitig ist zu beobachten, daß z. B. lohnsteigernde Faktoren wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder das biographi-

sche Alter im Gegensatz zu den Männern bei Arbeiterinnen kaum Einfluß auf die Eingruppierung in höhere Funktions- und Lohngruppen und auf Aufstiegschancen haben. Diese Aussagen werden bestätigt durch einen Vergleich der Löhne. 1975 betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Industrie für einen Arbeiter DM 10,40, für eine Arbeiterin dagegen nur DM 7,52. Diese Unterschiede werden häufig mit der geringeren Qualifikation von Frauen begründet. Zur Erklärung reicht dies jedoch nicht aus, denn auch auf gleichem Qualifikationsniveau und bei gleicher beruflicher Tätigkeit verdienen Frauen weniger. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Jan. 1955, das eine ungleiche Entlohnung weiblicher Arbeitskräfte bei gleicher Arbeit als Verstoß gegen den Lohngleichheitsgrundsatz ansah und somit als nichtig erklärte, hat lediglich eine formale Gleichheit herbeiführen können. Durch die Einführung der Leichtlohngruppen, nach denen fast ausschließlich Frauen entlohnt werden, ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts faktisch neutralisiert worden. Aber selbst in den gleichen Lohngruppen verdienen Arbeiterinnen weniger als Arbeiter, da die arbeitsanalytischen Methoden der Lohnfindung z. B. physische Anstrengung und körperliche Belastung als höherwertigere Leistungen ansetzen als nervliche und psychische Belastungen, Konzentrations- und Geschicklichkeitsleistungen.

Bei den **Angestelltentätigkeiten** (ohne öffentlichen Dienst) stellt sich das Bild folgendermaßen dar: Rund 50 % der weiblichen Angestellten übten 1974 Angestelltentätigkeiten aus, die aus einfachen bzw. mechanischen Tätigkeiten bestanden (z. B. als Bürohilfskräfte, Schreibkräfte, Locherinnen, Verkäuferinnen ohne besondere Warenkenntnisse). Rd. 40 % der weibl. Angestellten waren aufgrund einer abgeschlossenen Berufsausbildung tätig (z. B. als Kaufmannsgehilfinnen, techn. Zeichnerinnen, Verkäuferinnen ohne besondere Warenkenntnisse). Der Rest der weibl. Angestellten führte Tätigkeiten mit dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufen (z. B. als qualifizierte Sachbearbeiterinnen, Leiterinnen von Schreibtürmen, Ingenieurinnen, Dolmetscherinnen) aus. Auf der Vergleichsbasis aller von Angestellten ausgeübten Tätigkeiten heißt das, daß über $\frac{3}{4}$ der Hilfstätigkeiten, annähernd $\frac{3}{4}$ der Gehilfentätigkeiten, rd. $\frac{1}{4}$ der dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufe, 3 % der dispositiven Funktionen der oberen Stufe (aber keine Managementfunktionen) von Frauen durchgeführt wurden. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Angestellten in Industrie und Handel lag 1975 dementsprechend auch bei den männlichen Angestellten bei DM 2 468,—, bei den weiblichen Angestellten bei DM 1 570,—. Auch bei den Angestellten findet innerhalb der Leistungsgruppen eine unterschiedliche Bezahlung statt. So verdienten z. B. in der Leistungsgruppe II die weiblichen Angestellten 20 %, in der Leistungsgruppe III 18,5 %, in der Leistungsgruppe IV (betrifft rd. 54 % der weibl. Angestellten) 21 % weniger als die nach den gleichen Leistungsgruppen beschäftigten Männer.

Im **öffentlichen Dienst** waren 1974 857 226 Frauen beschäftigt. Von den weiblichen Angestellten im öffentlichen Dienst arbeiteten 8 % im einfachen, rd. 80 % im mittleren, 10 % im gehobenen und rd. 3 % im höheren Dienst. Von den Beamtinnen waren dagegen rd. 1 % im einfachen, 24 % im mittleren, 54 % im gehobenen und 21 % im höheren Dienst beschäftigt. Der hohe Anteil bei den Beamtinnen im höheren Dienst ist vor allem auf die hohe Anzahl weibl. Lehrkräfte zurückzuführen. Insgesamt ist jedoch auch für den öffentlichen Dienst festzustellen, daß Frauen im Vergleich zu den Männern niedrigere Stellungen bekleiden und überwiegend geringer qualifizierte Tätigkeiten ohne Dispositionsbefugnisse ausüben.

Da Frauen wie oben aufgezeigt beruflich zumeist gering qualifiziert und überwiegend an Arbeitsplätzen eingesetzt sind, die geringe arbeitsinhaltliche Anforderungen stellen, die also leicht durch technisch-organisatorische Neuerungen zu ersetzen sind, sind sie auch besonders, vom Risiko der

weiteren Entwertung der Arbeitsplätze bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht. So weisen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit über die Beschäftigungslage im Oktober 1977 vor allem eine hohe Zunahme der arbeitslosen Frauen auf. Ihre Zahl ist um 5 % auf 511 580 angestiegen. All diese Zahlen würden nun eigentlich zu der Annahme berechtigen, daß Frauen versuchen, über die Teilnahme an beruflicher WB berufliche Bildungsdefizite und Nachteile zu kompensieren und somit zu den Männern in eine verbesserte Konkurrenzsituation treten zu können. Arbeitskräfte ohne oder mit einer geringen beruflichen Qualifikation sind nach den bisherigen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit vorrangig von unterwertiger Arbeit und/oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Andererseits zeigt die Statistik der Bundesanstalt, daß Arbeitnehmer, die vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Maßnahme der beruflichen Fortbildung, Umschulung oder Einarbeitung abgeschlossen hatten, leichter auf neue Arbeitsplätze vermittelt werden konnten. Dabei muß allerdings gesehen werden, daß diese Trends sich bei längerer, abgeschwächter Beschäftigungslage — wie sie derzeit festzustellen ist — u. U. relativieren, da Arbeitsplatzmangel vorrangig kein Problem der mangelnden beruflichen Qualifikation ist, durch diese deshalb auch nicht behoben, sondern allenfalls individuell verschoben werden kann.

Die zuvor aufgezeigten Daten und Zusammenhänge gewinnen zusätzlich an Bedeutung für die Erklärung des Weiterbildungsverhaltens von Frauen, wenn man sich dem von Freiburghaus und Schmid weiterentwickelten Modell von Doeringer und Piore über den dualen Arbeitsmarkt anschließt. Danach besteht der Arbeitsmarkt aus den beiden Hauptsegmenten primärer und sekundärer Arbeitsmarkt. Der primäre (moderne) Arbeitsmarkt setzt demzufolge eine Standardisierung der Produkte, Massenfertigung und eine gewisse Stabilität der Märkte voraus, die nicht in allen Wirtschaftsbereichen erreicht werden kann. Seine Arbeitsplätze sind weniger konkurrenz- und konjunkturabhängig, werden gut bezahlt und bieten Aufstiegschancen. Die Arbeitsplätze des sekundären Arbeitsmarktes sind konjunkturabhängig, werden schlechter bezahlt, stellen nur geringe Anforderungen an berufliche Qualifikationen und sind mit starker psychischer und physischer Belastung verbunden. Die Arbeitsplätze im sekundären Bereich sind vorwiegend mit unqualifizierten Arbeitskräften, Frauen und Ausländern besetzt.

Trifft die Annahme dieses Modells zu, — und die Zahlen über die Arbeitslosenstruktur und die Verteilung der Arbeitslosen auf Wirtschaftszweige scheinen sie zumindest z. Z. zu bestätigen — bedeutet das für die Einschätzung der Teilnahme von Frauen an beruflicher WB, daß geringe Teilnahme und Teilnahme auf gering qualifizierendem Niveau durchaus den Anforderungen „ihres“ Arbeitsmarktes entspricht und weniger die Ursache, sondern das Resultat beruflicher und gesellschaftlicher Benachteiligungen sind [2].

2. Gesellschaftliche und individuelle Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen

Die Situation von Frauen in Beruf und Bildung erscheint weiter durch folgende Bedingungen gekennzeichnet.

Orientierungen und Wertvorstellungen der Frauen, die sich in Familienorientierung, geringer Berufsorientierung, Orientierung an berufsfernen Leitbildern und an sog. weiblichen Berufen ausdrücken, tragen zu den zuvor aufgezeigten Benachteiligungen wie ungleiche Repräsentanz in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Berufen, Verbleiben in der unteren betrieblichen Funktions- und Lohnhierarchie, gering qualifizierende Berufsausbildung, geringes berufliches Image, geringe Aufstiegschancen und geringe Teilnahme an WB, bei.

Diese Orientierungen und Haltungen von Frauen, deren Grundlage durch die geschlechtsspezifische Erziehung ge-

legt wurden, werden durch die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen verstärkt.

Dabei ist anzumerken, daß die gesellschaftliche Einstellung gegenüber der Berufstätigkeit und beruflichen Bildung von Frauen keineswegs eine durchgängige und statische ist, sondern offensichtlich vielmehr von der jeweiligen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage geprägt wird. So waren beispielsweise Frauen während des 1. und 2. Weltkrieges akzeptierte Arbeitskräfte. Die Bereitschaft zur Berufstätigkeit wurde vielfach nicht ihnen überlassen, sondern durch moralische oder rechtliche Verpflichtungen ersetzt. Nach dem 1. Weltkrieg wurden sie durch die Demobilmachungsverordnungen von 1919 von den Arbeitsplätzen, auf denen sie die Männer vollwertig ersetzt hatten, entlassen. Nach dem 2. Weltkrieg wurden die Frauen an den Arbeitsplätzen ebenfalls zunächst wieder durch Männer ersetzt, bis in der Aufbauphase der 50er Jahre die Arbeitskräfteknappheit zu einer veränderten Haltung zwang. Das „spezifische Frauliche“, die „familienerhaltende Kraft der Gattin und Mutter“ waren plötzlich nicht mehr so spezifisch, daß sie nicht auch für eine Erwerbstätigkeit und für eine berufliche Qualifizierung eingesetzt werden konnten. Die derzeitige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt legt dagegen wieder eine Besinnung auf tradierte Werte und ein Herausdrängen der Frauen vom Arbeitsmarkt nahe. Statistiken und Meldungen der Presse zeigen, daß Frauen ihre Arbeitsplätze besonders leicht verlieren und besonders große Schwierigkeiten haben, neue und vor allem gleichwertige Arbeitsplätze zu finden. So werden sie — wenn sie kleine Kinder zu versorgen haben — von der Arbeitsverwaltung häufig nur dann als vermittlungsfähig und damit zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt erklärt, wenn sie eine Betreuung der Kinder durch Dritte nachweisen können. Ein solcher Nachweis wurde nicht verlangt, als Frauen zu Zeiten der Hochkonjunktur volltags arbeiteten und oft Überstunden machen mußten. Es wird den einzelnen Frauen überlassen, wie sie sich mit den nach der Lage am Arbeitsmarkt unterschiedlichen und u. U. rasch wechselnden Rollenerwartungen an sie auseinandersetzen und diese bewältigen.

Berufstätigkeit und berufliche Qualifizierung von Frauen ist aber auch in Nachfragesituationen etwas geblieben, was ersetzt, unterstützt, einspringt, vorübergehende Engpässe überwinden hilft. Sie sind nicht zu den vor der Gesellschaft akzeptierten eigenständigen Werten geworden, die wie bei den Männern unabhängig von der Nachfragesituation Bestand haben und als wesentliche Beiträge zur persönlichen Entwicklung und Lebensgestaltung angesehen werden.

Mir scheint noch eine andere Seite wichtig zur Kennzeichnung der Situation von Frauen in Beruf und Bildung und künftiger Entwicklungen. Die nach männlichen Orientierungen ausgerichtete Berufswelt ist aufgrund der von ihr ausgehenden Beanspruchungen und der Beeinträchtigungen des Menschen als einer autonomen, körperlich und psychisch gesunden Person wenig geeignet, ein attraktives Leitbild abzugeben, durch das vertraute Leitbilder ersetzt werden können. Frauen erleben die Folgen des beruflichen Alltags an ihren männlichen Bezugspersonen (Väter, Brüder, Partner) besonders intensiv, da die Privatsphäre in der Regel die einzige Möglichkeit darstellt zur Regeneration von physischer, nervlicher und seelischer Kraft, die durch die Arbeitswelt und ihre Bedingungen stark belastet sind. Ihren Beitrag zur Regeneration der Arbeitskraft der Männer leisten die Frauen dadurch, daß sie die Männer von Hausarbeit und Kindererziehung freizustellen haben.

Bevor die Situation von Frauen in beruflicher WB im einzelnen untersucht wird, soll an einem Beispiel dargestellt werden, auf welchem weiteren Hintergrund die später zu zeigende geringe Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung auch zu sehen ist. Neben Erziehung, Schul- und Berufsausbildung, gesellschaftlicher Unterstützung oder Hinderung, ökonomischen und sozialen Bedingungen werden Motivation

und Erfolg in Weiterbildung wesentlich bestimmt durch die Arbeitswelt, hier durch die Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz und durch die vom Arbeitsplatz ausgehenden Anreize und Möglichkeiten zum Lernen und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Für die Beteiligung an beruflicher WB, insgesamt wurde wiederholt festgestellt, daß bei den Berufsgruppen, von denen eigenständige und intellektuelle Leistungen am wenigsten verlangt und relativ monotone, wenig anregende und gleichbleibende Tätigkeiten durchgeführt werden, sowohl kaum Lernbereitschaft wie auch geringere Lernfähigkeit und ein verfrühtes intellektuelles Nachlassen zu verzeichnen ist [3].

Angesichts der Tatsache, daß rd. 95 % der Arbeiterinnen als Ungelernte oder sog. Angelernte beschäftigt sind, und auch die weiblichen Angestellten überwiegend monotone, wenig anregende Arbeiten verrichten, gewinnt so die Beschreibung von Herzog über Arbeitsbedingungen von Frauen im Hinblick auf Weiterbildungsmotivation und -teilnahme besonderes Gewicht. Sie schreibt: „Ungelernt täglich im Akkord arbeiten. Das ist für mich so: einer Frau, die lesen und schreiben kann, nur 8 Buchstaben vom Alphabet zu geben: eine Arbeiterin, die Dreherin, Werkzeugmacherin, Tischlerin sein kann, zwingen, jede Minute 5 bis 20 Einzelteile zu montieren, zu stanzen, zu falten, zu schweißen“ [4].

Über die Bedeutung derartiger Frustrationen für die Weiterbildung schreibt Raapke: „Eine dritte Schicht (von Bildungshindernissen, d. Verf.) wird durch das meistens erst später im Berufsleben eintretende Frustrationserlebnis markiert, durch den Augenblick, in dem das Gefühl der Benachteiligung durch ungenügende Schulbildung und als Folge davon die Unerfüllbarkeit bestimmter Berufswünsche und Lebenspläne als endgültig erfahren wird. Dieses Frustrationserlebnis aber ist ein Bildungshindernis von besonders nachhaltiger und tiefgreifender Wirkung“ [5].

3. Daten und Erklärungen zur Teilnahme von Frauen an beruflicher Weiterbildung

Geht man von der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 aus [6], ergibt sich folgendes Bild. Zwischen 1965 und 1970 waren über 75 % der Teilnehmer an beruflicher WB Männer. Die Relation wird für die Frauen jedoch etwas positiver, wenn man die Gesamtzahlen der Erwerbstätigen berücksichtigt. Dann ergibt sich nämlich, daß in dieser Zeit rd. 14 % der männlichen und rd. 7 % der weiblichen Erwerbstätigen an einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen haben. Die von der Bundesanstalt veröffentlichten Zahlen über die von ihr geförderte Teilnahme an beruflicher WB zeigen ein vergleichbares Bild. Dabei wird auch deutlich, daß mit dem Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) und mit der Anfang der 70er Jahre großzügig gehandhabten Förderung durch die Arbeitsverwaltung im Zusammenspiel mit einer günstigen Situation des Arbeitsmarktes, an dem zunächst noch eine große Nachfrage auch nach weiblichen Arbeitskräften bestand, die Teilnahme von Frauen an WB kontinuierlich zugenommen hat. Von der Gesamtzahl der von der BA geförderten Teilnehmer von 50 123 im Jahre 1969 waren 9 682 (das sind rd. 19 %) Frauen; 1970 waren von insgesamt 99 132 geförderten Teilnehmern 16 901 (das sind 17 %) Frauen; 1971 waren 27 961 (17,2 %) der insgesamt geförderten Teilnehmer von 162 233 Frauen; 1972 nahmen 29 022 (16,4 %) Frauen von insgesamt 177 043 Teilnehmern die Förderung wahr und 1974 stellten die Frauen 32 647 (18 %) der insgesamt von der BA geförderten 181 572 Teilnehmer an beruflicher WB. Trotz dieser relativen Zunahme der Teilnahme von Frauen an geförderter beruflicher WB bleiben sie gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen jedoch weiterhin unterrepräsentiert.

Über die Entwicklung der Teilnahme an beruflicher WB in den Jahren 1975 bis 1977 liegen noch keine zusammengefaßten, vergleichbaren Zahlen vor. Die Situation in diesem Zeitraum ist vor allem durch folgende Entwicklungen gekenn-

zeichnet: stark nachlassende Konjunktur und strukturelle Veränderungen in Wirtschaftsbereichen, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist, zum Teil mit der Folge des Rückganges der Zahl von Arbeitsplätzen oder mit einer Herabsetzung der arbeitsinhaltlichen Anforderungen bei gleichzeitiger Erhöhung der geforderten Arbeitsgeschwindigkeit, und das Einsetzen des Haushaltstrukturgesetzes mit seinen einschränkenden Förderungsbedingungen. Diese Bedingungen haben sich besonders bei der Förderung von Defizitgruppen bemerkbar gemacht. Dabei ist unklar, inwieweit das Aktionsprogramm zur Überwindung von Arbeitslosigkeit der Bundesanstalt, das konkret auf diese Adressatengruppen abgestellt ist, die Auswirkungen des Haushaltstrukturgesetzes hier auffangen konnte.

Die Weiterbildungsmotivation von Frauen bleibt weit hinter der der männlichen Erwerbspersonen zurück. Im Rahmen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 äußerten nur 4,5 % der weibl. Erwerbstätigen (gegenüber 10,3 % der männl.) die Absicht, künftig an WB teilzunehmen. Hier ist derzeit auch keine einschneidende gegenläufige Entwicklung zu erkennen, zumal die Bemühungen öffentlicher Stellen, Frauen an beruflicher WB zu interessieren, sie — wenn sie aus familiären Gründen eine Zeitlang nicht berufstätig waren — über WB beruflich zu reaktivieren, in den letzten 2 Jahren aufgrund der Probleme auf dem Arbeitsmarkt erheblich nachgelassen haben.

Bei einer Analyse der Daten der Bundesanstalt nach den Gesichtspunkten der mit WB verbundenen individuellen Zielstellungen hinsichtlich eines beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Anpassung und Erhaltung von vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten ergibt sich, daß die Absicht, durch berufliche WB aufzusteigen, bei Frauen wesentlich geringer ist als bei Männern. So strebten in der Zeit von 1971 bis 1973 von den von der Bundesanstalt geförderten Teilnehmern über 60 % der Männer einen beruflichen Aufstieg an gegenüber nur knapp 40 % der weiblichen Teilnehmer. Zu einer ähnlichen Aussage kommt eine Untersuchung der DAG, bei der festgestellt wurde, daß nur rd. 30 % der Teilnehmerinnen an beruflicher WB Aufstiegsabsichten hat.

Bei einer Betrachtung der Teilnahme von Frauen an beruflicher WB aufgegliedert nach den ausgeübten beruflichen Tätigkeiten zeigt sich, daß die Bereitschaft zur Teilnahme bei den Frauen ebenso wie bei den Männern zunimmt mit dem Grad der vorausgegangenen Qualifikation und mit vorausgegangener Teilnahme an WB. So äußerten z. B. lediglich 13 % der ungelerneten und angelernten Arbeiterinnen (wir erinnern uns, sie machen rd. 95 % der Arbeiterinnen insgesamt aus) Weiterbildungsabsichten, während es bei den Facharbeiterinnen rd. 68 % waren. Diese, allgemein für die Teilnahme an WB gültige Aussage, daß mit dem Niveau der vorausgegangenen allgemeinbildenden Qualifikation auch die tatsächliche Teilnahme an WB steigt, gilt bei Frauen noch stärker als bei Männern. „Bei den Frauen nimmt die Teilnahme an Fortbildungskursen mit steigendem Niveau des Schulabschlusses relativ stärker zu als bei den Männern“ [7]. Anders stellt sich bei ihnen dagegen der Zusammenhang zwischen vorausgegangener beruflicher Qualifikation und Teilnahme an WB dar. Frauen ohne berufsqualifizierenden Abschluß nehmen im höheren Maße als Männer an Weiterbildungsveranstaltungen zur Nachholung des fehlenden beruflichen Abschlusses teil. Insgesamt zeigt sich jedoch wie oben bereits festgestellt auch bei Frauen, daß die Teilnahme an beruflicher WB mit dem Grad der schulischen und beruflichen Bildung ansteigt. Dementsprechend haben auch von den höher qualifizierten Beamten zw. 1965—1970 25,1 % (bei d. männl. Beamten 22,2 %), von den in der Regel auf relativ niedrigem Niveau ausgebildeten und arbeitenden weibl. Angestellten 9,6 % (bei d. männl. Angestellten 21,4 %) und nur rd. 1,5 % der Arbeiterinnen (bei den Arbeitern 5,7 %) an beruflicher WB teilgenommen.

Wird die Teilnahme von Frauen an beruflicher WB nach Be-

rufsbereichen und -gruppen aufgegliedert, stellt B. Hegelheimer fest, daß sich wie bei der Ausbildung auch in der WB die überwiegende Mehrheit auf Dienstleistungsberufe konzentriert. „Der Anteil der Frauen, der auf die in der Berufsbildung und in der Weiterbildung an erster Stelle stehenden Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe entfiel, war 1973 in der Weiterbildung noch erheblich höher als in der Berufsbildung. Damit ist die Bevorzugung dieser Berufe durch die Frauen in der Weiterbildung noch stärker ausgeprägt als in der Berufsbildung“ [8]. Das bedeutet, daß die einseitige Verteilung von Frauen auf bestimmte Berufsbereiche sich in der Weiterbildung fortsetzt. WB von Frauen aus und im gewerblich-technischen Bereich findet praktisch kaum statt. 1973 nahmen nur 10,1 % der Frauen, die an beruflicher WB teilnahmen, an WB im gewerblich-technischen Bereich teil.

Aus diesen Daten ergibt sich m. E. folgendes: Die Benachteiligungen und Probleme von Mädchen bei der Berufsausbildung, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, ihre Bedingungen an der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitsplätze und ihre Wertorientierungen und Haltungen sowie ihre familiären und sozialen Belastungen und Aufgaben wirken insgesamt einschränkend auf Weiterbildungsmotivation und -teilnahme. Lediglich bei jüngeren und bereits gut qualifizierten Frauen konnte Hegelheimer eine zunehmende Teilnahme und Teilnahmebereitschaft an berufl. WB feststellen. Das AFG, das zu einer Ausweitung des Weiterbildungsbereichs und der Teilnahme an WB insgesamt erheblich beigetragen hat, hat zwar auch für Frauen verbesserte Möglichkeiten zur berufl. Qualifizierung gebracht, diese wurden jedoch in weit geringerem Umfang wahrgenommen als von den in der Regel bereits höher qualifizierteren Männern.

4: Folgerungen:

Um die zuvor aufgezeigte, aber sich keineswegs zwangsläufig fortsetzende Situation der Teilnahme von Frauen an beruflicher WB zu verändern, sind m. E. in Bildungspolitik, -planung, -praxis und -förderung vorrangig die folgenden 3 Punkte zu berücksichtigen. Daneben sind auf einer breiten Basis die Benachteiligungen von Frauen in Erziehung, Ausbildung, Berufswelt und gesellschaftlichem Leben anzugehen, denn nur, wenn insgesamt ein gesellschaftliches Klima entsteht, das Frauen bei der Aufnahme und Weiterführung von Bildung und Beruf stärkt, wird die o. aufgezeigte Bildungsferne von Frauen überdauernd überwunden werden können.

(1) Bildungsberatung/-betreuung: Hier wäre zu überprüfen, ob die mit Bildungsberatung befaßten Stellen (vornehmlich die der Bundesanstalt, aber auch z. B. Gewerkschaften, Betriebsräte) durch eine veränderte Beratungskonzeption zu einer Veränderung von Weiterbildungsverhalten und -motivation von Frauen beitragen können. Gemeint ist damit z. B., daß WB von Frauen nicht unbedingt innerhalb der traditionellen Berufsbereiche stattfinden muß, sondern daß Frauen auch für Aufgaben im gewerblich-technischen Bereich und für berufliche Tätigkeiten, die bislang als Männerberufe gelten, jedoch ebenso gut von Frauen ausgeführt werden können, qualifiziert werden, oder daß Frauen auf länger dauernde, dafür aber höherqualifizierende Weiterbildungsangebote hingewiesen werden. Aufgabe solcher Stellen sollte es deshalb sein, derartige Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu ermitteln, die Wirtschaft auf das Interesse von Frauen auch an solchen Tätigkeiten vorzubereiten und die Frauen selbst mit solchen Berufsperspektiven vertraut zu machen. Dabei wird Bildungsberatung nicht ein einmaliger Vorgang am Anfang der Bildungsaufnahme bleiben können. Gerade das „Vorwagen“ auf neue Berufsbereiche, die z. Z. vorrangig Männern vorbehalten sind, wird eine begleitende, stützende und weitermotivierende kontinuierlich durchgeführte Bildungsberatung erfordern, wenn nicht vorzeitige Entmutigung und Abbruch die Folge und die Bestätigung der derzeitigen Situation sein sollen.

Frauen sind von ihrer Erziehung und ihren gesellschaftlichen Orientierungen her heute noch nicht unbedingt berufsorientiert. Teilnahme an beruflicher WB ist aber immer ein Stück Berufsorientierung. Eine solche Um- und Neuorientierung, die häufig durch die familiäre Situation (z. B. Mißtrauen oder Ablehnung des Partners gegenüber der Weiterbildungsteilnahme, Hausarbeit, Kindererziehung, finanzielle Probleme) erschwert wird, wird von vielen Frauen nur dann über einen längeren Zeitraum durchgehalten werden können, wenn sie durch eine sozialpädagogische Beratung/Betreuung gestützt werden. Dazu gehören z. B. Beratung und Hilfen bei der Sicherstellung der Erziehung und Versorgung der Kinder, bei familiären und finanziellen Problemen, bei Problemen persönlicher Art wie z. B. bei Identitätsproblemen, die sich im Verlauf von individuellen Neuorientierungen vielfach ergeben werden. Hinzu kommt, daß — wie wir gesehen haben — viele Frauen lediglich über ein geringes Bildungsniveau verfügen, das Lernen für sie also schwierig und belastend und mit einer Reihe von Lernproblemen und -schwierigkeiten verbunden sein dürfte, bei deren Überwindung sie zunächst gestützt werden müssen.

(2) Weiterbildungsangebot: Weiterbildungsangebote legen häufig bereits von der Bezeichnung des Bildungsziels her (z. B. Stenotypistin, Gasschweißer) eine geschlechtsspezifische Teilnehmerbesetzung nahe (es kann hier nicht untersucht werden, ob sie nicht in der überwiegenden Mehrzahl bei entsprechender Nachfrage auch anders sein könnte). Zum Teil gibt es aber auch Weiterbildungsangebote, die als formale Zugangsvoraussetzungen das Geschlecht der Teilnehmer nennen. Hier wäre zu überlegen, ob Weiterbildungsangebote das Bildungsziel nicht generell ohne einen solchen Geschlechtsbezug ausweisen sollten, um Hemmnisse und Barrieren sowohl bei Bildungsinteressenten als auch bei Bildungsberatern in dieser Richtung gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Darüber hinaus gilt, daß die Weiterbildungsangebote zwar in der Regel (d. h. in Groß- und Mittelstädten) recht vielfältig sind, sie sind jedoch auch häufig sowohl von ihren Bedingungen, ihren Inhalten als von den mit ihnen verbundenen Berechtigungen her wenig übersichtlich und überschaubar. Für Adressaten, deren Bildungsbereitschaft — wie bei einer Vielzahl der Frauen — erst geweckt bzw. aktiviert werden muß, bedeutet eine solche Intransparenz in der Regel eine Verstärkung der Unsicherheit und Ängstlichkeit gegenüber der eigenen Teilnahme an einer solchen Bildungsveranstaltung. Neben der gezielten Ansprache von Frauen sollten Weiterbildungsangebote insgesamt übersichtlicher sein und damit Bildungsmotivation und -neugier wecken.

3. Gestaltung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen: Durchführung und Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen, die vorrangig von Frauen besucht werden bzw. direkt für sie eingerichtet werden, entsprechen häufig nicht den an sie zu stellenden Anforderungen. Gerade Weiterbildungsveranstaltungen für den Büro- und kaufmännischen Bereich sind z. T. weder personell noch sachlich so ausgestattet, daß die Absolventinnen derart qualifiziert werden, daß ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt wesentlich gesteigert wird. Als Beispiel dafür mögen hier die vielen Steno- und Schreibmaschinenkurse gelten, die häufig allein von ihrer Stundenzahl her, aber auch von ihrer maschinenmäßigen Ausstattung her keine vollwertige schreibtechnische, geschweige denn eine etwas umfassendere, mobilitätsfördernde, zur weiteren Teilnahme an WB motivierende Qualifizierung zulassen. Eine als frustrierend erlebte, auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbare Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung kann aber gerade für „bildungferne“ Adressaten eine endgültige Abkehr von beruflichen Qualifizierungswünschen mit sich bringen.

Anmerkungen

- [1] Die Zahlen wurden zusammengestellt vor allem nach: Hegelheimer, Barbara: Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Materialien aus der Bildungsforschung 11, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1977 und Grund- und Strukturdaten, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn, Sept. 1977; Karr, W. u. a.: „Die Verteilung der Erwerbstätigten auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970“, in: MitAB, Nr. 7 (1974), H. 4, S. 324–367; Plini, C.: Das Arbeitnehmerpatriarchat, Köln 1977; Seifert, H.: „Frauenarbeit — eine disponibile Arbeitskräftereserve?“, in: WSI Mitteilungen 1/1976; Süddeutsche Zeitung vom 4. Nov. 1977.
- [2] Vgl. dazu Freiburghaus, D. und Schmid, G.: „Theorien der Segmentation von Arbeitsmärkten“, in: Leviathan, 3, 1975 und Peikert, I.: „Frauen auf dem Arbeitsmarkt“, in: Leviathan, 4/1976.
- [3] Vgl. z. B. Lehr, U.: Psychologie des Alterns, Stuttgart 1974, S. 72 ff.
- [4] Herzog, M.: Von der Hand in den Mund, Berlin 1977, S. 93
- [5] Raapke, H.-D. in Strzelewicz, W.; Raapke, H.-D. und Schulenberg, W.: Bildung und Gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1966, S. 608
- [6] Zahlen zusammengestellt vor allem nach Hegelheimer, B. a. a. O.; Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit von 1969 bis 1976; Ausbildung und berufliche Fortbildung, hg. vom Stat. Bundesamt, Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe e, Sonderbeitrag, Stuttgart und Mainz 1972; Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht), Drucksache des Dt. Bundestages VII/403, Bonn 1973; Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse einer Sonderauszählung, Ausg. von 1969, 1970, 1971, 1972, 1973 und 1974 und 1975, Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeit.
- [7] Hegelheimer, B. a. a. O., S. 130
- [8] Hegelheimer, B. a. a. O., S. 117

Christel Schmarsow

Zur Berufsbildungssituation von Mädchen und Frauen

In diesem Aufsatz soll nicht die Situation der Mädchen und Frauen in der Berufsausbildung im einzelnen analysiert werden. Der Berufsbildungsbericht 1978 wird erstmalig eine detaillierte Darstellung der Beteiligung der Mädchen am Berufsausbildungsangebot enthalten. Dem kann nicht vorgegriffen werden. Vielmehr geht es darum, einige kritische Anmerkungen zu den Ursachen und Widerständen zu machen, die dazu beitragen, daß Mädchen und Frauen in der Berufsbildung nach wie vor benachteiligt sind. In Verbindung damit

soll versucht werden, an einigen Beispielen aufzuzeigen, wie diese Situation zu verändern ist.

I.

Die Frage, warum Mädchen in der Berufsausbildung nicht in gleicher Weise aufgeholt haben wie in der weiterführenden schulischen Bildung, ist durch den Hinweis darauf, daß gene-

reil die Berufsbildung in der Bildungsreform lange Zeit vernachlässigt worden ist, nicht zureichend beantwortet.

An der Diskrepanz zwischen ihrer Situation in den allgemeinbildenden Schulen einerseits und in der Berufsausbildung andererseits wird deutlich, daß die Benachteiligungen in der Ausbildung eben nicht nur bildungspolitisch erklärt werden können, sondern daß weitere Faktoren mit herangezogen werden müssen.

Für die Berufsbildungspolitik ist dies insofern wichtig, als zwar eine allgemeine Verbesserung der Berufsbildung, aktuell vor allem durch die Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes, die Lage der Mädchen auch entspannen wird und insofern eine notwendige Voraussetzung dafür ist, daß weitere Schritte überhaupt durchgesetzt werden können. Aber automatisch werden sich die Benachteiligungen nicht auflösen.

Die Überzeugung, daß auch Mädchen eine gute schulische Bildung haben sollen, hat sich durchgesetzt. Hier besteht weitgehend gesellschaftlicher Konsens. Für die Berufsausbildung kann dies noch keineswegs in dieser Gültigkeit gesagt werden. Die Entscheidung für eine Berufsausbildung ist unmittelbar verknüpft mit der Vorstellung späterer Erwerbstätigkeit und diese hat für Mädchen (und ihre Eltern) eben noch nicht denselben Grad an Selbstverständlichkeit in der Lebensplanung wie für Jungen.

Dieser Sachverhalt darf jedoch nicht auf ein individuelles Versagen (z. B. „Uneinsichtigkeit“ der Eltern) verkürzt werden. Es besteht ein Wechselseitverhältnis zwischen den individuellen Entscheidungen, dem tatsächlichen Ausbildungsplatzangebot für Mädchen, den späteren Beschäftigungsmöglichkeiten und der gesellschaftlichen Bewertung von Frauenerwerbstätigkeit überhaupt.

Erwerbstätigkeit von Frauen wird immer noch mit dem Etikett der Übergangs- oder Notlösung und dem Vorwurf des „Doppelverdienstums“, des „Mitverdienens“, belegt. Dies hat die Tendenz zur Folge — und dient gleichzeitig zu ihrer Rechtfertigung —, daß Frauen in beschäftigungspolitischen Krisensituationen in ihren „eigentlichen“ Lebenskreis von Haushalt und Familie zurückgedrängt werden.

Wenn diese Auffassung von Frauenerwerbstätigkeit bestehen bleibt, der gesellschaftliche Arbeitsprozeß weiterhin so organisiert wird, als gäbe es nur Alleinstehende ohne Kinder bzw. Männer, deren Kinder von den Ehefrauen ausreichend versorgt werden, dann wird sich an der Existenz eines geschlechtsspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsplatzmarktes nichts Grundlegendes ändern. Es wird sehr schwierig, hier einen Durchbruch zu erzielen; denn diese sozialen und ökonomischen Bedingungsfaktoren verfestigen die herrschende Arbeitsteilung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit und die ihnen entsprechenden geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen.

Es müssen gesellschaftspolitische Ansätze verstärkt werden, die zu einer partnerschaftlichen Bewältigung der Familienaufgaben sowie zu der Einsicht führen, daß Berufsausbildung und Berufsausübung auch für Frauen eine unverzichtbare Möglichkeit der Entfaltung und Entwicklung ihrer Interessen und Fähigkeiten, ihrer Selbstständigkeit und der Teilnahme am politisch-ökonomischen Prozeß sind.

Vor diesem Hintergrund kann z. B. die Konzentration auf „Frauenberufe“ nicht nur als Ausdruck eines überkommenen Rollenverhaltens bewertet werden, schon gar nicht in Verbindung mit dem Vorwurf: die Mädchen seien ja selbst schuld, schließlich stünden ihnen von rechts wegen alle Ausbildungsberufe offen. Sondern der Berufswunsch „Verkäuferin“ oder „Friseuse“ muß in der aktuellen Entscheidungssituation auch als eine durchaus realistische, d. h. unter den gegebenen Bedingungen rationale Einschätzung der Ausbildungschancen überhaupt verstanden werden.

An dieser Stelle ist eine allgemeine Kritik an der Einseitigkeit angebracht, mit der häufig allein das Rollenverhalten und die vielzitierte „geschlechtsspezifische Sozialisation“ als Ursache aller Benachteiligungen angeführt werden. Einseitig deshalb, weil die zentrale Frage nach der gesellschaftlichen Funktion dieser Rollenvorstellungen meist nicht gestellt wird.

Rollenvorstellungen existieren jedoch nicht von selbst in den Köpfen der Menschen; sie bilden sich aufgrund gesellschaftlicher Bedingungen.

Die Rollendiskussion ist zwar ein wichtiger Schritt, sie allein führt jedoch nicht zu Veränderungen, solange die gesellschaftlichen Verhältnisse Rollenvorstellungen und Leitbilder als geradezu rational und funktionsgerecht erscheinen lassen. Diese Zusammenhänge müßten gründlicher aufgearbeitet werden, wobei es vor allem darauf ankäme, die Entstehungsursachen und den Nutzen bestimmter Rollenstereotype aufzuzeigen.

In diese Richtung weist folgender Erklärungssatz:

„... die berufliche Randposition der Frau (läßt sich, d. Verf.) nicht einfach auf bestimmte, im weiblichen Sozialisationsprozeß vermittelte und tendenziell anachronistische Rollenerwartungen reduzieren.“

Sicherlich, auch heute noch wird im Sozialisationsprozeß die Anleitung zu einem (trotz gewisser äußerer Retuschen) letztlich noch stark traditionell bestimmten Frauenbild vermittelt, und sicherlich resultieren daraus viele der Schwierigkeiten, denen sich Frauen in Schul- und später Berufswelt gegenübersehen.

Aber die eigentlichen Bedingungen, die die Problematik des Verhältnisses von „Frau und Beruf“ überhaupt erst begründen, liegen tiefer: Sie liegen — was vielfach nicht hinreichend berücksichtigt wird — darin, daß eine grundlegende gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Berufssarbeit und familiärer Hausarbeit, zwischen primär männlichem und primär weiblichem Arbeitsbereich besteht und daß darauf bezogen eine qualitative Verschiedenheit zwischen männlichem und weiblichem Arbeitsvermögen sich entwickelt hat; sie liegen darin, daß Berufssarbeit und Hausarbeit unterschiedliche Dispositionen erfordern und daß zentrale Momente jener traditionellen Frauenrolle zwar insofern anachronistisch erscheinen mögen, als sie für die Wahrnehmung und Durchsetzung beruflicher Einkommens-, Konkurrenz-, Statusinteressen usw. untauglich sind — gleichzeitig aber dieselben Momente zum guten Teil auch heute noch unerlässlich sind sowohl für die Hausarbeit, die von Frauen immer noch zu leisten ist, als auch für bestimmte Inhalte und Anforderungen von „Frauenberufen“ (beispielsweise Personenorientierung, Hege- und Pflege-Neigung, Bereitschaft zur Einfügung usw.“) [1].

Für die Bildungspolitik besteht immerhin die Chance, den Zirkel zwischen ökonomisch begründeter Arbeitsteilung und auf ihre Erhaltung zielender Sozialisation von Mädchen und Jungen durch eine Veränderung der Erziehungsziele, Bildungsinhalte und Bildungsangebote aufzubrechen. Dies ist jedoch ein langfristiger, sicher über mehrere Generationen reichender Prozeß. Und inwieweit es gelingt, gesellschaftliche Strukturen — vor allem hier Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit, Organisation der Arbeitswelt, Verteilung der Familienaufgaben, bis hin zu den tatsächlichen Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen am politischen Geschehen — durch Bildungsmaßnahmen zu verändern, hängt maßgeblich davon ab, ob in anderen Politikbereichen in die gleiche Richtung ziellende Reformen eingeleitet werden können.

Dennoch: bei aller Relativierung der bildungspolitischen Möglichkeiten, bietet sich hier ein wichtiger Hebel zur Weichenstellung.

II.

Das Berufsbildungsdefizit von Frauen führt zu einer Fülle von Konsequenzen, vor allem in der Arbeitswelt, aber auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, die hier nicht ausgebaut werden können. Lediglich auf einige Probleme soll hingewiesen werden:

1. Frauen arbeiten überwiegend an minderqualifizierten Arbeitsplätzen und an Arbeitsplätzen, an denen sie leicht austauschbar oder durch Rationalisierungen und Automatisierungen ersetzbar sind. Sie haben ein höheres Beschäftigungsrisiko als Männer.

Gerade Frauen aus unteren Einkommensschichten ohne Berufsausbildung und mit schlechten Arbeitsbedingungen bezahlen, wenn sie durchgängig erwerbstätig sind, oft ihr ganzes Leben lang bis ins Rentenalter hinein für die Illusion, Erwerbstätigkeit sei ja nur eine Übergangslösung und der Verzicht auf Berufsausbildung insofern „vernünftig“.

Nicht die Berufsausbildung, sondern der Verzicht darauf, erweist sich für viele Frauen als eine Fehlkalkulation, die später kaum korrigiert werden kann.

Die Benachteiligungen der Frauen im Arbeitsleben können allerdings nicht allein auf ihren durchschnittlich niedrigen Berufsbildungsstand (geringer Anteil von Frauen mit abgeschlossener Berufsbildung und Konzentration auf Ausbildungs-/Berufsfelder, die den unteren Funktionsgruppen zuzuordnen sind) zurückgeführt werden. „Auch diejenigen Frauen, die eine qualifizierte berufliche Bildung abgeschlossen haben und langfristig erwerbstätig sind, können in ihrer überwiegenden Mehrheit keinen wesentlichen über die nach Abschluß der beruflichen Bildung zugewiesenen Positionen hinausgehenden Aufstieg realisieren“ [2].

2. Besondere, gegenwärtig nicht zu quantifizierende Probleme gibt es bei der Wiedereingliederung von Frauen ins Arbeitsleben aufgrund der Arbeitsmarktlage, aber auch aufgrund des mangelhaften Bildungsangebotes für diese Gruppe. Die Möglichkeiten für nicht-erwerbstätige Frauen, sich Betätigungsfelder außerhalb der Familie zu eröffnen, hängen allerdings auch vom Bildungsniveau der jeweiligen Frau ab. Hier dürfte es einen ähnlichen Zusammenhang geben wie bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten generell: Je besser die Erstausbildung, desto höher der Beteiligungsgrad an Weiterbildungsmaßnahmen. Bezogen auf Frauen heißt das: je besser die Erstausbildung, desto größer die Motivation und die Fähigkeit, während der Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit Außenkontakte zu halten bzw. die Rückkehr in den Beruf zu schaffen.

3. Neue Probleme können auch aus der sich abzeichnenden Entwicklung entstehen, daß viele Mädchen nach Abschluß der Schule weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz finden, also überhaupt keine Chance haben, berufliche Erfahrungen zu sammeln. Sie gehen von den Eltern in die Ehe; ihnen fehlt die Phase der ersten beruflichen Sozialisation. Wie sich ein solches Defizit auf ihre Lebensgestaltungsmöglichkeiten, auf die Chance, später überhaupt einmal den Einstieg ins Arbeitsleben zu finden, bzw. auf den „Preis“, den sie dann zahlen müssen, auswirkt, kann nur pessimistisch beurteilt werden.

4. Langfristig gesehen, wird das neue Ehescheidungsrecht die Berufsbildungssituation der Mädchen beeinflussen, weil durch einige seiner Regelungen die bisherige scheinlogische Argumentation — „Mädchen brauchen keine Berufsausbildung, weil sie ja doch heiraten“ — vollends unvernünftig wird.

Salopp gesagt: Berufsausbildung ist für Mädchen notwendig, nicht obwohl sie heiraten, sondern weil sie später heiraten!

Die Einführung des Zerrüttungsprinzips bei der Ehescheidung bedeutet unter anderem, daß die Unterhaltsverpflichtung nicht mehr vom „Verschulden“, sondern von der wirtschaftlichen Bedürftigkeit abhängt. Es wird also vorkommen, daß ein Mann seiner geschiedenen Frau Unterhalt zahlen muß, damit sie z. B. eine abgebrochene Ausbildung beenden und sich wieder ins Arbeitsleben eingliedern kann. Mit der Einführung des Versorgungsausgleichs müssen die während der Ehedauer erworbenen Rentenanwartschaften häufig zwis-

schen den Ehepartnern geteilt werden. Wenn die Ehefrau während der Zeit der Ehe nicht erwerbstätig war, also keine eigenen bzw. keine nennenswerten Rentenanwartschaften erworben hat, kann das je nach Ehedauer zu Einbußen für den Mann in seiner Rentenversicherung führen.

Die schwerwiegenden Auswirkungen fehlender Berufsausbildung sowohl für die betroffenen Frauen als auch für die Gesellschaft insgesamt müssen gleichzeitig Handlungsauslöser für die Frauen selbst und für fortschrittliche, auf Herstellung nicht nur formaler, sondern realer Gleichberechtigung zielen-de Politik sein.

III.

Die Benachteiligung von Mädchen und Frauen in unserer Gesellschaft wurde auch in der Regierungserklärung des Bundeskanzlers vom 16. Dezember 1976 angesprochen:

„Im Arbeitsleben ist der Mangel an Gleichberechtigung für die fast 10 Millionen erwerbstätigen Frauen offenkundig. Häufig arbeiten sie in krisenanfälligen Berufen. Arbeitslosigkeit trifft sie häufig am ehesten und am längsten. Zu viele Mädchen und Frauen bleiben ohne qualifizierte Ausbildung und sind bei Entlassungen besonders gefährdet.“

Wir müssen dahin kommen — und das möchte ich den Eltern besonders ans Herz legen —, daß Berufsausbildung für Mädchen genauso selbstverständlich wird, wie sie für Jungen ist,

Das heißt aber auch, daß den Mädchen mehr Berufe als bisher offenstehen müssen. Bisher müssen noch zu viele Mädchen ungelernte Berufe ergreifen. Ihnen sollten vor allem auch die breiten Möglichkeiten des gewerblich-technischen Bereichs offenstehen. Das geht nicht, ohne die Mithilfe der Betriebe, die bereit sein müssen, den Mädchen solche Ausbildungsplätze anzubieten, und es geht nicht ohnedie eine gezielte Beratung und Förderung bei der Arbeitsvermittlung“ [3].

Die Palette der politischen Forderungen [4] zur Verbesserung der Berufsbildungssituation der Mädchen ist recht vielseitig. Sie reicht von der einheitlichen Forderung nach mehr Berufsinformation bis hin zu Forderungen nach einer allgemeinen Berufsausbildungspflicht und nach Quotierungen für Mädchen bei der Besetzung von Ausbildungssätzen. Alles wird sich sicher nicht auf einmal durchsetzen lassen, abgesehen davon, daß manches politisch noch sehr umstritten ist. Eines ist allerdings klar: Die Berufsbildungschancen von Mädchen und ihre Verbesserung müssen in stärkerem Maße als bisher Gegenstand von Politik, Forschung und Praxis werden. Man kann nicht davon ausgehen, daß sich Chancengleichheit automatisch einstellt, wenn das Ausbildungssatzangebot steigt.

Im Rahmen der allgemeinen Berufsbildungspolitik sind für die Mädchen gezielte Maßnahmen notwendig:

- Schon in der Schule muß auf die Berufswahlentscheidung gründlich vorbereitet werden, und zwar durch Informationen über das ganze Spektrum der Berufsmöglichkeiten hinweg — ohne Differenzierungen nach Geschlechtern. Dabei kommt der Arbeitslehre eine besondere Bedeutung zu.
- Bildungs- und Berufsberatung müssen eher gegensteuernd als rollenstabilisierend wirken. Mädchen sollten ermuntert werden, ihre Interessen auch auf „frauenuntypische“ Berufe im gewerblich-technischen Bereich zu richten.
- Das 10. Pflichtbildungsjahr mit berufsorientierenden Inhalten sollte beschleunigt auch im Hinblick auf die Mädchen eingeführt werden. Es kann dazu beitragen, die Ausbildungschancen gerade der Mädchen zu verbessern und ihnen bei einer bewußten Berufentscheidung zu helfen.
- Die besonderen Probleme der Mädchen, die nach der Schule von keinerlei Angeboten erreicht werden (Ursachen und Ausmaß) müssen wissenschaftlich geklärt und darauf aufbauend müssen spezielle Motivierungs- und Hilfsmaßnahmen entwickelt werden.

- Ausbildungsinhalte und Arbeitsschutzregelungen müssen daraufhin überprüft werden, ob sie geschlechtsneutral wirken bzw. ob Regelungen, die zu unterschiedlichen Wirkungen führen, noch sachgerecht sind.
- Ausbildungen, die langfristig verwertbare Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, sind für Mädchen angesichts von späteren, meist familienbedingten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit besonders wichtig. Bei der ständigen Überarbeitung der Ausbildungsordnungen sollte darauf geachtet werden.
- Die Forschung muß sowohl durch spezielle Projekte dazu beitragen, die Berufsbildungssituation der Mädchen in quantitativer Hinsicht und im Hinblick auf die Entwicklung von Erwerbstätigkeitsverläufen weiter zu erhellen, als auch bei allen Projekten darauf achten, daß der Frauenaspekt entsprechend berücksichtigt wird. In der Forschung (aber auch in der Gesetzgebung und anderen Bereichen) führt der sogenannte „geschlechtsneutrale Ansatz“ oft dazu, daß Fragestellungen und Regelungen nur an typisch männlichen Berufs- und Lebensverläufen ausgerichtet werden.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat seit 1977 in seinem Haushalt Mittel bereitgestellt, um im Rahmen von Modellvorhaben die Ausbildung von Mädchen in sogenannten „Männerberufen“, also überwiegend im gewerblich-technischen Bereich, zu fördern.

Damit sollen einerseits aufgeschlossene Ausbildungsbetriebe unterstützt werden und andererseits Mädchen motiviert werden, solche unübliche, aber zukunftsreichen Ausbildungsgänge zu wählen und durchzuhalten.

Betrieben, die sich bereiterklären, solche Projekte durchzuführen, wird ein großer Teil der versuchsbedingten Mehrkosten abgenommen. Bestandteil der Projekte sind gleichzeitig

sozial-pädagogische Stützmaßnahmen, um den Mädchen zu helfen, mit neuen Situationen, die Probleme im Ausbildungsaltag vor allem aber in der sozialen Umwelt aufwerfen, fertigzuwerden.

Die Modellvorhaben sollen vor allem dazu dienen, eventuell auftretende Schwierigkeiten einzugrenzen, ihre Ursachen festzustellen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Sie sollen gleichzeitig positive Beispiele setzen und dadurch Vorurteile widerlegen helfen.

Die Verbesserung der Berufsbildungssituation von Mädchen und Frauen ist eine langfristige Aufgabe, die angesichts der engen Wechselbeziehungen mit den Sozialisationsprozessen, den Erziehungszielen und gesellschaftlichen Normen, den Inhalten der allgemeinen Bildung und den Entwicklungen im Beschäftigungssystem der Aufgeschlossenheit und des guten Willens aller Betroffenen und Beteiligten bedarf.

Anmerkungen

- [1] Beck-Gernsheim, Elisabeth; Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt — Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen 1976, S. 9 f.
- [2] Hegelheimer, Barbara; Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin 1977, S. 204
- [3] Regierungserklärung vom 16. Dez. 1976, Ziff. 47
- [4] Siehe z. B. Beschlüsse der DGB-Bundesfrauenkonferenz, Juni 1977; Familienpolitisches Programm der DAG, 1976; Orientierungsrahmen 1985 der SPD; Beschlüsse der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen 1974, 1975 und 1977; CDU-Programm „Offensive für die Frau“, 1976; Zwischenbilanz der CDU-Frauenvereinigung und der weiblichen Abgeordneten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zum Thema „Die Arbeitslosigkeit der Frau in der Bundesrepublik Deutschland — Situation und Möglichkeiten zur Überwindung“, Juli 1977; Zwischenbericht der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages „Frau und Gesellschaft“, 1976.

Sabine Adler

Auswahlbibliographie zur beruflichen Bildung von Mädchen und Frauen

Die nachfolgende Literaturzusammenstellung stellt eine Auswahl der wichtigsten neueren Literatur ab 1970 zum Rahmen-thema dieses Heftes dar. Sie hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist bewußt unter dem Gesichtspunkt einer Einführung in die angesprochene Problematik erstellt worden. Es wurde ausschließlich deutschsprachige Literatur herangezogen.

- | | | | |
|---|---|---------------------|---|
| Bauer, J.: | Literaturbericht zur Situation der weiblichen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. Deutsches Jugendinstitut (Forschungsbericht 02). München 1970 | Betz, G.: | Die Verdienste der männlichen und weiblichen Angestellten, in: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen. 26 (1975), 12, S. 368 bis 371 |
| Beck-Gernsheim, E.: | Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M. 1976 | Binder-Wehberg, F.: | Ungleichbehandlung von Mann und Frau (Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht), Berlin 1970 |
| Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau. Drucksache des Deutschen Bundestages VI/3689 vom 1.8.72 | | Bönner, K.: | Die Geschlechterrolle. München 1973 |
| Betz, G.: | Die Verdienste männlicher und weiblicher Arbeiter, in: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen. 26 (1975), 11, S. 336—339 | Bremen Report: | Meinungen zur beruflichen Fähigkeit von Frauen in Bremen. Institut für angewandte Sozialwissenschaft. Bonn und Bad Godesberg 1972 |
| | | Brigitte (Hrsg.): | Hausfrauen heute. Eine Untersuchung mit 1200 nicht erwerbstätigen Ehefrauen, durchgeführt von Helge Pross. Hamburg 1974 |
| | | Brinkmann, C.: | Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des 'Individuellen Förderungsprogramms' (Aufstiegsfortbildung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1970 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Erlangen 1970 |

- Brück, D.: Spezielle Probleme der Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen. Institut für angewandte Sozialwissenschaft. Bonn und Bad Godesberg 1971
- Brückers, W.: Berufliche Qualifizierung von Frauen — Ein Modellehgang des Berufsförderungszentrums Essen, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (DGB), Heft 7/1977
- Daten, Fakten, Hinweise zur Frauenerwerbsarbeit. Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/M. 1973
- Dehler, J.: Jun'garbeiterinnen. Starnberg 1974
- Dennebaum, E.: Die Stellung der erwerbstätigen Frau in Wirtschaft und Betrieb (Wirtschafts- und sozialpolitische Grundinformationen, Sachgruppe II, Nr. 8). Deutsches Industrielinstitut, Köln 1971
- Diekershoff, S. / Diekershoff, K.-H.: Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft von Frauen bis zu 45 Jahre. (Arbeitsgemeinschaft für System- und Konzeptforschung). Hrsg.: Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit. Stuttgart 1976
- Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngeren Kindern, in: Wirtschaft und Statistik (1975), 7, S. 459—464
- Glass, E.: Frauenbericht '72, in: Bundesarbeitsblatt (1973), 1, S. 8—13
- Gross, J.: Aspekte einer zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit, in: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 23 (1972), 3, S. 67—69
- Friedrich, H./Lappe, L./Schwinghammer, I./Wegehaupt-Schneider, I.: Frauenarbeit und technischer Wandel. Eine Materialaufbereitung. Göttingen. Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts SOFI, Göttingen 1973
- Hegelheimer, B.: Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 11 des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin 1977
- Heirat, Ehedauer und Erwerbstätigkeit der Frauen, in: Wirtschaft und Statistik (1975), 4, S. 253—258
- Helberger, C.: Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen, in: Gewerkschaften und Klassenkampf — Kritisches Jahrbuch 1973. Frankfurt/M. 1973
- Held, T./Levy, R.: Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft. Eine soziologische Analyse am Beispiel der Schweiz. Frauenfeld/Stuttgart 1974
- Herzog, M.: Von der Hand in den Mund. Frauen im Akkord. Berlin 1976
- Hofbauer, H.: Ausbildungs- und Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 700—707
- Hofbauer, H.: Ausgewählte Daten zur Entwicklung und Struktur der Angestellten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 25 (1974), 9, S. 528 bis 539
- Hofbauer, H.: Potentielle Berufsfelder für Frauen, in: Krise und Reform in der Industriegesellschaft, Bd. 1, Materialien der IG-Metall-Tagung vom 17. bis 19. Mai in Köln. Frankfurt/M. 1976, S. 512—530
- Hofbauer, H.: Potentielle Berufsfelder für Frauen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971), 3, S. 336—348
- Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Spezielle Probleme der Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen, Berufsrückkehr und Motivation. Bonn/Bad Godesberg, Juli 1971
- Karr, W.: Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7 (1974), 4, S. 342—376
- Knab, D.: Mädchenbildung, in: Handbuch Pädagogischer Grundbegriffe, Bd. II, München 1970, S. 57—92
- Knevels, P.: Lohngleichheit für Mann und Frau, in: Der Arbeitgeber, 23 (1971), 18, S. 763
- Koepke, C.: Die Frau und die Gesellschaft, München/Wien 1973
- Kohler, H./Reyher, L.: Erwerbstätigkeitsphasen der Frauen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3 (1970), 3, S. 286—297
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Bericht der Kommission an den Rat über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen zum 31. Dezember 1973, Brüssel 1973
- Kunze, B./Welteke, M.: Zum Problem der Frauenerwerbstätigkeit im Raum Salzgitter (Institut für sozialwissenschaftliche Forschung), Marburg 1970
- Langkau-Herrmann, M./Langkau, J.: Der berufliche Aufstieg der Frau (Forschungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 2232), Opladen 1972
- Lochmann, R.: Soziale Lage, Geschlechtsrolle und Schullaufbahn von Arbeitertöchtern, Weinheim/Basel 1974
- Losseff-Tillmanns, G.: Frauenemanzipation und Gewerkschaften (1800—1975), Dissertation (Abteilung für Sozialwissenschaften) Ruhr-Universität Bochum 1975
- Menschik, J.: Gleichberechtigung oder Emanzipation. Die Frau im Erwerbsleben der Bundesrepublik. Frankfurt 1971
- Menschik, J.: Zur Lage erwerbstätiger Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Das Argument 67, 13 (1971), 8
- Meyer-Harker, R.: Die Stellung der Frau in der Sozialversicherung. Lageanalyse und Reformmöglichkeit. Berlin 1974
- Metscher, T.: Zum Strukturwandel von Autorität und Familie, in: Das Argument, 4 (1962), 3 und Reprint 7. Aufl. 1972
- Nave-Herz, R.: Das Dilemma der Frau in unserer Gesellschaft. Der Anachronismus der Rollenerwartungen. Neuwied/Berlin 1972
- Nave-Herz, R.: Die Weiterbildung der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft XIX (1973), 1, S. 101—109
- Pinl, C.: Das Arbeitnehmerpatriarchat. Frankfurt/M. 1977
- Pinl, C.: Wege zur Emanzipation, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 23 (1972), 11, S. 732—739

Pinl, C.:	Frauenarbeit, in: 'Vorgänge 13' (1974), Nr. 8, Heft 2, S. 58—69	Schwarzer, A.:	Frauenarbeit-Frauenbefreiung, Praxis-Beispiele und Analysen. Frankfurt 1973
Probleme der Frauen. Probleme der Gesellschaft. Arbeitschancen, Lohngleichheit, Vorurteile. Protokoll der Arbeitstagung des DGB am 6./7. November 1975 in Leverkusen, Köln 1976		Skiba, R.:	Qualitative Aspekte der Frauenarbeit in der Volkswirtschaft, in: WWI-Mitteilungen 24 (1971), 5, S. 128—131
Prokop, U.:	Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt/M. 1976	Skiba, R.:	Volkswirtschaftliche Dimensionen der Frauenarbeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 23 (1972), 11, S. 693—700
Pross, H.:	Die Wirklichkeit der Hausfrau. Reinbek 1970	Sullerot, E.:	Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Probleme in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1972
Pross, H.:	Erwerbstätige Frauen in der Bundesrepublik. Bericht über eine Untersuchung. Unveröffentl. Manuskript 1972 (Diese Untersuchung wurde im Auftrag der Zeitschrift Brigitte durchgeführt)	Sullerot, E.:	Die Frau in der modernen Gesellschaft. München 1971
Pross, H.:	Gleichberechtigung im Beruf? Frankfurt/M. 1973	Thumm, E.:	Einstellungen der Eltern zur Rolle der Frau und die Schullaufbahn der Töchter (Deutsches Jugendinstitut, Forschungsbericht 03). München 1972
Rasche, H.:	Die beruflichen Chancen der Frauen, in: Personal 24 (1972), 4, S. 155 ff	Treinen, H./Brothun, M.:	Die Stellung der Frau in Industriegesellschaften, in: Bönnier, K.-H. (Hrsg.) Die Geschlechterrolle. München 1973, S. 249—280
Reitz, G.:	Die Rolle der Frau und die Lebensplanung der Mädchen (Reihe Deutsches Jugendinstitut-Analysen, Bd. 7) München 1974	Weber, M.:	Programmatische Forderungen des DGB im Jahr der Arbeitnehmerin, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 23 (1972), 11, S. 673 bis 687
Richter, H.-E.:	Konflikte und Krankheiten der Frau, in: Claessens, D./Milhofer, P. (Hrsg.): Familiensiologie. Frankfurt/M. 1973	Weegmann, J.:	Perspektiven der Frauenarbeit, in: Der Arbeitgeber 23 (1971), 18, S. 758 FF
Schärr, T.:	Die Auswirkungen der Rezession 1966/67 auf die lohnabhängigen Frauen in Westdeutschland. Diplom-Arbeit am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin, April 1971	Weidmann, G.:	Das eingeengte Ausbildungsspektrum bei Mädchen und pragmatische Lösungsansätze, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule 73 (1977), 9, S. 709—713
Scheffler, E.:	Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft im Wandel der Rechtsordnung seit 1918. Frankfurt/M./Berlin 1970	Weltz, F.:	Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit, Bd. I und II (Institut für sozialwissenschaftliche Forschung). München 1970
Scheu, U.:	Wir werden nicht als Mädchen geboren — wir werden dazu gemacht. Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft?	Zekorn, K.:	Zur Bildungsbereitschaft der Frauen, in: Bundesarbeitsblatt (1971), 2, S. 106—109
Schneider, P.:	Die Frauen bei Bosch, in: Kursbuch 21, Sept. 1970, S. 83—109	Zinnecker, J.:	Emanzipation der Frau und Schulausbildung. Weinheim/Basel 1972
Schork, E.:	Eine Frau ist kein Mann. Die Grenzen der Emanzipation, München, Berlin 1977	Zwischenbericht	Zwischenbericht der Enquete-Kommission 'Frau und Gesellschaft' des Deutschen Bundestages, Bundestags-Drucksache VII/5866 vom 11.11. 1976

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Reinhold Neuber

Aspekte für eine Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereiches mit Hilfe von Regelungsinstrumenten

Im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung wird zur Zeit eine Vielzahl von Veranstaltungen angeboten, die von einer hinsichtlich Interessenlage und finanzieller Leistungsfähigkeit differenzierten Trägerschaft in unterschiedlich organisierten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden.

Die Abschlußprüfungen für die Weiterbildungsmaßnahmen werden teils von Industrie- und Handelskammern, teils von staatlichen oder privaten Einrichtungen wie z. B. staatlichen oder privaten Wirtschaftsfachschulen veranstaltet.

Die Bezeichnungen¹ der Abschlüsse geben kein vollständiges Bild der tatsächlichen Differenzierung dieses Weiterbildungsbereichs wieder, weil einerseits inhaltlich gleiche oder ähnliche Weiterbildungsabschlüsse zum Teil unterschiedlich, andererseits weil inhaltlich unterschiedliche Weiterbildungsabschlüsse gleich oder ähnlich bezeichnet sind. Noch weniger geben sie Aufschluß über die mit den einzelnen Abschlüssen erreichbaren Qualifikationsniveaus [1]. Eine vergleichende Bewertung der Weiterbildungsabschlüsse, durch

die aufgezeigt würde, in welcher Beziehung die einzelnen Abschlüsse zueinander stehen, so daß eine Zuordnung erfolgen könnte, ist zur Zeit nicht möglich. Auch die bisher im kaufmännischen Weiterbildungsbereich bestehenden Regelungen erlauben keine diesbezügliche Orientierung.

Für diese Regelungen ist eine Reihe verschiedener Instanzen zuständig. Die einzelnen Regelungen unterscheiden sich in ihrer Wirkungsweise wesentlich voneinander, insbesondere hinsichtlich ihrer Stringenz, ihrer regionalen Verbindlichkeit und ihrer Adressatenkreise. Dabei lassen sich folgende Typen von Regelungen unterscheiden:

1. Regelungen aufgrund staatlicher Gesetze, z. B. Rechtsverordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz oder Verordnungen der Kultusministerien. Sie gelten im gesamten Bundesgebiet oder in dem jeweiligen Bundesland;
2. Autonome Regelungen einzelner Industrie- und Handelskammern. Sie sind im Berufsbildungsgesetz vorgesehen (§ 46 Abs. 1) und gelten lediglich im jeweiligen Kammerbezirk;

3. Gemeinsame Regelungen zwischen Wirtschaft oder Bildungsträgern und Kultusbehörden;
4. Empfehlungen von Spitzenverbänden der Wirtschaft an Mitgliedereinrichtungen, die Träger von Bildungs- oder Prüfungsmaßnahmen sind; sie entbehren jeder rechtlichen Verbindlichkeit;
5. Autonome Regelungen einzelner Träger für die von ihnen abhängigen Bildungseinrichtungen; hierunter fallen insbesondere die Regelungen von privaten Trägern, die nicht an einer der vorgenannten Regelungsinstanzen wie z. B. Kultusministerien oder Kammern orientiert sind;

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im kaufmännischen Weiterbildungsbereich zur Zeit angewandten Typen von Regelungsinstrumenten und deren Wirkungsweisen: Wie aus der Übersicht hervorgeht, gibt es im kaufmännischen Weiterbildungsbereich bis jetzt nur zwei Regelungen auf Bundesebene nach § 46 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz, nämlich die Abschlüsse Geprüfte Sekretärin/Geprüfter Sekretär (1975) und Geprüfter Wirtschaftsassistent — Industrie (1977). Die

Übersicht über die im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung zur Zeit angewandten Typen von Regelungsinstrumenten und deren Wirkungsweise

	Regelungsinstanz	Regelungsinstrument	Adressaten	Wirkung	Beispiele	Anmerkungen
1. Regelungen aufgrund staatlicher Gesetze	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft	Rechtsverordnung nach § 46 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz	Sogenannte zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz, insbesondere Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern	Prüfungsanforderungen und Abschlußbezeichnungen, ggf. Bildungsinhalte verbindlich geregelt	Anerkannter Abschluß „Geprüfte Sekretärin/Geprüfter Sekretär“	Die im Beispiel genannte Rechtsverordnung ist die erste dieses Typs im kaufmännischen Bereich. Aufgrund einer Gleichstellungsregelung nach § 43 Berufsbildungsgesetz, die Bestandteil der Rechtsverordnung ist, können Prüfungszeugnisse anderer Bildungseinrichtungen gleichgestellt werden [2]. Eine weitere Rechtsverordnung nach § 46 Abs. 2 wurde im August 1977 erlassen [3].
	Kultusministerien der Bundesländer	Verordnungen über Rahmenstoffpläne und Prüfungs-vorschriften im Rahmen der Schulgesetzgebung	Staatliche, staatl. anerkannte und staatl. genehmigte Fachschulen	Prüfungsanforderungen, Abschlußbezeichnungen und Bildungsinhalte verbindlich geregelt	Verordnungen der Bundesländer über die Bildungsgänge an Wirtschaftsfachschulen zum Abschluß „Staatl. Geprüfter Betriebswirt“	Der im Beispiel genannte Abschluß ist die einzige ausschließlich auf Länderbasis bestehende Regelung, die unter gleicher Bezeichnung in allen Ländern durchgeführt wird. Die Regelungen in den einzelnen Ländern stimmen nicht überein. Zwecks Abstimmung wurden je eine Rahmenordnung für die Ausbildung und für die Prüfung staatlich geprüfter Betriebswirte von der KMK beschlossen. Sie lassen in einzelnen Punkten Abweichungen zwischen den Ländern zu [4, 5]. Weitere Regelungen auf Länderbasis sind auf einzelne Länder beschränkt (s. S. 5, Ziff. 5: Beispiele).
2. Autonome Regelungen einzelner zuständiger Stellen (IHK, ggf. andere)	Einzelne zuständige Stellen (IHK) (mit Genehmigung der obersten Landesbehörde)	Rechtsverordnung nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz	Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen	Prüfungsanforderungen und Abschlußbezeichnungen werden für den Bezirk der betr. zuständigen Stelle verbindlich geregelt	Weiterbildungsprüfungen zum Fachwirt (z. B. Industriefachwirt), Fachkaufmann (z. B. Bilanzbuchhalter), Prakt. Betriebswirt u. a.	Alle Industrie- und Handelskammern machen in ihren Bezirken von solchen Regelungen Gebrauch. In den einzelnen Bezirken bestehen daher viele unterschiedliche Regelungen.
3. Gemeinsame Regelungen zwischen Wirtschaft oder Bildungsträgern und Kultusbehörden	Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in Verbindung mit dem zuständigen Kultusministerium	Rahmenstoffpläne und Rahmenprüfungsordnungen	Einrichtungen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in den Bundesländern	Bildungsinhalte, Prüfungsanforderungen und Abschlußbezeichnungen verbindlich geregelt; Abschlußprüfungen werden von der jeweiligen Kultusbehörde beaufsichtigt.	„Betriebswirt (VWA)“	Der im Beispiel erwähnte Abschluß wird in allen Bundesländern durchgeführt; in einzelnen Bundesländern bestehen auch Regelungen der dort vertretenen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien für andere Weiterbildungsgänge [6].

	Regelungsinstanz	Regelungsinstrument	Adressaten	Wirkung	Beispiele	Anmerkungen
	Berufsakademien und vergleichbare Einrichtungen in Verbindung mit dem zuständigen Kultusministerium	Rahmenstoffpläne, Ausbildungs- und Prüfungs-vorschriften	Einrichtungen der Berufsakademien (Akademien und Betriebe)	Theoretische und praktische Ausbildung, Prüfungsvorschriften sowie Abschlußbezeichnungen verbindlich geregelt; keine staatl. Zuständigkeit für die prakt. Ausbildung; Prüfungen von der Kultusbehörde beaufsichtigt.	Wirtschaftsassistent (BA); Betriebswirt (BA)	Berufsakademien gibt es nur in den Bundesländern Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und unter anderer Bezeichnung in Hamburg („Hamburger Modell“). Die Regelungen dieser Länder stimmen jedoch nicht überein.
4. Empfehlungen von Spitzenverbänden der Wirtschaft an Mitgliederinrichtungen	Deutscher Industrie- und Handelstag	Empfehlungen von Prüfungsanforderungen und Stoffplänen an die Industrie- und Handelskammern	alle Industrie- und Handelskammern in der BRD	ohne rechtliche Verbindlichkeit; Kammern können aufgrund der Empfehlungen entsprechende Prüfungsregelungen vornehmen	Empfehlungen des DIHT für die Weiterbildung zum Fachwirt und Fachkaufmann	Derartige Empfehlungen zielen auf möglichst einheitliche Prüfungsregelungen der Kammern nach § 46 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz ab; die Empfehlungen werden von den Kammern nicht einheitlich übernommen [7].
5. Autonome Regelungen einzelner Träger für ihre Einrichtungen	Jeweiliger Träger	Festlegung eigener Rahmenstoffpläne, Prüfungsanforderungen und Abschlußbezeichnungen	Bildungseinrichtungen des jeweiligen Trägers	Verbindlichkeit erstreckt sich nur auf die Bildungseinrichtungen des Trägers	Personalwirt, Werbeassistent, Verkaufsleiter, Organisator u. v. a. Staatl. gepr. Assistent für Werbung und Verkaufsförderung, Staatl. gepr. Wirtschaftsassistent, Staatl. gepr. Wirtschaftskorrespondent u. a.	Aufgrund der Beschränkung auf einzelne Träger bzw. einzelne Bildungseinrichtungen kann man hier nicht mehr von Regelung im engeren Sinn sprechen. Zur Zeit bestehen mehr als 25 solcher Regelungen in der BRD; die Träger können private Einrichtungen sein, wie bei den 4 im Beispiel zuerst genannten Maßnahmen, oder staatliche Einrichtungen, wie bei den 3 letzten Beispielen.

erstgenannte Regelung hat für die Weiterbildung zur Sekretärin insofern bereits richtungsweisend gewirkt, als andere Maßnahmen mit dem gleichen Qualifizierungsziel sich daran orientieren können. Für eine Reihe von Abschlußprüfungen, die nicht von Kammern durchgeführt werden, wurde auch ein Antrag auf Gleichstellung gestellt.

Bei den stärker betriebswirtschaftlich orientierten Abschlüssen gibt es nur einen Abschluß auf der Grundlage von Ländergesetzen, nämlich den Abschluß „Staatlich Geprüfter Betriebswirt“, der jedoch nicht in allen Ländern einheitlich geregelt ist.

Bei zwei weiteren Abschlüssen sind die jeweils betroffenen Kultusbehörden beteiligt; eine bundeseinheitliche Regelungskonzeption fehlt jedoch (Betriebswirt (VWA) und Wirtschaftsassistent (BA), Betriebswirt (BA)).

Den weitaus größten Teil der Maßnahmen stellen autonome Regelungen einzelner Kammern sowie einzelner Bildungsträger. Hier haben sich Eigeninitiativen besonders zahlreich und unabhängig voneinander entwickelt, die unabgestimmt nebeneinander herlaufen. Keine dieser einzelnen Regelungen ist bundesweit rechtsgültig. Eine Orientierung, wie sie von der oben erwähnten Regelung für den Abschluß „Geprüfte Sekretärin/Geprüfter Sekretär“ ausgeht, ist anhand dieser Regelungen nicht möglich. Es ist nicht erkennbar, welche der Regelungen für eine Orientierung in Frage kommt. Somit fehlt auch die Basis für eine vergleichende Bewertung der bestehenden Regelungen.

Es ist Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen seines im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung angelegten Projekts, zunächst denjenigen Qualifizierungsstandard zu ermitteln, für den eine Regelung sinnvoll ist.

Auf der Grundlage einer solchen Regelung könnte nach und nach eine Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereichs erreicht werden. Sie müßte vor allem Klarheit darüber bringen, auf welchen Ebenen und in welchen Bereichen die einzelnen Abschlüsse einzuordnen sind und in welchem Zusammenhang sie zueinander stehen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Grotehen, K. H. und Neuber, R.: „Zur Ordnungsproblematik im Bereich der kaufmännischen Fortbildung“ in „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ 6/75.
- [2] Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß, Geprüfte Sekretärin/Geprüfter Sekretär, Bundesgesetzblatt Teil I v. 24. 1. 75.
- [3] Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Wirtschaftsassistent — Industrie, Bundesgesetzblatt Teil I v. 15. 8. 77.
- [4] Rahmenordnung für die Ausbildung von staatlich geprüften Betriebswirten vom 7. 11. 74 in Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 15 v. 9. 4. 75.
- [5] Rahmenordnung für die Prüfung zum staatlich geprüften Betriebswirt vom 5. 10. 76 in Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 52 v. 29. 12. 76.
- [6] Die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien — eine orientierende Übersicht — Bundesverband deutscher Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, Karlsruhe, 1972.
- [7] Krause, D.: Die Fachwirte-Konzeption des Deutschen Industrie- und Handelstages in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 4/75.

Werner Maschewsky und Volker Preuß

Vergleichende Analyse von vier Erhebungen über Mitarbeiter in der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung Erwachsener

1. Zielsetzung der Arbeit

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes „Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung“ [1] ist eine vergleichende Analyse von vier Studien über Mitarbeiter im Bereich der Bildung Erwachsener durchgeführt worden. Ziel der Arbeit war es, durch Herausarbeitung von Übereinstimmungen zwischen jeweils mehreren der Studien durchgängige Tendenzen im Zusammenhang der Frage der Qualifikation und Qualifizierung der Mitarbeiter dieses Bereichs zu ermitteln. Damit soll zur Beseitigung von Informationsdefiziten auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals in der Berufsbildung Erwachsener beigetragen werden.

Die Nutzbarmachung der Erhebungen durch eine vergleichende Analyse erschien aus zwei Gründen möglich:

- erstens verweisen die Studien auf zahlreiche Ähnlichkeiten zwischen den Lehrkräften in der allgemeinen und politischen Bildung Erwachsener einerseits und denen in der beruflichen Bildung andererseits
- zweitens sind in den vorliegenden Studien Lehrkräfte in der beruflichen bzw. berufsbezogenen Bildung Erwachsener immer mitenthalten.

Eine Sekundäranalyse der Erhebungsergebnisse hätte ermöglicht, daß nur streng vergleichbare Daten verglichen werden wären. Da aber eine strenge Vergleichbarkeit nur bezüglich eines Bruchteils der Datenbasis gegeben ist, hätte — ganz abgesehen von dem zeitlichen Aufwand, den eine Sekundäranalyse verursacht — das Gros der Befunde vernachlässigt werden müssen. Oder die Auswertung wäre dann doch gemäß „weicherer“ Vergleichskriterien erfolgt. Eine vergleichende Analyse in der durchgeführten Form liefert zwar aufgrund der Unterschiedlichkeit der Untersuchungen — hinsichtlich Grundgesamtheit, Erhebungstechnik, Begrifflichkeit, Auswertungsverfahren usw. — weniger gut abgesicherte Ergebnisse. Sie ist aber wesentlich ökonomischer als eine Sekundäranalyse und nutzt die in den Daten enthaltenen Informationen überhaupt erst in nennenswertem Umfang.

Aus diesen Gründen wurde das methodologisch nicht unproblematische Vorgehen der vergleichenden Analyse gewählt. Es erscheint aus heuristischen Gründen gerechtfertigt.

2. Vorgehensweise und methodischer Ansatz

Folgende vier Erhebungen über Mitarbeiter in der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung Erwachsener wurden ausgewertet:

- die „Ruhrgebiets-Studie“ [2]
- die „AUE-Studie“ [3]
- die „DIP-Studie“ [4] und
- die „AfeB-Studie“ [5].

Die Auswertung vollzog sich in mehreren Schritten: von der Charakterisierung der Untersuchung in bezug auf Stichproben, Grundgesamtheiten, Fragenschwerpunkte, methodische Mängel usw. über den Vergleich von Antworten auf gleiche und verwandte Fragen und der Formulierung von Tendenzaussagen über Ausprägungen von Merkmalen der Mitarbeiter im Bereich der Bildung Erwachsener bzw. von Veranstaltun-

gen zur Mitarbeiterqualifizierung bis hin zur Formulierung von Schlußfolgerungen.

Der Vergleich der vier Studien hatte die Übereinstimmung und Divergenz in den Ergebnissen zu interpretieren auf dem Hintergrund

1. der fraglichen immanenten (d. h. auf die eigene Zielsetzung der Studien bezogenen) Repräsentativität der Stichproben (Ausnahme: AfeB-Studie)
2. der Unterschiedlichkeit der Stichproben und
3. der Unterschiedlichkeit der erhobenen Daten (hinsichtlich Begrifflichkeit, Gewichtung, Differenziertheit usw.).

Nach dem Gesagten erscheint die Formulierung von (allerdings nicht präzisen und statistisch nicht abgesicherten) Tendenzaussagen möglich, und zwar bezogen auf

- die hypothetische gemeinsame Grundgesamtheit
- oder die jeweilige spezielle Grundgesamtheit der einzelnen Studien
- oder schließlich auf die vom BIBB-Projekt angezielte Grundgesamtheit (Lehrkräfte in der Berufsbildung Erwachsener).

3. Kurzcharakterisierung der Studien

Die **Ruhrgebiets-Studie** wurde von Mai 1970 bis Februar 1974 durchgeführt. Durch eine Totalerhebung wurden die nebenberuflichen Lehrkräfte der Volkshochschulen Bochum, Bottrop, Wanne-Eickel und Witten erfaßt. Die Repräsentativität und Verallgemeinbarkeit der Befunde wird von den Autoren der Studie als im wesentlichen auf die genannten Untersuchungsorte beschränkt gesehen. Die Zielgruppe des BIBB-Projekts ist zu etwa einem Fünftel repräsentiert.

Die **AUE-Studie** wurde von April bis August 1975 durchgeführt. Sie bezog sich nur auf nebenberufliche Lehrkräfte im Bereich der Bildung Erwachsener und erfolgte als Stichprobenerhebung in der gesamten Bundesrepublik. Stichprobentheoretische Überlegungen zur Repräsentativität wurden nur in geringem Maße berücksichtigt. Der Anteil der Befragten in Institutionen der beruflichen bzw. berufsbezogenen Bildung Erwachsener liegt etwa bei 23 %. Die Zielgruppe des BIBB-Projekts ist damit zu etwa einem Viertel repräsentiert.

Die **DIP-Studie** wurde von Juli bis Dezember 1973 durchgeführt. Sie bezog sich nur auf hauptberufliche Mitarbeiter und erfolgte als Stichprobenerhebung in den Bundesländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. Stichprobentheoretische und andere Überlegungen zur Repräsentativität wurden zwar angestellt, aber dann nur in geringem Maße durchgesetzt. Der Anteil der Befragten in Institutionen der beruflichen bzw. berufsbezogenen Bildung Erwachsener läßt sich nur sehr grob schätzen und liegt wahrscheinlich zwischen 3 % und 15 %. Die Zielgruppe des BIBB-Projekts ist also höchstens zu einem Siebtel repräsentiert.

Die **AfeB-Studie** wurde von Oktober 1973 bis Juni 1974 durchgeführt. Sie bezog sich auf haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter im Bereich der Bildung Erwachsener und erfolgte als Stichprobenerhebung nur in Baden-Württemberg. Stichprobentheoretische Überlegungen zur Repräsentativität wurden angestellt und weitgehend durchgesetzt.

Der Anteil der Befragten in Institutionen der beruflichen bzw. berufsbezogenen Bildung Erwachsener läßt sich nur grob schätzen und liegt zwischen 15 % und 25 %. Das Lehrangebot der Befragten zu Themen der beruflichen bzw. berufsbezogenen Bildung Erwachsener ist aber wesentlich höher und beträgt 40 %. — Der Anteil primär lehrender Mitarbeiter beträgt 89 %; der Anteil nebenberuflicher Mitarbeiter 74 %. Die Zielgruppe des BIBB-Projekts wird also durch annähernd zwei Fünftel der Befragten repräsentiert.

4. Analyseergebnisse und Schlußfolgerungen

Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse sollen nun vorgestellt und auf bereits bekannte Daten aus dem Bereich der Berufsbildung Erwachsener bezogen werden. Darüber hinaus werden Schlußfolgerungen für die Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen für das Lehrpersonal in diesem Bereich gezogen. Die Überlegungen haben allerdings zumeist nur den Charakter von Arbeitshypothesen. Er ergibt sich aus den oben dargestellten Beschränkungen des methodischen Ansatzes.

Sozialstatistische Angaben: Die Befragten sind, als Fazit aller vier Studien, folgendermaßen zu charakterisieren: zu drei Vierteln männlich und altersmäßig überwiegend zwischen dreißig und Anfang vierzig. Sie gehören zu zwei Dritteln der mittleren und zu einem Viertel der unteren Mittelschicht an.

○ Diese Charakterisierung dürfte hinsichtlich des Alters auch auf das Lehrpersonal in der Berufsbildung Erwachsener zutreffen. — Die Schichtzugehörigkeit wird sich möglicherweise anders darstellen: eine nicht-repräsentative Befragung von Fortbildungsbeauftragten und Lehrkräften in öffentlichen und privaten Unternehmen/Betrieben in Berlin (West) [6] hat z. B. gezeigt, daß sich das Lehrpersonal im Öffentlichen Dienst häufig aus Mitarbeitern des gehobenen Dienstes zusammensetzt. Sie werden hier zur unteren Mittelschicht gezählt. Insofern dürfte der Anteil der Lehrpersonen in der Berufsbildung Erwachsener, die dieser Schicht angehören, höher sein. — Gleichermaßen trifft auch für den Anteil der männlichen Mitarbeiter zu.

Beruf: Nach den vier Erhebungen arbeiten oder arbeiteten die Befragten zu mindestens vier Fünfteln im Bildungs-, Verwaltungs- und Medienbereich, darin wiederum zu fast drei Vierteln im Bildungsbereich.

○ Der Anteil der Pädagogen in den Studien ist hoch. Das trifft für den Bereich der Berufsbildung Erwachsener sicherlich nicht zu. Diese Tatsache muß bei bestimmten Überlegungen, für die die Variable „Beruf“ bedeutsam ist, berücksichtigt werden.

Dauer der Lehrtätigkeit: Zwei Studien ermitteln eine relativ lange Dauer der Lehrtätigkeit: rund zwei Drittel der Befragten arbeiten seit wenigstens drei Jahren als Lehrkraft.

○ Die Befragten sind z. T. erstaunlich lange als Lehrkräfte tätig. Dieses Ergebnis ist u. a. wichtig für die Entwicklung von Qualifizierungsmodellen. In Fortbildungsveranstaltungen ist an die andragogische Handlungskompetenz, die die Lehrkräfte in ihrer langjährigen Tätigkeit erworben haben, didaktisch anzuknüpfen. Die kritische Einbeziehung (und nicht Abwertung) der im Alltag erworbenen Erfahrungen, Taktiken, Tricks usw. fördert die Kommunikation und damit das Lernen sowohl der Praktiker als auch der Wissenschaftler.

Probleme bei der Lehrtätigkeit: Knapp zwei Drittel aller in der AUE-Studie befragten nebenberuflichen Lehrkräfte nennen Schwierigkeiten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Die Ursache für Probleme wird zumeist in die Teilnehmer verlegt. Genannt werden häufig Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten, Motivationsprobleme und die Heterogenität des Teilnehmerkreises.

○ Probleme der Interaktion und Kommunikation werden (selbstverständlich) auch häufig von Lehrkräften in der Berufsbildung Erwachsener genannt, wie die bereits erwähnte „Berlin-Befragung“ [6] gezeigt hat. In welcher Form sie im einzelnen auftauchen, muß noch näher bestimmt werden. Insofern ist es dringend notwendig, die neueren interaktions- und kommunikationstheoretisch begründeten Ansätze in der (Schul-)Didaktik für die Berufsbildung Erwachsener fruchtbar zu machen. Und zwar sowohl in bezug auf die Erforschung von Lehr-Lern-Situativen als auch für die Formulierung didaktischer Handlungsprinzipien für das Lehrpersonal.

Andragogische Ausbildung: Nach der AfeB-Studie verfügt etwa ein Siebtel der Lehrkräfte über eine andragogische Qualifikation, die überwiegend an Hochschulen in zumeist einsemestrigen Veranstaltungen erworben wurde.

○ Hier wird das geringe andragogische Qualifikationsniveau der Mehrheit des Lehrpersonals deutlich. Allerdings sollte bei der Kommentierung dieses Ergebnisses berücksichtigt werden, daß der Erhebungszeitraum der Studie mehr als drei Jahre zurückliegt. In dieser Zeit begann ein „Qualifizierungsboom“ für Mitarbeiter im gesamten Bereich der Bildung Erwachsener. Insofern kann heute sicherlich von einem größeren Anteil in irgendeiner Form andragogisch (teil-)qualifizierter Lehrkräfte ausgegangen werden, auch in der Berufsbildung Erwachsener. Eine im Jahre 1975 in diesem Bereich durchgeführte Studie [7] hat gezeigt, daß zumindest Großbetriebe ihre Lehrkräfte in beachtlichem Umfang andragogisch qualifizieren. Ähnliches gilt — nach der „Berlin-Befragung“ [6] — für den Bereich des Öffentlichen Dienstes.

Notwendigkeit einer andragogischen Zusatzausbildung: Nach der AfeB-Studie hält nur knapp die Hälfte der Befragten eine andragogische Zusatzausbildung für nötig. Ein geringer Teil wendet sich ausdrücklich gegen eine andragogische Zusatzausbildung. Die tatsächliche Teilnahme an derartige Veranstaltungen bleibt z. T. noch beträchtlich hinter der Einschätzung der Notwendigkeit zurück.

○ Hier zeigt sich, daß die bekannte Kluft zwischen Fortbildungseinstellung und -verhalten auch bei Mitarbeitern im Bereich der Bildung Erwachsener anzutreffen ist. Es überrascht, daß weniger als die Hälfte des Lehrpersonals eine andragogische Zusatzausbildung für nötig hält, wenn man berücksichtigt, daß die befragten Lehrkräfte in Unternehmen/Betrieben in Berlin (West) (vgl. Anm. [6]) ausnahmslos eine andragogische Zusatzausbildung befürworten.

Inhalte und Qualität andragogischer Aus-/Fortbildungsveranstaltungen:

Die Fortbildungswünsche der Lehrkräfte sind nach der AUE-Studie über die verschiedenen Träger hinweg stabil. Das andragogische Fortbildungsangebot scheint **Inhaltlich** die Nachfrage gut zu treffen. Jedoch ist der Anteil derjenigen, die die **Qualität** von Qualifizierungsveranstaltungen negativ einschätzen, recht hoch. Die Veranstaltungen werden häufig als „nicht bedürfnisgerecht“ bezeichnet. Im übrigen wird die Unübersichtlichkeit des Qualifizierungsangebots bemängelt.

○ Die Bewertung andragogischer Qualifizierungsveranstaltungen als „nicht bedürfnisgerecht“ wird auf dem Hintergrund der Ergebnisse der Befragung in Berlin (West) (vgl. Anm. [6]) als Unzufriedenheit mit dem zu geringen Anteil praktischer Übungen und dem nicht ausreichenden Problembezug der vermittelten Inhalte gedeutet.

Dieses Ergebnis sollte zu didaktischen Überlegungen Anlaß geben, in der Lehrkräftequalifizierung stärker von alltäglichen Problemen der Lehr-Lern-Praxis auszugehen und weniger von fachwissenschaftlichen Systematiken.

— Die Unübersichtlichkeit des Qualifizierungsangebots

sollte zu einer Verbesserung des Informationssystems auch auf diesem speziellen Gebiet führen.

Fortbildungsmotivation und -barrieren: Als Fortbildungsmotiv spielt nach der AfeB-Studie vor allem die berufliche Verwertbarkeit der zu erwerbenden Qualifikationen eine Rolle. Die fachspezifische rangiert weit vor der andragagogischen Fortbildung. Als Fortbildungbarrieren ermittelte die AUE-Studie Arbeitsüberlastung und Termintschwierigkeiten, sehr selten jedoch Freistellungsprobleme.

○ Allgemein geltende Tatsachen über Fortbildungsmotivation und -barrieren treffen also auch auf Mitarbeiter im Bereich der Bildung Erwachsener zu. Das ist bei Präsentation (Teilnehmerwerbung) und Durchführung andragogischer Qualifizierungsveranstaltungen in Rechnung zu stellen. Aus der geringen Anzahl an Nennungen zu Freistellungsproblemen läßt sich auf eine positive Einstellung der Vorgesetzten zur Fortbildung der Mitarbeiter schließen. Das gilt nach den Ergebnissen der Befragung in Berlin (West) (vgl. Anm. [6]) auch voll für die Berufsbildung Erwachsener.

Zertifikate: Drei Viertel der Befragten der AUE-Studie wünschen ein Zertifikat in Form einer Teilnahme- bzw. Qualifikationsbescheinigung.

○ Dieses Ergebnis bestätigt die Tendenz, die sich in der Befragung in Berlin (West) (vgl. Anm. [6]) abzeichnete, daß nämlich das Lehrpersonal Zertifikate als sinnvoll erachtet, sofern sie allgemein anerkannt sind. Die befragten Fortbildungsverantwortlichen bezeichneten Zertifikate aus der Sicht der Unternehmen jedoch als wenig bedeutsam.

Lehrkräfte in der betrieblichen Bildung Erwachsener: Rund 7% der Befragten der AfeB-Studie sind in der betrieblichen Bildung Erwachsener tätig. Davon sind 30% als hauptberufliche und rund 66% als nebenberufliche Lehrkräfte beschäftigt.

○ Hier wird offensichtlich ein Ergebnis aus einer schriftlichen Befragung von Unternehmen/Betrieben im Bundesgebiet und Berlin (West) (vgl. Anm. [7]) bestätigt. Sie ermittelte einen Anteil von 70% (Mittelbetriebe) und 77% (Großbetriebe) der nebenberuflichen Lehrkräfte an der Gesamtlehrkräftezahl.

Die vergleichende Analyse erscheint voraussichtlich im Frühjahr 1978 als Manuskriptdruck des BIBB.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Kühn, Günter; Preuß, Volker; Wolf, Brigitte: Zur Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 5 (1976), Heft 1, S. 12-14.
- [2] Nebenamtliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Bericht über eine Erhebung an vier Volkshochschulen im Ruhrgebiet. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1974.
- [3] Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung e. V.: Grundlagenstudie Qualifikationskurse im Baukastensystem für nebenberufliche Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamer Abschlußbericht der Arbeitsgruppen „Nebenberuflichen-Qualifikation“ I und II. Redaktion: Rolf Gerhard, Michael Krull, Christiane Ketzmar. Hannover 1975 (vervielfältigtes Manuskript).
- [4] Pröpper, Stefan, u. a.: Hauptberufliche Mitarbeiter in der Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Textband und Tabellenband. Münster 1975.
- [5] Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung e. V.: Personestatistik im Weiterbildungsbereich. Textband und Tabellenband. Bearbeiter: Kurt Müller und Walter Schradin. Heidelberg 1975 (vervielfältigtes Manuskript).
- [6] Vgl. Kühn, Günter; Preuss, Volker; Wolf, Brigitte: Befragung von Berliner pädagogischen Mitarbeitern in der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 6 (1977), Heft 3, S. 27.
- [7] Vgl. Kühn, Günter; Preuss, Volker: Untersuchung zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung in Unternehmen/Betrieben der Wirtschaft. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 5 (1976), Heft 4, S. 28-29. — Dieselb.: Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Unternehmen/Betrieben der Wirtschaft. Berlin: BBF, Juni 1976 (als Manuskript vervielfältigt).

DOKUMENTATION

Brigitte Gravalas-Distler

Die „zweite Generation“ – ausgesperrt von Ausbildung und Arbeitsmarkt

Ein Literaturbericht zur Situation ausländischer Jugendlicher

Die vorliegende Literatur über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation ausländischer Jugendlicher belegt eine erhebliche Benachteiligung im allgemeinbildenden Schulsystem und eine statistisch nicht erfaßte hohe Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe von Jugendlichen. Der Zugang zur beruflichen Bildung ist Ihnen vielfach dadurch verschlossen, daß Ihnen die notwendigen schulischen und sprachlichen Voraussetzungen hierfür fehlen, die ausländerrechtlichen Bestimmungen einer Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme entgegenstehen und sie besonders hart vom gegenwärtigen Ausbildungsmangel betroffen sind. Damit ist Ihnen der Weg in ein Randgruppensedel mit allen diskriminierenden Folgewirkungen vorgezeichnet.

Über die Ausbildungs- und Arbeitssituation der zweiten Generation „unserer ausländischen Mitbürger“ (25, S. 4), die in den Medien mehr und mehr zum Paradebeispiel unbewältigter Randgruppenprobleme gerät, gibt es keine verlässlichen Zahlen, keine umfassenden Untersuchungen, keine verbindlichen Konzepte zu ihrer Bewältigung. Die Arbeits- und Berufsnot der inzwischen auf 400 000 angewachsenen Gruppe von Jugendlichen in unserer Gesellschaft, deren soziale und bildungspolitische Folgewirkungen bisher nur von den Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Ausländerinitiativgruppen erkannt worden sind, wird von offizieller Seite wie im Bewußtsein der Öffentlichkeit so gut wie gar nicht zur Kenntnis genommen.

1. Zahlen und Fakten

So sind die Kinder ausländischer Arbeitnehmer bisher weder bei der quantitativen und qualitativen Bildungsplanung berücksichtigt worden noch gibt es auf Bundesebene empirische Untersuchungen oder statistische Daten zur beruflichen und sozialen Situation ausländischer Jugendlicher. Aufgrund dieser Sachlage ist es äußerst schwierig, aus dem widersprüchlichen versprengten Zahlenmaterial der Presse und „grauen Literatur“ verlässliche Daten darüber zu ermitteln. Nach neuesten Schätzungen wachsen derzeit in der Bundesrepublik eine Million ausländischer Kinder auf. Davon kommen jährlich 45 000 ins erwerbsfähige Alter (9, S. 28). 400 000 der ausländischen Jugendlichen gehören zur Gruppe der 15—20jährigen (8, S. 8), 100 000 von ihnen dürften gegenwärtig ohne Arbeit sein (12, S. 5). 20 % der berufsschulpflichtigen ausländischen Jugendlichen besuchen zwar die Allgemeine Berufsschule, fünf von 100 Jugendlichen stehen in einem Ausbildungsverhältnis, das zu einem qualifizierten Abschluß als Geselle oder Facharbeiter führt (24, S. 123).

Bleibt noch hinzuzufügen, daß gegenwärtig höchstens zwei Drittel aller schulpflichtigen Ausländer überhaupt zur Schule gehen und von den übrigen ausländischen Jugendlichen mehr als 60 % die Hauptschule ohne Abschluß verlassen (10, S. 5).

Insgesamt gesehen ergibt sich, daß von 850 000 in Ausbildung befindlichen Jugendlichen in der Bundesrepublik 3,2 % Ausländer sind, wobei auch ausländische Jugendliche aus Nicht-Anwerbeländern mitberechnet wurden (FAZ vom 12.8.76). Der Anteil der Arbeitslosen ist bei ausländischen Jugendlichen um 50 % höher als bei deutschen (12, S. 5).

Untersuchungen in einzelnen Städten bieten ein genaueres Bild: So hatten in Berlin 1974 von insgesamt 6 300 ausländischen Jugendlichen der Altersgruppe 16 bis 18 Jahre 90 % kein Ausbildungsverhältnis, davon übten 40 % Hilfsarbeiteraktivitäten aus und 50 % waren arbeitslos (2, S. 3). 1976 waren in Berlin von 13 000 der 15—20jährigen ausländischen Jugendlichen 10 000 ohne Arbeit (15, S. 6). In München waren 1975 von 8 677 ausländischen Jugendlichen der gleichen Altersgruppe 3 866 Jugendliche in irgendeiner Form in der schulischen Ausbildung, davon 1 730 in der Berufsschule und 430 an anderen beruflichen Einrichtungen; „zwischen 2 000 und 5 000“ von ihnen waren 1976 arbeitslos (12, S. 4).

Damit steht die überwiegende Mehrheit der ausländischen Jugendlichen aufgrund schulischer Defizite und fehlender Zertifikate für die Aufnahme einer Berufsausbildung im bundesdeutschen Ausbildungssystem nahezu chancenlos da und befindet sich außerdem durch die noch darzustellenden Rechtsverhältnisse in aussichtsloser Konkurrenz insbesondere zu den ausbildungs- und arbeitslosen deutschen Altersgenossen auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Arbeitsmarkt schließt sich von oben her so, daß der Verdrängungsprozeß von Abiturienten über Real- und Hauptschüler voll nach „unten“ bis zu den ausländischen Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß durchschlägt, die in dieser „Diskriminationskette“ das letzte und schwächste Glied bilden (28, S. 204).

2. Die „Chancen“ für Beruf und Ausbildung

Angesichts dieser für die ausländischen Jugendlichen hoffnungslosen Lage, erscheinen Überlegungen über mögliche Bildungswege ohne die Gewähr ihrer Realisierung als überflüssig. Trotzdem sollen hier einige wesentliche Bildungsangebote kurz aufgeführt und in ihrem Stellenwert für die tatsächlichen Berufschancen der ausländischen Jugendlichen überprüft werden.

Betriebliche Ausbildung

Der Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung ist der überwiegenden Mehrheit der ausländischen Jugendlichen bereits dadurch versperrt, daß für sie der Hauptschulabschluß

die notwendige Zusatzvoraussetzung bildet. Hinzu kommt, daß in den Betrieben deutsche Auszubildende auch bei schlechteren Schulleistungen in der Regel ihren ausländischen Altersgenossen vorgezogen werden. Nach einer 1975 durchgeföhrten Untersuchung in Reutlingen könnten sogar 68 % der dort ansässigen Lehrbetriebe ganz auf ausländische Jugendliche verzichten, da sie über genügend deutsche Auszubildende verfügen. Im einzelnen ergab sich hier folgendes Bild: Drei Betriebe, mit über 100 Auszubildenden, beschäftigen insgesamt 442 Auszubildende, davon einen Ausländer. Weitere drei Betriebe mit 71 bis 100 Auszubildenden beschäftigen drei Ausländer. Und 11 Betriebe mit jeweils über 10 Auszubildenden beschäftigen insgesamt 634 Auszubildende, davon 12 Ausländer (vgl. dazu 1, S. 51 ff.).

Obwohl es bisher keine repräsentative Untersuchung über die betriebliche Ausbildung ausländischer Jugendlicher gibt, kann man doch aus den hier wiedergegebenen mageren Daten, die ein Schlaglicht auch auf die Situation der deutschen Auszubildenden werfen, schließen, daß es gegenwärtig so gut wie keine ausländischen Jugendlichen in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen gibt und daß die wenigen ausländischen Jugendlichen in den Betrieben weitgehend als Hilfsarbeiter beschäftigt werden.

Die Gründe für das gänzliche Fehlen von Ausbildungsmöglichkeiten im betrieblichen Bereich liegen sicherlich zum großen Teil in der allgemeinen Ausbildungsplatzverknappung und den fehlenden schulischen Voraussetzungen sowie den noch darzustellenden rechtlichen Beschränkungen für eine große Zahl von ausländischen Jugendlichen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sie werden jedoch von einigen Autoren auch darin gesehen, daß die Betriebe nicht nur jetzt und heute jedes Mehr an Kosten, also auch an Ausbildungskosten scheuen. Deshalb würden sie auch bei weniger ungünstigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen für ausländische Jugendliche nur ungern Mittel einsetzen, die zum Erwerb bestimmter Qualifikationen einen höheren als den durchschnittlichen Aufwand an Ausbildungskosten erfordern (29, S. 430 f.). Diese Tendenz wurde noch dadurch verstärkt, daß es den Unternehmen jedenfalls bis zum Anwerbestopp möglich war — eine erneute Möglichkeit zeichnete sich schon bald danach wieder ab (vgl. Informationen zur Ausländerbeschäftigung, hrsg. vom BDA, 1974/13, S. 5 ff) — ausländische Arbeiter mit finanzieller Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Kurzlehrgängen von drei bis sechs Monaten in den Herkunftsändern entsprechend dem jeweiligen betrieblichen Bedarf an eigens dafür eingerichteten Schulen aus- und fortzubilden. Unter solchen Voraussetzungen, nämlich „bei höchster Effektivität und geringsten Kosten kurzfristig qualifizierte Arbeitskräfte zu erhalten, die sofort optimal einsetzbar sind, ist für sie die Ausbildung der hier lebenden ausländischen Jugendlichen wenig interessant“ (29, S. 437).

Berufsschule

Der Berufsschulbesuch im Umfang von ein bis zwei Tagen in der Woche gilt, da er zur allgemeinen Schulpflicht gehört, auch rechtlich für die ausländischen Jugendlichen in vollem Umfang. Noch berufsschulpflichtige ausländische Jugendliche, die entweder Hilfsarbeiter oder ohne Arbeit sind, werden in die Allgemeinen Berufsschulen oder in die Jungarbeiterklassen der Teilzeitberufsschulen eingeschult, während diejenigen mit einem Ausbildungsvertrag den entsprechenden Fachklassen zuzuordnen sind.

Für den gegenwärtigen Berufsschulunterricht für ausländische Jugendliche läßt sich nach Aussagen von Lehrkräften folgender Negativkatalog aufmachen:

— Soweit die ausländischen Jugendlichen überhaupt von den Berufsschulen karteimäßig erfaßt sind und auch wirklich zum Unterricht erscheinen, werden sie in einigen wenigen Fällen in Ausländer- oder Sprachklassen zusammengefaßt und erhalten dort in der Regel nur fünf der acht vorgeschrie-

benen Wochenstunden, „manchmal noch weniger“ Unterricht (22, S. 89). Aufgrund der vielfach fehlenden Sprachkenntnisse und den damit verbundenen Schwierigkeiten der Unterrichtung gehen viele Berufsschulen dazu über, die betroffenen ausländischen Jugendlichen vom obligatorischen Unterricht zu beurlauben (18, S. 396) oder gar nicht erst aufzunehmen, bzw. den Betrieben gegebenenfalls die Beantragung einer Beurlaubung für die bei ihnen beschäftigten Jugendlichen nahezulegen (27, S. 635). Dieser Praxis sind zwischenzeitlich in einigen Bundesländern — so in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg — die Kultusministerien entgegengekommen und haben die berufsschulpflichtigen ausländischen Jugendlichen ohne Sprachkenntnisse vom Berufsschulunterricht befristet oder ganz ausgeschlossen (vgl. dazu RdErl. des Kultusmin. NRW vom 27. 8. 75 bzw. FR vom 2. 10. 75).

— Nach den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) von 1971 und m. E. auch von 1976 sind die Berufsschulen zwar gehalten, zur späteren Eingliederung der ausländischen Jugendlichen in die deutschen Berufsschulklassen entsprechenden Deutschunterricht anzubieten. Inwieweit und auf welche Weise dieser Sprachunterricht indes tatsächlich zum Tragen kommt, läßt sich aufgrund fehlender Daten nicht exakt ermitteln. Nach Aussagen von Lehrkräften (Expertentagung 1971 und 1975) scheint aber der deutsche Sprachunterricht nur etwa 5 % des tatsächlichen Bedarfs zu decken (18, S. 396), da entsprechend ausgebildete Lehrer sowie didaktische Konzepte und Lehrmittel bislang fehlen. So kommt es, daß die ausländischen Schüler, die nicht nach Sprachkenntnissen getestet und eingeteilt werden, in vielen Fällen in Klassen verschiedener Jahrgänge zusammengefaßt werden und sich unter Umständen auch „nach Nationen vereint im Religionsunterricht“ wiederfinden können (4, S. 20).

— Da es weder Lehrpläne noch Lehrbücher gibt und die Lehrer vielfach improvisieren müssen (22, S. 90 f), läßt sich an Hand einiger Aussagen nur ahnen, nach welchen inhaltlichen und didaktischen Gesichtspunkten der Unterricht vor allem in den von den ausländischen Jugendlichen am häufigsten frequentierten Jungarbeiterklassen abläuft. Oft begnügt man sich dort mit einer „Einführung in die Umwelt, z. B. Verkehrsverhalten, Umgang mit Behörden“ (27, S. 635 f) oder mit „Informationen über die deutsche Gesellschaft im allgemeinen, über Liebe und Partnerschaft“ im besonderen (22, S. 91). In einer Münchener Berufsschule für Jungarbeiter und Boten werden fünf Stunden Deutsch und eine Fachstunde gegeben, „es lohnt sich nicht mehr“, wie die Lehrer sagen (ebd., S. 89 f). Die ausländischen Schüler hingegen vermissen den Zusammenhang zwischen den vermittelten Deutschkenntnissen und der Praxis am Arbeitsplatz, denn eine praktische Vorbereitung auf den Beruf gibt es für sie nicht (ebd., S. 91). Wahrscheinlich wird der gegenwärtige Berufsschulalltag ziemlich genau umschrieben, wenn sie sagen: „Wir spielen Fußball, wenn das Wetter schön ist, der Lehrer erzählt uns etwas und dann gehen wir nach Hause“ (ebd., S. 85).

Dieser Berufsschulmisere, die auch den sozialen Status ausländischer Jugendlicher kennzeichnet, wird in den Empfehlungen der KMK von 1976, besonders was die personellen und Sachmitteldefizite anbelangt, in keiner Weise entsprochen (vgl. dazu auch 33). Begrüßenswert ist zwar die gegenüber 1971 neu eingeführte Möglichkeit des Vollzeit- und Teilzeitunterrichts für die ausländischen Jugendlichen in besonderen Klassen sowie die vorgeschlagene „Erweiterung in den allgemeinen Fächern“. Nicht berücksichtigt bleibt aber weiterhin die Vermittlung arbeitsfunktionaler Kenntnisse sowie die Einbeziehung grundlegender Orientierungs- und Sozialisationshilfen in den Unterricht. Die Befürwortung einer „Zusammenfassung von Berufsschulpflichtigen einer Nationalität auf örtlicher Basis“ mit muttersprachlichem Unterricht läßt darüber hinaus die bereits 1971 sichtbar gewordene Tendenz erkennen, einerseits eine nicht näher erklärte Integration in das deutsche Bildungssystem anzustreben, jedoch auf der

anderen Seite auch die nationale Eigenständigkeit der Jugendlichen zu wahren, um so die „Repatriierung überzähliger Angehöriger“ in das betreffende Herkunftsland nie ganz auszuschließen (6, S. 50).

Fördermaßnahmen

Nach § 40 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) fördert die BA unter anderem die Teilnahme an Grundausbildungs- und Förderlehrgängen sowie anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen durch die Gewährung von Berufsausbildungsbeihilfe. Für ausländische Jugendliche werden in dieser Hinsicht keine besonderen Maßnahmen angeboten. Sie können jedoch an den Lehrgängen teilnehmen, wenn sie vor dem 1. 12. 1974 in die Bundesrepublik eingereist sind und für eine anschließende berufliche Tätigkeit die Arbeitserlaubnis voraussichtlich erteilt werden wird. Gefördert werden sie jedoch nur, wenn zumindest ein Elternteil während der letzten drei Jahre erlaubt beschäftigt war (diese Einschränkung gilt nicht für Jugendliche aus EG-Ländern).

— An den Grundausbildungslehrgängen der BA können ausländische Jugendliche nur teilnehmen, wenn sie der Beratung bzw. der Arbeitsvermittlung bekannt sind und über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. Auch für die Teilnahme an den Förderlehrgängen der BA sind ausreichende Sprachkenntnisse erforderlich sowie ein Arbeitslosengeldanspruch von 156 Tagen (also vorherige Beschäftigung) oder die Vollendung des 17. Lebensjahres und eine in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Maßnahme nachgewiesene Arbeitslosigkeit von mindestens drei Monaten.

Alle diese Voraussetzungen können jedoch von den wenigsten ausländischen Jugendlichen erbracht werden. Sie sind vielfach bereits in der Schule an mangelnden Sprachkenntnissen gescheitert und waren zum größten Teil noch nicht beschäftigt, so daß sie auch keine vorherige Arbeitslosigkeit geltend machen können. Praktische Erfahrungen mit den Lehrgängen der BA liegen nicht vor. Aus einer noch nicht abgeschlossenen Studie geht jedoch hervor, daß ausländische Jugendliche eine verschwindende Minderheit der an berufsvorbereitenden Sondermaßnahmen teilnehmenden Jugendlichen darstellen (8, S. 10 f). Auf eine Anfrage des Internationalen Bundes für Sozialarbeit — Jugendsozialwerk (IBS) bei der BA, wie weit die angebotenen Förderlehrgänge unter den gegebenen Umständen überhaupt für die ausländischen Jugendlichen Geltung haben, antwortete die BA, daß ein Ausgleich genereller Sprach- und Bildungsdefizite nicht unmittelbare Aufgabe berufsvorbereitender Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sein könne (14, S. 17 f).

— Der IBS war an einer Klärung dieser Frage besonders interessiert, weil er selbst Träger solcher Maßnahmen ist und seit 1973 vom Bundesministerium für Arbeit (BMA) beauftragt worden war, in sieben Städten der Bundesrepublik ein Modell für eine Ausbildungsvorbereitung ausländischer Jugendlicher zu entwickeln und zu erproben, dessen erste Erfahrungen für den Raum Köln jetzt vorliegen (23).

Ziel dieser Maßnahme ist es, die Jugendlichen in einer Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitunterricht durch sprachliche Förderung, Ausgleich schulischer Defizite in den für eine Berufsausbildung relevanten Fächern sowie einen berufs- und sozialkundlichen Unterricht für eine Arbeits- und Ausbildungsstelle vermittelungsfähig zu machen. Die Maßnahme wird in enger Zusammenarbeit mit Eltern, Behörden, Verbänden und Betrieben durchgeführt und umfaßt zwölf Monate mit je 15 bis 20 Teilnehmern und drei Fördereinheiten.

Aufschlußreich für den gegenwärtigen Stellenwert solcher Maßnahmen sind vor allem die Vermittlungserfolge auf einen Ausbildungsplatz im zuvor beschriebenen Modellversuch. So konnten 1973/74 noch 50 % der ausländischen Jugendlichen in Berufsausbildungsverhältnisse vor allem der metallverarbeitenden Branche vermittelt werden (23, S. 46). Aber schon

Ende 1974 hatte sich die Arbeitsmarkt- und Lehrstellensituation in der Weise „merklich verschlechtert“, daß die zuständige Berufsberatung nunmehr den Hauptschulabschluß und einige große Lehrbetriebe standardisierte Berufseignungstests (B. E. T.) als Auswahlkriterien zum Erhalt eines Ausbildungspflichtes festsetzten. Nachdem der Modellunterricht daraufhin weitgehend auf den B. E. T. ausgerichtet worden war, konnte Ende 1975 etwa ein Viertel der teilnehmenden ausländischen Jugendlichen einen Lehrvertrag abschließen (ebd., S. 47). 1975/76 hatte sich jedoch die Lehrstellensituation derart verschärft, daß trotz vollständiger Anpassung des Unterrichts an die Bedingungen des B. E. T. nur eine Lehrstelle zu vermitteln war (ebd.). Erschwert hatte sich dabei die Lage u. a. dadurch, daß die Firma Ford, die vormals einen großen Teil der Jugendlichen übernommen hatte, neben dem B. E. T. noch zusätzlich einen schwierigen Sprachtest für ausländische Jugendliche einföhrte, den nur vier von ihnen bestanden (weitere Daten ebd., S. 50 f.).

Abschließend läßt sich auch hinsichtlich dieses Förderunterrichts sagen, daß trotz des hohen Engagements des Maßnahmeträgers und seines, wenn auch bescheidenen, Vermittlungserfolges in Ausbildungsverhältnisse, durch solche Maßnahmen bislang nur eine nicht ins Gewicht fallende Anzahl von ausländischen Jugendlichen — 1974 waren es 0,2% (35, S. 124) — erfaßt werden konnte. Zugleich muß festgestellt werden, daß Fördermaßnahmen gegenwärtig solange „Provisoriumsinstrumente mangelnder Effizienz“ bleiben müssen als es die zuständigen Bildungsadministrationen verabsäumen, eine schlüssige bildungspolitische Grundkonzeption für die Ausbildung ausländischer Kinder und Jugendlicher zu entwickeln (6, S. 52).

Die hier dargestellten Bildungsangebote führen daher den ausländischen Jugendlichen nicht nur an einer Berufsausbildung vorbei und stoßen ihn damit ins berufliche und soziale Abseits, sie schließen ihn noch durch die Verweigerung anderer adäquater Bildungsmaßnahmen von der Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen, grundsätzlich aus.

Berufsorientierung

Die überaus eingeschränkten Berufs- und Arbeitschancen der ausländischen Jugendlichen werden aber noch durch andere Faktoren mitverursacht, so zum Beispiel durch erschwerende Sozialisationsbedingungen und ein weitgehend brachliegendes Beratungs- und Vermittlungssystem.

— Bei vielen der ausländischen Jugendlichen, die im späteren Alter in die Bundesrepublik gekommen sind, zeigt sich, daß die notwendigen soziokulturellen Voraussetzungen für den Prozeß einer beruflichen Sozialisation nicht gegeben sind, so daß sie, da sie Lebensformen entstammen, „in der die Strukturen der industriellen Berufs- und Arbeitswelt noch unbekannt sind“, zunächst „die für unseren soziokulturellen Lebensraum charakteristischen Auffassungen von Arbeit und Beruf“ erlernen müssen (20, S. 364; vgl. dazu auch 7).

Von den Eltern haben sie wenig Hilfe zu erwarten, weil diese durch verschärzte Arbeitsmarktbedingungen ums „Überleben“ kämpfen müssen, und daher eine für die Jugendlichen normalerweise zu erwartende Unterstützung bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche entfällt. Unbewältigt bleibt für viele Jugendliche auch das Problem, eine Balance zwischen der nationalen Identität des Heimatlandes und der gesellschaftlichen des Gastlandes zu finden. Daher befinden sie sich in einer ständigen Zerreißprobe zwischen den traditionellen Wertvorstellungen und Verhaltensweisen ihrer Familie und denen der sie umgebenden Gesellschaft, besonders der deutschen Altersgenossen. Wie diese haben sie unter den psychosozialen Auswirkungen von Berufsnot und Arbeitslosigkeit zu leiden, verstärkt jedoch noch dadurch, daß sie bei Straffälligkeit wieder von ihren Familien getrennt und ins Herkunftsland abgeschoben werden, wo sie ebenfalls keine Ausbildung und Arbeit erhalten können.

— Andererseits wollen die ausländischen Jugendlichen einen Beruf erlernen, wird ihnen von den Berufsschullehrern eine teilweise höhere Lernbereitschaft nachgesagt als den deutschen Jugendlichen (vgl. 4) und ihnen von den Arbeitsämtern eine besondere Arbeitsmotivation bescheinigt, die allerdings, wie man dort sagt, „unter den gegebenen Umständen nicht kanalisiert werden kann“ (8, S. 11). Hier wird ein anderes Dilemma für die ausländischen Jugendlichen sichtbar: das Fehlen jeglicher Beratungs- und Vermittlungsdienste der Arbeitsverwaltung für diejenigen Jugendlichen in unserer Gesellschaft, die sie vor allem nötig hätten. So geht aus noch nicht abgeschlossenen Untersuchungen hervor, daß es weder Beratungsstellen für die schulische und berufliche Beratung noch eine spezielle psychologische, medizinische oder pädagogische Betreuung für ausländische Kinder und Jugendliche gibt. Auch wurden bisher keinerlei Verfahren und Tests in den Heimatsprachen zur Ermittlung der psychischen und fachlichen Eignung der Kinder entwickelt, (8, S. 5).

Die Arbeitsämter geben zwar Informationsmaterial an die Hauptschulen, doch da eine Behandlung der Schriften im Unterricht ganz der Initiative der Hauptschullehrer überlassen bleibt, muß der Erfolg dieser Maßnahme zumindest angezweifelt werden. Eine intensive berufliche Beratung in der Einzelberatung der Arbeitsämter wiederum muß von der Initiative der Eltern ausgehen, welche jedoch diese mögliche Hilfe aus Unkenntnis und Arbeitsüberlastung kaum in Anspruch nehmen dürften.

Erschwerend wirkt sich nicht zuletzt auch aus, daß die Arbeitsämter kaum über Sachbearbeiter verfügen, die mit minimalen Sprachkenntnissen ausgestattet oder gar mit den besonderen Problemen ausländischer Kinder und Jugendlicher vertraut sind (ebd., S. 10). Vielleicht erscheinen der Arbeitsverwaltung bei der derzeitigen Rechtslage für jugendliche Ausländer solche Anstrengungen als überflüssige Investitionen.

3. Ausländerrecht und Arbeitsmarkt

Denn die aus den dargestellten Gründen bereits erheblich reduzierten Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für ausländische Jugendliche werden durch ein kompliziertes und von den Betroffenen kaum durchschaubares System ausländerrechtlicher Bestimmungen, Verordnungen und Erlasse vollends eingeschränkt.

— So gilt als Voraussetzung für jede Erwerbstätigkeit von Ausländern die im Ausländergesetz verankerte Regelung über die Aufenthaltserlaubnis, die „erteilt werden darf, wenn die Anwesenheit des Ausländers Belange der Bundesrepublik Deutschland nicht beeinträchtigt“ (§ 2, Abs. 1, Satz 2). Darüber hinaus soll nach neueren Vorstellungen die Aufenthaltserlaubnis „nur erteilt werden“, wenn sich der Ausländer als integrationsfähig und -willig erweist“, d. h., wenn er Sprachkenntnisse und „angemessenen Wohnraum“ nachweisen kann (17, S. 10). Nach den Vorschlägen der Bund-Länder-Kommission vom Februar 1977 (9) wird „Jugendlichen im erwerbsfähigen Alter (16- und 17jährigen)“, die bislang keine besondere Einreisegenehmigung benötigten, nun die Einreise grundsätzlich untersagt. „Reisen sie dennoch ein, müßte die Aufenthaltserlaubnis in der Regel versagt werden“ (ebd. E. 2. c.).

— Auch wenn der Jugendliche über eine Aufenthaltserlaubnis verfügt, die ihn zur Erwerbsfähigkeit berechtigt, kann er eine Beschäftigung erst aufnehmen, wenn ihm die hierfür nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) notwendige Arbeitserlaubnis „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des einzelnen Falles“ erteilt wird (§ 19, Abs. 1, Satz 2). Eine Zusatzverordnung (AEVO) zum § 19 AFG schränkt das Arbeitserlaubnisverfahren noch dadurch ein, daß die Arbeitserlaubnis nur gegeben wird, „wenn der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis“ ununterbrochen gear-

beitet hat" (§ 2, Abs. 1 AEVO), bzw., wenn sich während dieser Zeit „Ehegatten und minderjährige Kinder von Arbeitnehmern“ erlaubt in der Bundesrepublik aufgehalten haben (§ 2, Abs. 3 AEVO).

— Diese Regelungen werden durch verschiedene Runderlässe der BA, und hier besonders durch den „Rundbrief“ vom 13. 11. 1974 (26) in der Weise spezifiziert, daß die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für ausländische Jugendliche zur absoluten Ausnahme wird. Demnach ist eine Arbeitserlaubnis für alle die Fälle „grundsätzlich zu versagen“, die erstmals eine Beschäftigung aufnehmen (Ziff. II, P. 1.2.). Nur für ausländische Jugendliche, die sich bereits vor dem 1. 12. 1974 erlaubt im Bundesgebiet aufgehalten haben, kann in Ausnahmefällen die Arbeitserlaubnis erteilt werden, „wenn dies unter Anlegung eines strengen Maßstabes nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes vertretbar ist“ (Ziff. II, P. 1.5.). Obwohl sich nach den Vorstellungen der Bund-Länder-Kommission abzeichnetet, daß den bis zum 1. 1. 1977 eingereisten Jugendlichen eine Arbeitserlaubnis zuteilt wird, bleibt die vorstehende Regelung für alle später einreisenden Jugendlichen nach wie vor gültig (Ziff. III, P. 2.b.). Grundsätzlich gelten diese Regelungen zur Arbeitserlaubnis nur für die ausländischen Arbeitnehmer aus Nicht-EG-Staaten.

— Bedeutsam für die Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen ist in diesem Zusammenhang, „daß die Versagung der Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung zur beruflichen Ausbildung“ u. a. nur dann „als unbillige Härte“ anzusehen ist, „wenn die Versagung dazu führen würde, daß der Jugendliche nur bei einer Trennung von seinen Eltern von Ausbildungsmöglichkeiten, die seinem Leistungsvermögen entsprechen, Gebrauch machen könnte und adäquate Alternativen nicht bestehen“ (Ziff. II, P. 3.2.). Durch einen weiteren Erlaß der BA wird außerdem für ausländische Jugendliche die Möglichkeit eingeschränkt, vom Arbeitsamt einen Zuschuß zu den Ausbildungskosten zu erhalten, eine Regelung, die erst 1974 mit dem Ziel der Angleichung der in Ausbildung befindlichen ausländischen an die deutschen Jugendlichen festgesetzt worden war. Nun wird ohne weiteres in Kauf genommen, „daß eine begonnene Ausbildung abgebrochen wird“, denn die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation „läßt... eine andere Auslegung nicht zu“ (Informationen zur Ausländerbeschäftigung, hrsg. v. BDA, 1975/7, S. 12).

In diesem dornenreichen Gestüpp von Rechtsbestimmungen, einem Sinnbild auch für den besonderen gesellschaftlichen Status des ausländischen Arbeitnehmers und seiner Familie, bleiben nicht nur alle jene ausländischen Jugendlichen hängen, die nach dem 30. 11. 1974 eingereist sind und deren Zahl von der Bundesregierung mit 40 000 sicherlich unterschätzt ist (5, S. 7). Durch eine äußerst restriktive Handhabung dieser sonderrechtlichen Ausländerbestimmungen werden auch die meisten der anderen 15- bis 18-jährigen Jugendlichen trotz Erfüllung aller arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Bedingungen von Ausbildung und Arbeit ferngehalten und es werden ihnen selbst bei Nachweis eines Arbeits-(Ausbildungs-)platzes und unter Beibringung guter Zeugnisse deutsche Jugendliche generell vorgezogen, fast so, als ob „Deutsch sein“ an sich schon als Qualifikation ausreichen würde (13, S. 98).

Die Dienstleistungsbeziehung „Arbeitsamt — Arbeitssuchender“ der Arbeitsverwaltung scheint sich für diese Jugendlichen geradezu in ihr Gegenteil zu verkehren, denn mit dem Antrag auf Arbeitserlaubnis erhält die Vermittlungsstelle des Arbeitsamtes Kenntnis von einem unbesetzten Ausbildungs- und Arbeitsplatz und kann sich bemühen, diesen mit einem Deutschen zu besetzen (10, S. 15). Die Folge solchen Verwaltungshandelns ist, daß die ausländischen Jugendlichen, ob zwar ohne Arbeit und Ausbildung, für die Arbeitsverwaltung als Arbeitssuchende nicht existent sind, da sie von keiner Statistik erfaßt werden, offiziell also der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen und somit auch ganz allgemein „nicht als Problem erscheinen, da es sie nicht gibt“ (8, S. 9).

Die Arbeitslosigkeit der ausländischen Jugendlichen wird auf diese Weise doppelt und dreifach festgeschrieben: Aufgrund fehlender Zertifikate bleibt ihnen eine Berufsausbildung vielfach verschlossen. Aber selbst bei ausreichenden Schulleistungen werden ihnen deutsche Jugendliche in der Regel vorgezogen und sie erhalten keinen Ausbildungsplatz. Einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz erhalten sie aber auch nicht, wenn ihnen die Arbeitserlaubnis nicht erteilt wird. In der gegenwärtigen Beschäftigungskrise führen alle diese Wege mit Sicherheit in die Arbeitslosigkeit. „Wohl leben diese jungen Leute hier, arbeiten aber oder auch nur einen Beruf erlernen, das dürfen sie nicht, denn sie sollen den Eltern und der Verwandschaft sozusagen eine Warnung sein“. Mit diesem Zitat aus der FAZ vom 1. 2. 1977 ist die Grundrichtung gegenwärtiger Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ausländischen Jugendlichen gegenüber angegeben.

Ihre erzwungene Arbeitslosigkeit kann nicht nur als Folge autonomer Arbeitsmarktprozesse erklärt, sondern muß vielmehr in Verbindung mit staatlichen Maßnahmen gesehen werden, die diese Entwicklung vorangetrieben haben. Es ist daher durchaus angebracht, in diesem Zusammenhang von einer „staatlich geförderten Arbeitslosigkeit“ bei ausländischen Jugendlichen zu sprechen, wie in einer noch unveröffentlichten Studie nachgewiesen wird (10). Dafür spricht auch, daß die ausländischen Jugendlichen in der Regel nicht in den Genuß besonderer Maßnahmen zur Eingliederung in das Berufs- und Erwerbsleben kommen. Die Jugendlichen werden somit einer spezifischen Strategie der Ausländerbeschäftigung unterworfen, die darauf abzielt, in der Wirtschaftskrise statt Arbeitsbeschaffung eine „Politik der Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt“ mit dem Ziel der „Rückgliederung“ zu betreiben. Auch die Verweigerung ernstzunehmender Bildungsmaßnahmen dient letztlich diesem Ziel, da sie eine soziale und berufliche Integration ausschließt und so durch die mit Arbeitslosigkeit verbundene Demoralisierung und Diskriminierung der Jugendlichen den gewünschten „Abwanderungsdruck“ auf die ausländischen Arbeitnehmer noch erhöht (10, 14 ff).

Eine solche Politik der Aussperrung von Ausbildung und Arbeitsmarkt schließt, wenn sie nicht gründlich überdacht wird, eine „soziale und berufliche Integration der zweiten Ausländergeneration“, wie dies 1976 in der „Zwischenbilanz“ zur Ausländerpolitik vom BMA angesprochen wurde, grundsätzlich aus (5, S. 18). Unter dem Vorwand des vermeintlichen Übergangscharakters ihres Aufenthaltes und der Propagierung der Rückkehrbereitschaft wird vielmehr „de facto eine Desintegrationspolitik“ betrieben mit dem Ergebnis, daß die ausländischen Jugendlichen, statt sie in die allgemeine Bildungsplanung und Sozialpolitik miteinzubeziehen, als soziale Randgruppe stigmatisiert an die Einrichtungen der Sozialfürsorge weiterverwiesen werden (34, S. 8 f). Damit sind sie in unserer Gesellschaft „Gezeichnete“, die den unterschiedlichen diskriminierenden Prozessen einer ungeliebten Minderheit schutzlos ausgesetzt sind und denen nicht nur die ihrem Alter gemäßige Möglichkeit einer Persönlichkeitsentfaltung und Identitätsfindung, sondern als Folge marktpolitischer Erfordernisse und staatlicher Steuerung auch die Chancen einer fundierten Ausbildung und eines minimalen sozialen Aufstiegs gleichberechtigt, neben ihren deutschen Altersgenossen für immer verwehrt bleiben.

Literatur

1. Akpinar, Ünal; López-Blasco, Andrés; Vink, Jan: Pädagogische Arbeit mit ausländischen Kindern und Jugendlichen. Bestandsaufnahme und Praxishilfen. München: Juventa 1977. 248 S.
2. Aktas, Ahmet: Zur Situation der Kinder ausländischer Arbeitnehmer an Berliner Schulen. Berlin: Gesellschaft Erziehung und Wissenschaft. Landesverband Berlin 1975. 6 S.
3. Albrecht-Heide, Astrid: Kinder migranter Arbeiter in der Sozialisationsforschung der Bundesrepublik Deutschland. — Einige Thesen. Berlin: TU 1976. 27 S.
4. Berufsausbildung für Kinder ausländischer Arbeitnehmer. Arbeitstagung für Experten aus Konsulaten und Ministerien, aus Gewerk-

- schaften, Handel, Handwerk und Industrie, sowie Berufsschulen und Sozialarbeit vom 21. bis 23. Juni 1971 in Esslingen. Bad Boll: Evangelische Akademie o. J. 51 S.
5. Bodenbender, Wolfgang:
Zwischenbilanz der Ausländerpolitik. Referat auf der Tagung der Südosteuropa-Gesellschaft in der Akademie Tutzing am 16. Nov. 1976. Abschrift. Bonn: BMA 1976. 18 S.
6. Bohstedt, Günter:
Gastarbeiterkinder — „Förderung“. Eine Negativbilanz. In: Journal G, (1973) 1, S. 49—52.
7. Boos-Nünning, Ursula; Hohmann, Manfred:
Ausländische Kinder, Schule und Gesellschaft im Herkunftsland. Düsseldorf: Schwann 1. Aufl. 1977. 334 S.
8. Boos-Nünning, Ursula:
Zwischenbericht: Schulische und berufliche Orientierung der Kinder von Wanderarbeiternern. Studie für die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. Essen 1977. 18 S.
9. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung:
Vorschläge der Bund-Länder-Kommission zur Fortentwicklung einer umfassenden Konzeption der Ausländerbeschäftigung. In: Journal G, (1977) 9—10, S. 23—40.
- 9a. Cremer, Günter:
Sozialisationsbedingungen ausländischer Kinder und Jugendlicher. Eine Literatur- und Forschungsdokumentation. München: Deutsches Jugendinstitut 1977. 98 S.
10. Dohse, Knuth:
Ausländerjugend, ökonomische Krise und Staat. Vorläufige Fassung. Berlin: Berghof-Stiftung 1976. 20 S.
11. Dohse, Knuth:
Ökonomische Krise und Ausländerrecht. In: Kritische Justiz, 9 (1976) 3, S. 233—257.
12. Dokumentation zur Situation arbeitsloser jugendlicher Ausländer in München. Vorgelegt vom Münchner Ausländerbeirat und dem regionalen Koordinierungskreis München. München 1976. 31 S.
13. Ehlers, Helga:
Ausländische Berufsschüler — die Neger der Bundesrepublik. In: vorgänge, 15 (1976) Nr. 23, S. 98—101.
14. Die Eingliederung der jugendlichen Ausländer in die berufliche Ausbildung. Frankfurt/M.: Internationaler Bund für Sozialarbeit 1973. 32 S.
15. Erweiterte Dokumentation über die Aussperrung jugendlicher Ausländer vom Berliner Arbeitsmarkt. Vorgelegt von der Humanistischen Union Landesverband Berlin und dem Jugendverband der Türel. Berlin 1976. 34 S.
16. Evaluierung der Modellversuche des Internationalen Bundes für Sozialarbeit zur Berufsvorbereitung jugendlicher Ausländer. Quickborn: Metaplan 1974. 42 S.
17. Fortentwicklung der Ausländerbeschäftigungspolitik. Sitzung der Bund-Länder-Kommission am 4. August 1976 in Bonn. Bonn: BMA 1976. 11 S.
18. Gatzen, Helmut:
Hauptschulabschluß — Berufsreife für ausländische Kinder und Jugendliche. — Gelingt der Übergang von der Hauptschule zur Berufsschule? In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 71 (1975) 5, S. 395—397.
19. Gerstenmaier, Jochen; Hamburger, Franz:
Bildungswünsche ausländischer Arbeitserkinder. Ergebnisse einer Befragung von Eltern und Kindern. In: Materialien zum Projektbereich „Ausländische Arbeiter“, (1975) Nr. 10, S. 70—85.
20. Hohmann, Manfred (Hrsg.):
Unterricht mit ausländischen Kindern. Düsseldorf: Schwann 1. Aufl. 1976. 366 S.
21. Kästner, Harald:
Unterricht für ausländische Kinder und Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland — Ergebnisse und Probleme staatlicher Koordinierung. In: Bildung und Erziehung, 28 (1975) 1, S. 2—15.
22. López-Blasco, Andrés:
Zur Berufsausbildung der ausländischen Jugendlichen. Referat am 7. 5. 1976 in Freising bei München. In: Materialien zum Projektbereich „Ausländische Arbeiter“, (1976) Nr. 14, S. 84—96.
23. Meister, Bernd; Plesske, Wolfgang:
Drei Jahre Förderlehrgang für jugendliche Ausländer im Berufsbildungszentrum Köln. In: Jugend Beruf Gesellschaft, 28 (1977) 1—2, S. 44—51.
24. Rothammer, Peter et. al.:
Integration ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien im Städtevergleich. Probleme, Maßnahmen, Steuerungsinstrumente. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik 1974. 370 S.
25. Rund eine Million Kinder von Gastarbeitern ohne Chance für die Zukunft? In: Evangelischer Pressedienst (1976), Nr. 24. S. 1—44.
26. Rundbrief der Bundesanstalt für Arbeit an alle Dienststellen vom 13. 11. 1974. In: Journal G (1975), 4—5, S. 23—28.
27. Schleider, Hans-Otto:
Die berufliche Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer und deren Kinder. In: Die berufsbildende Schule, 28 (1976) 11, S. 632—636.
28. Schrader, Achim; Nikles, Bruno W.; Giese, Hartmut M.:
Die zweite Generation. Sozialisation und Akkulturation ausländischer Kinder in der Bundesrepublik. Kronberg: Athenäum 1976. 233 S.
29. Seubert, Rolf:
Zum Problem der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher. In: Die berufsbildende Schule, 26 (1974) 6, S. 430—439.
30. Spaun, Karin; Ponader, Harald:
Materialien zur Bildungssituation der Kinder ausländischer Arbeitnehmer an öffentlichen Grund- und Hauptschulen in Bayern. München: Staatsinstitut für Bildungsforschung und Bildungsplanung 1976. 119 S.
31. Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums zur Situation ausländischer Kinder und Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. In: Jugend Beruf Gesellschaft, 27 (1976) 4, S. 13—15.
32. Vink, Jan:
Außerschulische Sozialisationshilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. In: Jugend Beruf Gesellschaft, 26 (1976) 3, S. 11—20.
33. Vink, Jan; Diederichs, Erich:
Empfehlung der KMK vom 8. 4. 1976. Synopse zur KMK-Empfehlung 1971 und Kommentar. In: Materialien zum Projektbereich „Ausländische Arbeiter“ (1976) Nr. 14, S. 68—82.
34. Vink, Jan:
Integration ausländischer Jugendlicher im Übergangsfeld von der Schule zur Arbeitswelt. Thesen zur Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk vom 24.—25. Februar 1977 in Bonn. Bonn: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Projektgruppe Bonn. 1977. 12 S.
35. Waninger, Wolf:
Zur Ausbildungssituation der ausländischen Jugendlichen. In: Schweikert, Klaus et al.: Jugendliche ohne Berufsausbildung — ihre Herkunft, ihre Zukunft —. Hannover: Schroedel 2. Aufl. 1976. S. 123—130.

UMSCHAU

Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung empfiehlt mehrheitlich Verzicht auf Berufsausbildungsabgabe in 1978

Zum zweiten Male seit dem Ausbildungsförderungsgesetz von September 1976 legt 1978 der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft den Berufsbildungsbericht vor. Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Situation auf dem Ausbildungstellenmarkt. Schon jetzt hat sich ein Verfahren für das Zustandekommen des Berufsbildungsberichts sowie Beratung und Stellungnahme durch den Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung eingespielt:

- Entwurf und Abstimmung der Gliederung (bis Mai)
- Darstellung und Analyse der Maßnahmen des laufenden Jahres (bis September)
- Erarbeitung der Schwerpunktthemen des Berufsbildungsberichtes (bis Ende Oktober)
- erste Beratung der Ergebnisse der Daten-Erhebungen des laufenden Jahres (November)
- Vorlage des Gesamtentwurfs des Berufsbildungsberichts (November)
- Aufbereitung der Daten und Prognose für das nächste Jahr (Dezember)
- abschließende Beratung und Stel-

lungnahme durch den Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (Januar) mit einer Empfehlung zur Berufsbildungsfinanzierung an die Bundesregierung.

Dieser zeitliche Ablauf des Verfahrens stellt sicher, daß die längerfristigen strukturellen Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung sachgerecht und ohne Zeitdruck beraten werden können. Die aktuelle Diskussion über die Zahl der Ausbildungsplätze des laufenden Jahres und die Prognose für das kommende Jahr können dann auf diesem Hintergrund erfolgen.

Für 1978 lautet die Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB:

1. Der Hauptausschuß begrüßt die Fortschreibung des Berufsbildungsberichtes 1977 als Darstellung einiger Gesichtspunkte zur Situation der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Die bei der Erarbeitung des Berichtsentwurfs 1978 praktizierte enge Zusammenarbeit mit dem Hauptausschuß hat es ermöglicht, eine Vielzahl von Detailverbesserungen vorzunehmen. Wegen der überaus engen Fristen war es nicht möglich, eine weitere Straffung des Berichtes vorzunehmen. Um eine konzentriertere Darstellung und eine gründlicher vorbereitete Beratung des Berufsbildungsberichtes zu ermöglichen, sollten Strukturaussagen und die Darstellung vorhandener Daten bereits bis zum Herbst beraten werden, so daß ab Spätherbst nur noch aktuelle Daten beraten werden.

Die Anlaufschwierigkeiten bei der fristgerechten Meldung der Daten durch die zuständigen Stellen konnten im Jahre 1977 weitgehend überwunden werden. Die weitaus überwiegende Zahl der zuständigen Stellen hat die Daten rechtzeitig gemeldet.

Da die Beratungen im Hauptausschuß jedoch erst nach Vorlage aller Daten aufgenommen werden können, sollte für das laufende Jahr sichergestellt werden, daß diese Daten zum festgesetzten Termin vorliegen.

2. Bedauerlich ist, daß gegenwärtig eine Reihe von Ausbildungsplatzdaten lediglich rechnerisch zu ermitteln ist. Der Hauptausschuß erwartet, daß die weitere Konkretisierung der Berufsbildungsstatistik hier entscheidende Verbesserungen bringt.

Besonderes Votum der Beauftragten der Arbeitnehmer:
Eine weitere Verbesserung der Übersicht über die Angebotsseite sollte durch die Einführung einer Meldepflicht nach § 9 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) herbeigeführt werden.

3. Zu den einzelnen Aussagen des Berufsbildungsberichts:

3.1 Bund, Bundesanstalt für Arbeit, Länder, Kommunen, Kammern, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Verbände bemühen sich gemeinsam, die Berufsausbildung optimal zu fördern. Die Verflechtung der Förderungsaktivität und der Förderungsbeitrag der Beteiligten wird im Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1978 noch nicht hinreichend deutlich. Eine umfassende Darstellung der regelmäßigen Förderung durch die an der Berufsbildung Beteiligten soll in den Berufsbildungsbericht 1979 aufgenommen werden.

Der Hauptausschuß hält darüber hinaus eine Überprüfung der gesamtwirtschaftlichen Kosten der beruflichen Bildung für geboten.

Besonderes Votum der Beauftragten der Arbeitgeber:

Die Schätzung der Nettokosten für die Aufwendungen der privaten Wirtschaft in der Berufsbildung für 1975 ist mit 10 Milliarden DM zu niedrig angesetzt.

3.2 Im Kapitel „Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit“ sind die Einschränkungen zu den Aussagen zur Ausbil-

dung in der Industrie von besonderer Bedeutung. Eine Weiterentwicklung der Aussagemöglichkeiten in diesen Bereichen wird für dringend geboten gehalten.

Die Aussagen zur Flexibilität beruhen auf wissenschaftlichen Untersuchungen. Der Text sollte dies unter Wiedergabe der wesentlichen Untersuchungsansätze und Ergebnisse mit Angabe der Fundstellen gestrafft darlegen.

3.3 Aussagen zum Beitrag der beruflichen Schulen zur Ausbildungsplatzsituation und zur Entwicklung sind im Berufsbildungsbericht 1978 nur sehr begrenzt enthalten. In einer Gesamtdarstellung sollten Aussagen mit einer diesem Bereich entsprechenden Differenzierung in die künftigen Berufsbildungsberichte einbezogen werden. Dies gilt auch für den Bereich der laufbahnrechtlichen Ausbildung.

Weiterhin sollte der Zusammenhang des Ausbildungsplatzangebots mit der regionalen Wirtschaftsstruktur herausgearbeitet werden, der im Entwurf des Berichts 1978 nicht dargestellt wird. Insbesondere sollte die Abhängigkeit der Struktur des Ausbildungsplatzangebots von der regionalen Wirtschaftsstruktur erörtert werden.

4. Der Hauptausschuß stellt fest, daß

- das nach § 5 Abs. 4 APIFG-festgestellte Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahre 1977 584 327 betragen hat und damit um 67 450 (13 %) gestiegen ist;
- die nach § 5 Abs. 4 APIFG ermittelte Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen 585 909 betragen hat und damit im Vergleich zum Jahr 1976 um 11,3 % gestiegen ist;
- für das Jahr 1978 die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden auf rund 630 000 geschätzt wird; dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um 7,7 %.

5. Gegenüber dem Ausbildungsjahr 1977 müßten aufgrund der Nachfrageabschätzung zum quantitativen Ausgleich 46 000 Ausbildungsplätze zusätzlich bereitgestellt werden.

Besonderes Votum der Beauftragten der Arbeitnehmer:
Soll das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage um 12,5 % übersteigen, müßten dann insgesamt 125 000 Ausbildungsplätze mehr als im Vorjahr zur Verfügung stehen.

6. Die Länderbeauftragten erklären, daß die Länder ihre bisher erfolgreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation auch im Jahre 1978 fortführen und darüber hinaus ausbauen werden.

7. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung sowie der Deutsche Bauernverband und der Bundesverband der freien Berufe haben erklärt, es bestehe kein Zweifel, daß es den Betrieben auch 1978 gelingen werde, allen Jugendlichen, die es wünschen, einen Ausbildungspunkt anzubieten. Diese Aussage wird gestützt durch die bei den Arbeitsmärtern eingehenden Meldungen von Ausbildungsplätzen für

das neue Ausbildungsjahr und die im Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung prognostizierte Steigerung des realen Wachstums des Bruttosozialprodukts.

8. Aufgrund der zu erwartenden Situation bei der Ausbildungsplatzbilanz 1978 ist der Hauptausschuß der Auffassung, daß die Erhebung einer Berufsausbildungsabgabe gem. § 3 Abs. 1 APIFG nicht gerechtfertigt ist, zumal dadurch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe negativ berührt würde.

Besonderes Votum der Arbeitnehmer:
Eine wesentliche Verbesserung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage ist für die nächste Zeit nicht zu erwarten.

Es liegen keinerlei konkrete und überzeugende Anhaltspunkte dafür vor, daß das Angebot die Nachfrageschätzungen für das Jahr 1978 wesentlich übersteigen wird und ein die Nachfrage um 12,5 % übersteigendes Angebot erreicht werden kann.

Die Beauftragten der Arbeitnehmer stellen hiermit fest, daß die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung finanzieller Hilfen und der damit verbundenen Ausbildungsabgabe nach den §§ 2 und 3 APIFG vorliegen.

Sie empfehlen der Bundesregierung, eine entsprechende Feststellung und die Gewährung finanzieller Hilfen in Verbindung mit einer Berufsausbildungsabgabe in Höhe von 0,25 % der Bemessungsgrundlage. Sie erwarten, daß in Kürze die hierfür vorgesehene Rechtsverordnung erlassen wird.

9. Im Falle der Inkraftsetzung der Berufsausbildungsfinanzierung nach dem APIFG erwartet der Hauptausschuß die Berücksichtigung folgender Gesichtspunkte:

9.1 Der Hauptausschuß ist der Auffassung, daß alle nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufe in die Finanzierungsregelung nach dem Ausbildungsförderungsgesetz einbezogen werden sollen. Darüber hinaus sind auch andere Ausbildungsberufe zu fördern, die bundeseinheitlich geregelt sind und in denen in dualer Form auf der Grundlage von Ausbildungsverträgen ausgebildet wird; diese Voraussetzungen treffen z. Z. auf die Ausbildung zum Matrosen zu.

Der Hauptausschuß tritt dafür ein, daß die Berufsausbildung nach § 48 BBiG und § 42 b HwO ebenfalls vollständig in die Berufsausbildungsfinanzierung einbezogen werden soll.

Besonderes Votum der Beauftragten der Arbeitnehmer:

Die Beauftragten der Arbeitnehmer sind der Auffassung, daß nur eine Berufsausbildung Behindter, die zu einem anerkannten Abschluß führe und auf einer bundeseinheitlichen Regelung beruhe, von der Förderung erfaßt werden sollte. Sie halten es für bedenklich, Sonderregelungen der zuständigen Stellen bei der Ausbildungsförderung zu berücksichtigen.

9.2 Der Hauptausschuß ist der Auffassung, daß im ersten Jahr der Finanzierung nach dem Ausbildungsförderungs-

nungsgesetz darauf verzichtet werden sollte, eine regionale Differenzierung der Förderung vorzusehen. Es sollten zunächst Erfahrungen mit der Wirkungsweise der Finanzierung gesammelt werden.

Der Hauptausschuß ist der Auffassung, daß im Falle der Nichtinkraftsetzung der Finanzierungsregelung für 1978 in der Zwischenzeit Förderungsgrundsätze für eine regionale Förderung zu entwickeln sind.

9.3 Der Hauptausschuß spricht sich dafür aus, für Ausbildungsabschnitte in betrieblichen Ausbildungswerkstätten und überbetrieblichen Ausbildungsstätten einen Zuschlag zu den Förderungssätzen vorzusehen, der der unterschiedlichen Verweildauer angemessen Rechnung trägt. Durch diesen Zuschlag soll ein — wenn auch nur geringer — Teil der besonders hohen Kosten dieser Ausbildung abgedeckt werden.

9.4 Der Hauptausschuß spricht sich dafür aus, die Höhe der Förderungssätze für zusätzliche und wiederbesetzte Ausbildungsplätze in einer Relation von 2:1 vorzusehen. Damit würden auch diejenigen Betriebe im größeren Umfang gefördert werden können, die Ausbildungsplätze wiederbesetzen wollen. Zugleich wird dadurch auch anerkannt, daß bereits im Jahr 1977 viele Betriebe erhebliche Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze unternommen.

9.5 Der Hauptausschuß spricht sich dafür aus, eine Förderung auf der Grundlage von 3 Zuschußgruppen vorzunehmen.

Gesetzliche Grundlage und Aufgabe des Berufsbildungsberichts

Mit dem Berufsbildungsbericht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft wurde durch das Ausbildungsförderungsgesetz (APIFG) vom 7. September 1976 ein neues Instrument für die berufliche Bildung geschaffen. Nach § 5 dieses Gesetzes hat der zuständige Bundesminister jährlich zum 1. März einen Bericht über die regionale und sektorale Entwicklung des Angebots an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen der Bundesregierung vorzulegen. In dem Bericht ist die voraussichtliche Weiterentwicklung des Ausbildungsförderungsgesetzes der kommenden Jahre darzustellen. Erscheint die Sicherung eines ausgewogenen Angebots als gefährdet, sind in den Bericht Vorschläge für die Behebung dieses Mangels aufzunehmen.

Der Bericht dient demnach vor allem der Frühwarnung, wenn erkennbar ist, daß Angebot und Nachfrage bei Ausbildungsförderungsgesetzes auseinanderklaffen. Damit soll ein rechtzeitiges, sachgerechtes Handeln eingeleitet werden. Aufgrund der Aussagen des Berufsbildungsberichtes entscheidet die Bundesregierung, ob zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsförderungsgesetzes gezielte zusätzliche Maßnahmen ergriffen und ob die im Ausbildungsförderungsgesetz vorgesehene Umlagefinanzierung „ausgelöst“ und finanzielle Hilfen für Ausbildungsbetriebe gegeben werden müssen.

Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung am Berufsbildungsbericht

An der Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beteiligt. Die Hauptabteilung Strukturforschung Planung, Statistik bereitet nach § 5 Ausbildungsförderungsgesetz (APIFG) die statistischen Unterlagen zum Bereich der beruflichen Bildung und deren Analyse vor, z. B. über Art, Zahl, Größe und Standort der Ausbildungsstätten, qualitative und quantitative Entwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen, Entwicklung des zu erwartenden Bedarfs an Ausbildungsplätzen. Der Hauptausschuß des BIBB berät den Entwurf des Berufsbildungsberichtes und nimmt dazu Stellung.

Wechsel im Vorsitz des Hauptausschusses

Am 25. Januar 1978 übernahm Frau Maria Weber, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, den Vorsitz im Hauptausschuß des BIBB. Sie ist Nachfolgerin von Prof. Dr. P. G. von Beckerath, Mitglied des Vorstandes der Bayer Werke AG, der den Vorsitz in der schwierigen Phase seit der Konstituierung des Hauptausschusses am 8. 12. 1976 innehatte. Stellvertretende Vorsitzende sind Dr. R. Mayerle, Abteilungsleiter im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, H. Lemke, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Prof. Dr. P. G. von Beckerath.

Das Ausbildungsförderungsgesetz (APIFG) sieht vor, daß der Vorsitzende aus der Mitte des Hauptausschusses für die Dauer eines Jahres gewählt wird. Der Vorsitzende wird der Reihe nach von den Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes vorgeschlagen.

„Betriebsorganisation und Arbeitsvorbereitung in der Bekleidungsindustrie“ — ein Lehrgang für die 3. Stufe „Bekleidungsschneider“

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Anschluß an den Lehrgang „Zuschneiden und Einrichten in der Bekleidungsindustrie“ jetzt einen weiteren Lehrgang für die Berufsausbildung Jugendlicher nach der Stufenausbildungsordnung in der Bekleidungsindustrie herausgebracht: „Betriebsorganisation und Arbeitsvorbereitung in der Bekleidungsindustrie“. Er korrespondiert mit den Ausbildungsbereichen

§ 8 Ziffer 5 Kenntnisse der Betriebsorganisation im Ausbildungsbetrieb

§ 8 Ziffer 8 Ausführung von Kontrollarbeiten

§ 8 Ziffer 11 Arbeitsvorbereitung im Betrieb

für die eine Ausbildungsdauer von drei Monaten in der Ausbildungsbereich vorgesehen ist.

Der Lehrgang umfaßt — unter Voranstellung von Lernzielen — folgende

Übungen einschließlich der dazu erforderlichen Kenntnisvermittlung:

1. Organisationsschaubild des Fertigungsbetriebes zeichnen
2. Durchführen eines Interviews mit Betriebsleitung und Betriebsrat
3. Gestaltung eines Arbeitsplatzes
4. Gestaltung einer Arbeitsmethode
5. Erstellen einer Basisunterlage für Arbeitsablauf und Disposition
6. Terminüberwachung eines Fertigungsauftrages
7. Erarbeiten einer Qualitätskontrollunterlage für einen Nährarbeitstag
8. Durchführen einer Stichprobenkontrolle im Nährbereich
9. Durchführen einer Endkontrolle
10. Zuschlagskalkulation aufstellen

Die Kenntnisprüfung zum Lehrgang erscheint gesondert als Lose-Blatt-Sammlung. Sie enthält entsprechende Kontrollfragen für die einzelnen Kapitel. Die Lösungen finden sich neben weiteren Hinweisen zur Durchführung der Übungen und Vermittlung der Kenntnisse im Begleitheft für Ausbildungsbereich.

Der Lehrgang kostet DM 11,50, das Begleitheft für Ausbilder DM 6, — und die Kenntnisprüfung DM 2,75. Die Lehrgangsteile können komplett oder einzeln beim Beuth-Verlag GmbH, Burggrafenstraße 4—7, 1000 Berlin 30 oder Kamekestraße 2—9, 5000 Köln 1, bezogen werden.

Die Lehrtexte sind leichtverständlich abgefaßt, Schaubilder und Formularvorschläge erleichtern die Durchführung der Übungen. Sie wurden vor Drucklegung von Ausbildern und Auszubildenden namhafter Bekleidungsbetriebe aus DOB, HAKA und Maschenverarbeitung erprobt. Als Autor konnte Frau Ing. (grad.) Scheres-Koch vom Bekleidungs-technischen Institut Mönchengladbach gewonnen werden. Während der Erprobung zeigte sich auch, daß mit Hilfe derartiger Unterweisungen die zukünftigen Mitarbeiter aktiviert und für die Belange einer optimalen Bewältigung der Aufgaben in der Produktion aufgeschlossen werden können.

Nach Auffassung europäischer Organisationsexperten liegt ein wichtiger Beitrag zur Effizienzsteigerung und damit zur Überlebenssicherung der Bekleidungsindustrie u. a. in der Arbeitsvorbereitung und Produktionssteuerung. Dieser Lehrgang vermittelt dazu dem Nachwuchs Grundkenntnisse und -fertigkeiten anhand exemplarischer Übungen, die in allen Spezialbranchen Anwendung finden können. Bereits tätigen Mitarbeitern gibt er Hilfe und Anregung für das Selbststudium.

Voraussichtlich im Herbst 1978 wird der letzte Lehrgang für die 3. Stufe Bekleidungsschneider „Erzeugnisgestaltung und Verarbeitungstechnik in der Bekleidungsindustrie“ in gleicher Konzeption und Aufmachung erscheinen, der einen Beitrag zur Unterweisung in produktionsgerechter (produktionsbewußter) Modellgestaltung leisten soll. Damit liegen dann für alle Ausbildungsbereiche der 1971 neu anerkannten 3. Ausbildungsstufe „Bekleidungsschneider“ entsprechende Ausbildungsbereiche vor.

Gisela Axt

MITTEILUNGEN DES BIBB

Ergebnisse der Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge

Es wird den im folgenden genannten Fernlehrinstituten die Berechtigung erteilt, die Eignung der Lehrgänge durch das Gütezeichen des Bundesinstituts (Abb.) kenntlich zu machen.

Vom BBF erteiltes Gütezeichen für Fernlehrgänge



Kurzbeschreibung Nr. 189

Der Fernlehrgang

Fachkaufmann für das Personalwesen
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Betriebswirtschaftlicher Verlag
Dr. Th. Gabler KG
Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf die IHK-Prüfung zum Fachkaufmann für das Personalwesen.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens 1½jährigen Praxis im Personalbereich oder einer mindestens sechsjährigen Berufstätigkeit in mehreren Bereichen des Personalwesens.

Zulassungsbedingungen für die IHK-Prüfung:

Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie eine weitere Berufspraxis von mindestens drei Jahren im Personal- und Sozialbereich oder sechs Jahre Berufstätigkeit, davon mindestens drei Jahre im Personal- und Sozialbereich.

Lehrgangsinhalte:

Grundlagen der Personalarbeit — Wirtschaftliche Grundlagen (Produktionsfaktoren, Meßziffern, Märkte und Preisbildung, Marktformen, Wirtschaftsordnungen und -systeme, Wirtschaftskreislauf, Konjunkturpolitik) — Betriebsorganisation.

Arbeitsschutz und Betriebssicherheit — Grundlagen der Lohnfindung — Einführung in die Arbeitswissenschaft.

Betriebliche Personal- und Lohnpolitik — Sozialleistungspolitik — Personalplanung, -beschaffung, -freisetzung, -einsatz, -entwicklung und -förderung — Ausbildungswesen.

Führungsprobleme und Verhaltenswissenschaften — Betriebssoziologie — Betriebspychologie — Jugend- und Entwicklungspychologie — Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Rechtslehre: BGB — Arbeitsrecht — Recht der beruflichen Bildung — Sozialversicherungsrecht — Lohnsteuerrecht.

Geschichte der Sozialpartner.

Lehrgangsdauer:

(bei 10—12 Std. wöchentlicher Studienzeit) 18 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

Etwa 36 Lehrbriefe mit ca. 2000 Seiten — DIN B 5.

Lehrgangskosten:

Bei Vorauszahlung (DM 250,—) je Semester	DM 750,—
bei Zahlung in regelmäßigen zeitlichen Abständen (3 X DM 260,—):	DM 780,—
Gesetzesetexte	
(DM 30,— pro Semester):	DM 90,—
Prüfungsgebühr IHK:	DM 150,—

Für diesen Lehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis 31. März 77 bzw. 30. April 77 bzw. 30. Juni 77 bzw. bei Neuauflage des Lehrgangsmaterials nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 190

Der Fernlehrgang

Fachkaufmann für das Personalwesen
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Betriebswirtschafts-Akademie e. V.
Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf die IHK-Prüfung zum Fachkaufmann für das Personalwesen.

Zielgruppe/Vorbildungs-, voraussetzungen:

Personen mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens 1½jährigen Praxis im Personalbereich oder einer mindestens sechsjährigen Berufstätigkeit in mehreren Bereichen des Personalwesens.

Zulassungsbedingungen für die IHK-Prüfung:

Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie eine weitere Berufspraxis von mindestens drei Jahren im Personal- und Sozialbereich oder sechs Jahre Berufstätigkeit, davon mindestens drei Jahre im Personal- und Sozialbereich.

Lehrgangsinhalte:

Grundlagen der Personalarbeit — Wirtschaftliche Grundlagen (Produktionsfaktoren, Meßziffern, Märkte und Preisbildung, Marktformen, Wirtschaftsordnungen und -systeme, Wirtschaftskreislauf, Konjunkturpolitik) — Betriebsorganisation.

Arbeitsschutz und Betriebssicherheit — Grundlagen der Lohnfindung — Einführung in die Arbeitswissenschaft.

Betriebliche Personal- und Lohnpolitik — Sozialleistungspolitik — Personalplanung, -beschaffung, -freisetzung, -einsatz, -entwicklung und -förderung — Ausbildungswesen.

Führungsprobleme und Verhaltenswissenschaften — Betriebssoziologie — Betriebspychologie — Jugend- und Entwicklungspychologie — Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Rechtslehre: BGB — Arbeitsrecht — Recht der beruflichen Bildung — Sozialversicherungsrecht — Lohnsteuerrecht.

Geschichte der Sozialpartner.

Lehrgangsdauer:

(bei maximal 12 Std. wöchentlicher Studienzeit) 18 Monate Nahunterricht an 10 Samstagvormittagen pro Semester (insgesamt 150 Std.).

Umfang des Lehrmaterials:

Etwa 36 Lehrbriefe mit ca. 2000 Seiten — DIN B 5.

Lehrgangskosten:

Bei Vorauszahlung (DM 250,— pro Semester):	DM 750,—
bei Zahlung in regelmäßigen zeitlichen Abständen (3 X 260,— DM):	DM 780,—
Gesetzesetexte (DM 30,— pro Semester):	DM 90,—
Nahunterricht (DM 200,— pro Semester):	DM 600,—
Prüfungsgebühr IHK:	DM 150,—

Für die Teilnehmer an diesem Lehrgang gewähren die Arbeitsämter — wenn die dafür geforderten Voraussetzungen erfüllt sind — Leistungen im Rahmen der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Für Teilnehmer, die nach dem AFG gefördert werden, ist der Nahunterricht obligatorisch.

Für diesen Lehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis 31.3.1977 bzw. 30.4.1977 bzw. bei Neuauflage des Lehrgangsmaterials nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 191

Der Fernlehrgang

Betriebswirt
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Studiengemeinschaft
Werner Kamprath Darmstadt KG
Ostendstraße 3, 6102 Pfungstadt

Lehrgangsziel:

Erweiterung und Vertiefung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse mit dem Ziel, mittlere Führungspositionen im Beruf ausüben zu können. Vorbereitung auf eine institutsinterne Abschlußprüfung.

Zielgruppe/Vorbildungs-, voraussetzungen:

Personen mit einer abgeschlossenen

Berufsausbildung in einem kaufmännischen Beruf oder in einem Verwaltungsbereich und einer mehrjährigen Berufserfahrung in einem dem Fortbildungsziel dienlichen Beruf sowie Sachbearbeiter mit kfm. Grundkenntnissen und mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung.

Lehrgangsinhalte:

Volks- und Betriebswirtschaftslehre — Rechnungswesen (Buchführung und Bilanzierung, Kostenrechnung) — Organisation und Datenverarbeitung — Betriebsfunktionen (Unternehmensführung, Personal- und Ausbildungswesen, Marketing und Werbung, Beschaffung und Lager, Finanzierung) — Rechtswesen (Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, Sozialversicherungs- und Steuerrecht) — Mathematik und Statistik.

Lehrgangsdauer:

(bei einer wöchentlichen Studienzeit von 8—10 Std.) 27 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

59 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 3570 Seiten — DIN A 4
1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten ab 1. 1. 1977:

Bei monatlicher Zahlungsweise (27 × DM 89,—) DM 2403,—

Für diesen Lehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. Juni 1977 bzw. bei Neuauflage nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 192

Der Fernlehrgang

Ausbildung von Ausbildern

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Studiengemeinschaft
Werner Kamprath Darmstadt KG
Ostendstraße 3, 6102 Pfungstadt

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen, die die Ausbilder-Eignungsprüfung ablegen wollen. Zur IHK-Prüfung zugelassen werden in der Regel nur Personen,

- die fachlich geeignet sind, d. h. mindestens 24 Jahre alt sind und eine für den zu vermittelnden Ausbildungsberuf einschlägige Berufsausbildung nachweisen können (ersatzweise die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung gem. § 76, BBiG)
- die persönlich geeignet sind (§ 20 BBiG)
- die in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind (§ 1 AEVO).

Die bisherige Zulassungspraxis der Kammern zeigt jedoch, daß im Einzelfall auch zur Prüfung zugelassen werden kann, wer nicht oder noch nicht die erste und dritte Voraussetzung erfüllt. Einheitlich gilt dagegen, daß bei der Eintragung als Ausbilder in die sog. „Lehrlingsrolle“ alle genannten Voraussetzungen und darüber hinaus die er-

weiterte fachliche Eignung gem. AEVO vorliegen müssen.

Lehrgangsinhalte:

Inhalte der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO)
Grundfragen der Berufsausbildung
Planung und Durchführung der Ausbildung
Der Jugendliche in der Ausbildung
Rechtsgrundlagen

Lehrgangsdauer:

(bei einer wöchentlichen Studienzeit von 4 Stunden) 7 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

7 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 580 Seiten — DIN A 4
1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten ab 1. 1. 1977:

bei monatlicher Zahlungsweise (7 × DM 59,—) DM 413,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. Juni 1977 bzw. bei Neuauflage nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 193

Der Fernlehrgang

Organisationslehre I

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Akademikergesellschaft
für Erwachsenenbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1

Lehrgangsziel:

Vermittlung von Grundkenntnissen der Betriebsorganisation, der Mitarbeiterführung und der Unternehmensberatung.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit oder ohne kaufmännische Grundausbildung, jedoch mit wirtschaftlichen Grundkenntnissen und praktischen Erfahrungen im Organisationsbereich.

Lehrgangsinhalte:

Grundbegriffe: Mensch und Organisation — Die Aufgabe als Ausgangspunkt — Improvisation — Arbeitsteilung — Kompetenz und Verantwortung.

Aufbauorganisation: Aufgabenanalyse, -synthese — Abteilungsgliederung — Organisationsformen — Darstellung der Organisationsstruktur — Stabsorganisation — Stellvertretung — Ausschüsse und Kommissionen — Organisation der Geschäftsleitung — Mängel in der Organisationsstruktur.

Ablauforganisation: Gegenstand, Bedeutung und Wirkungsbereich — Unterschied zur Aufbauorganisation — Zielsetzungen der Ablauforganisation — Hauptscheinungsformen von Arbeitsabläufen — Darstellungsvarianten für Arbeitsabläufe — Schematische Darstellungshilfen — Ablauforganisatorische Prinzipien im technischen Bereich und im administrativen Bereich der Unternehmung — Hilfsmittel der Ablauforganisation — Aufgabenstellung —

Aufnahme, Analyse des Istzustandes — Entwicklung, Einführung des Sollzustandes.

Mitarbeiterführung: Wesen der Führung — Führungsverhalten — Führungsstile — Führungsaufgaben — Führungstechniken — Führungsmittel — Information — Mitarbeiterbesprechung — Konferenzen — Anerkennung und Kritik — Stellenbeschreibung — Führungsrichtlinien — Führungsmodelle — Harzburger Modell — Management by Objectives — SIB-Modell — St. Galler Management-Modell — Lohnfindung und Beurteilungswesen.

Unternehmensberatung: Formen der Beratung — Problem der Kontaktaufnahme — Vertragliche Regelung — Aufgabenabgrenzung — Psychologische Hindernisse — Mitarbeit des Klienten — Arbeitsweise des Beraters — Spezifische Vorteile und Grenzen der Unternehmensberatung.

Lehrgangsdauer:

(bei maximal 2 Std. täglicher oder 15 Std. wöchentlicher Studienzeit) 12 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

12 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 550 Seiten — DIN A 4; 1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten:

bei monatlicher Zahlungsweise (12 × DM 24,—) DM 288,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis spätestens 30. Juni 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 194

Der Fernlehrgang

Werde- und Gebrauchsgrafiker

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Studiengemeinschaft
Werner Kamprath Darmstadt KG
Ostendstraße 3, 6102 Pfungstadt

Lehrgangsziel:

Vermittlung von künstlerisch, gestalterischen Grundkenntnissen und -fertigkeiten, Einblick in das Tätigkeitsfeld Grafik-Designer (der Lehrgang kann zur Vorbereitung auf ein Vollstudium im Bereich Grafik-Design dienen).

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit Haupt- oder Realschulabschluß und künstlerisch/creativer Eignung.

Lehrgangsinhalte:

Freies und angewandtes Zeichnen — Grafische Techniken — Anatomie, Schrift und Typografie — Akt und Figur — Reprotechniken — Design — Arbeitsgebiete des Gebrauchsgrafikers und Designers.

Lehrgangsdauer:

(bei maximal 2 Std. täglicher oder 15 Std. wöchentlicher Studienzeit), ca. 4 Jahre.

Umfang des Lehrmaterials:

22 Lehrbriefe mit insgesamt 1480 Seiten — DIN A 4.

Lehrgangskosten ab 1.1.1977:

bei monatlicher Zahlungsweise
(22 × DM 79,—) DM 1738,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung noch nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 195**Der Fernlehrgang****Steuerlehre**

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Akademikergesellschaft
für Erwachsenenbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1

Lehrgangsziel:

Vermittlung umfassender Kenntnisse im Bereich des Steuerrechts.

**Zielgruppe/Vorbildungs-
voraussetzungen:**

Personen mit mehrjähriger einschlägiger Berufspraxis.

Lehrgangsinhalte:

Grundbegriffe — Abgabenordnung — Steueranpassungsgesetz — Betriebsprüfungsordnung — Steuersäumnisgesetz — Steuerstrafrecht — Einkommensteuer — Körperschaftsteuer — Gewerbesteuer — Bewertungs- und Vermögensteuergesetze — Umsatz(Mehrwert)-steuer — Verkehrssteuer — Grundsteuer — Erbschaftsteuer — Betriebswirtschaftliche Steuerlehre.

Lehrgangsdauer:

(bei max. 2 Std. täglicher oder 15 Std. wöchentlicher Studienzeit) 12 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

12 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 540 Seiten — DIN A 4; 1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten ab 1.1.1977:

bei monatlicher Zahlungsweise
(12 × DM 24,—) DM 288,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 196**Der Fernlehrgang****Entscheidung über die Unternehmung
als Ganzes**

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

DGB — Die Briefschule GmbH,
Hans-Böckler-Str. 39, 4000 Düsseldorf 1

Lehrgangsziel:

Erfassung betriebswirtschaftlicher Gesamtzusammenhänge, die die wirtschaftsordnungsbezogenen Lebensbedingungen einer Unternehmung betreffen.

**Zielgruppe/Vorbildungs-
voraussetzungen:**

Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder mehrjähriger betrieblicher Praxis sowie Grundkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre.

Lehrgangsinhalte:

Unternehmensbewertung — Rechtsformen — Unternehmenskonzentration — Finanzierung — Unternehmung und Steuern.

Lehrgangsdauer:

(bei max. 2 Std. täglicher oder 15 Std. wöchentlicher Studienzeit) ca. 6 Monate

Umfang des Lehrmaterials:

5 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 160 Seiten — DIN A 4.

Lehrgangskosten:

Bei monatlicher Zahlungsweise DM 70,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 31. Mai 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 197**Der Fernlehrgang****Betriebliches Informationswesen
und EDV**

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Akademikergesellschaft
für Erwachsenenbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1

Lehrgangsziel:

Vermittlung praxisorientierter Grundkenntnisse über innerbetriebliche Informationssysteme sowie Vermittlung von Grundkenntnissen der EDV.

**Zielgruppe/Vorbildungs-
voraussetzungen:**

Personen insbesondere des unteren und mittleren Managements mit berufspraktischen Erfahrungen auf betriebswirtschaftlichem Gebiet; wünschenswert sind technisch-mathematische Vorkenntnisse.

Lehrgangsinhalte:

Betriebliches Informationswesen: Betriebswirtschaftliche Information — Regeln eines wirksamen betriebswirtschaftlichen Informationssystems — Richtigkeit und Genauigkeit — Wirksamkeit der Information — Wirtschaftlichkeit — Rechtzeitige, zielgerechte, verständliche, kurze Information — Datenerfassung — Daten- und Informationsfluß — Informationsbedarf — Management — Information und Management — Informationssystem — Das Rechnungswesen im Informationssystem — Das Rechnungswesen im Informationskreislauf — Kybernetik in der Unternehmung — Führen, Planen, Dispatrionieren — Störgrößen und Stellgrößen — Erfassen und Informieren — Kontrollieren und Regulieren — Anwendungsprobleme — Wissensvermittlung und Dokumentation — Public Relations — Dynamische Dokumentation.

Elektronische Datenverarbeitung: Grundbegriffe — Aufbau von EDV-An-

lagen (Computer Hardware) — Zahlensysteme — Datenorganisation — Programmablaufplan — Programmierung Programmiersprachen — Betriebssysteme — Betriebsarten — Definition und Begriffe der EDV-Organisation — EDV-Planung — Voruntersuchung (Ist-Zustand, Problemanalyse) — Grobplanung (Kritik des Ist-Zustandes, Systemplanung) — Rahmenvorschlag (Bericht über die Planungsergebnisse) — Spezialfragen.

Lehrgangsdauer:

(bei einer wöchentlichen Studienzeit von 4 Stunden) 12 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

12 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 600 Seiten — DIN A 4; 1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten:

Bei monatlicher Zahlungsweise
(12 × DM 24,—) DM 288,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 31. Mai 1977 bzw. bis zum 31. Dezember 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 198**Der Fernlehrgang****Beschaffungs-, Produktions- und
Absatzentscheidungen**

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

DGB — Die Briefschule GmbH,
Hans-Böckler-Str. 39, 4000 Düsseldorf 1

Lehrgangsziel:

Verständnis betrieblicher Entscheidungen im Beschaffungs-, Produktions- und Absatzbereich durch Vertrautwerden mit den üblichen Planungs- und Kalkulationsverfahren der Praxis

**Zielgruppe/Vorbildungs-
voraussetzungen:**

Personen, die in ihrer beruflichen und gewerkschaftlichen Funktion an betrieblichen Entscheidungen im Beschaffungs-, Produktions- und Absatzbereich mitarbeiten und darüber hinaus mit Planungs- und Kalkulationsverfahren vertraut gemacht werden wollen.

Lehrgangsinhalte:

Beschaffung: Wesen — Aufgaben von Beschaffungsplanung und Beschaffungsdisposition — Verfahren der Beschaffungskalkulation — Eigenfertigung oder Fremdbezug.

Produktion: Produktions-, Programm-, Bereitstellungs- und Ablaufplanung unter besonderer Berücksichtigung der Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung — Reihenfolgeplanung mit und ohne Zwischenlager — Terminplanung bei zentraler und dezentraler Organisation — Netzplantechnik — Produktionsbedingungen und betriebliches Kostenniveau.

Absatz: Absatzplanung — Absatzpolitische Instrumentarium — Vertriebssysteme — Absatzformen — Absatzwege — Konditionen und Kundenpolitik — Freipolitik — Produktstrategie und Werbung — Marketing.

Lehrgangsdauer:
(bei mindestens 2 Std. wöchentlicher Studienzeit) 6—7 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:
5 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 130 Seiten — DIN A 4 (dicht bedruckt).

Lehrgangskosten:
Bei Vorauszahlung oder bei monatlicher Zahlungsweise (5 X DM 14,—) DM 70,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. 6. 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 199

Der Fernlehrgang
Verkäufertraining — Überzeugungstechnik
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:
Verlag für Berufsbildung GmbH
Waldstraße 3, 6082 Mörfelden

Lehrgangsziel:
Vermittlung von Kenntnissen der Verkaufspräzisologie und Verkaufstechnik.

Zielgruppe/Vorbildungsvoraussetzungen:
Personen mit guter Allgemeinbildung, die eine Ausbildung zum Verkäufer/ Einzelhandelskaufmann absolviert haben bzw. eine Verkaufstätigkeit ausüben.

Lehrgangsinhalte:
Einführung in die Verkaufspräzisologie — Die Persönlichkeit des Verkäufers — Kundenverhalten — Sprech- und Redetechnik — Nonverbale Kommunikation (Körpersprache) — Kartei — Planung des Verkäufers — Kontaktaufnahme — Gesprächseröffnung und Verkaufsgespräch — Bedarfsanalyse und Produktanalyse — Angebot und Abschluß.

Lehrgangsdauer:
(bei einer täglichen Studienzeit von 1 Std.) 6 Monate; 4 Tage Nahunterricht (40 Stunden)

Umfang des Lehrmaterials:
ca. 400 Text- und Arbeitsblätter in Loseblattform — DIN A 4.

Lehrgangskosten: DM 320,—
Seminargebühren: DM 400,—
Prüfungsgebühr: DM 150,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 31. Dezember 1977 bzw. bei Neuauflage nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 200

Der Fernlehrgang
Kaufmännische Rechtskunde
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:
Studiengemeinschaft
Werner Kamprath Darmstadt KG
Ostendstraße 3, 6102 Pfungstadt

Lehrgangsziel:
Vermittlung fundierter Kenntnisse des kaufmännischen Rechts einschließlich des Arbeits- und des Steuerrechts.

Zielgruppe/Vorbildungsvoraussetzungen:
Personen mit Hauptschulabschluß und kaufmännischen Grundkenntnissen.

Lehrgangsinhalte:
Einführung in das Rechtswesen — Bürgerliches Recht (Natürliche, juristische Personen, Sachen, Arten der Rechtsgeschäfte, Recht der Schuldverhältnisse, Sachenrecht) — Wertpapierrecht — Wechsel- und Scheckrecht — Handelsrecht — Gesellschaftsrecht — Wirtschaftsrecht — Arbeitsrecht — Steuerrecht — Sozialversicherungswesen.

Lehrgangsdauer:
(bei 3—4 Std. wöchentlicher Studienzeit) 10 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:
10 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 620 Seiten DIN A 4; 1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten ab 1. 1. 1977:
bei monatlicher Zahlungsweise (10 X DM 34,—) DM 340,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. Juni 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 201

Der Fernlehrgang
Industriefachwirt
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:
Betriebswirtschaftlicher Verlag
Dr. Th. Gabler KG
Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:
Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung „Industriefachwirt“ an der Industrie- und Handelskammer.

Zielgruppe/Vorbildungsvoraussetzungen:
Personen mit einem mittleren Bildungsabschluß und abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens einjährigen Praxis im Industriebetrieb, bei nicht abgeschlossener Berufsausbildung mit einer mindestens vierjährigen Praxis.

Zulassungsbedingungen für die IHK-Prüfung:

- abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen Ausbildungsbereich
- 2—4 Jahre praktische Tätigkeit — je nach Kammer verschieden — im kaufmännischen Bereich eines Industrieunternehmens
- bei fehlender abgeschlossener Ausbildung Nachweis einer sechsjährigen einschlägigen praktischen Tätigkeit.

Lehrgangsinhalte:
Volks- und betriebswirtschaftliche

Grundlagen — Bürgerliches Recht und Handelsrecht — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen (Zahlungsverkehr, Kreditverkehr, Betriebliche Finanzierung, Buchhaltung und Abschluß, Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Kosten- und Leistungsrechnung) einschließlich Steuern im Betrieb — Methoden der Unternehmensführung im Industriebetrieb, Betriebsorganisation — Arbeitsmethodik und Rhetorik — Betriebliches Personalwesen — Grundlagen der Statistik — Beschaffungs- und Lagerwesen — Industrielle Material- und Produktionswirtschaft — Absatzwirtschaft, Absatzwirtschaft im Industriebetrieb.

Lehrgangsdauer:
(bei maximal 8—10 Std. wöchentlicher Studienzeit) 24 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:
24 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 2000 Seiten — DIN B 5 (6 Lieferungen pro Halbjahr).

Lehrgangskosten:
Bei Zahlung pro Halbjahr (4 X DM 255,—) oder bei monatlicher Zahlungsweise (24 X DM 42,50) DM 1020,— Kosten für Gesetzestexte — maximal: DM 120,— Prüfungsgebühr wird von der IHK festgesetzt.

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. Juni 1977 bzw. bis zum 30. September 1977 nachzuweisen ist.

Widerruf (betr. Kurzbeschreibung Nr. 156)

Die Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung mbH, Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1, bietet den Fernlehrgang „Betriebsorganisation und Personalführung“ nicht mehr an.

Das Gütezeichen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung ist damit erloschen und darf für den o. g. Fernlehrgang nicht mehr verwendet werden.

Autoren dieses Heftes

Christel Schmarsow, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 2

Helga Thomas, Technische Universität Berlin, Straße des 17. Juni 135, 1000 Berlin 12

Sabine Adler, Helga Gafga, Brigitte Gravas-Distler, Werner Maschewsky, Barbara Meifort, Reinhold Neuber und Volker Preuß sind Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schroedel Pädagogik

Reihe: Beiträge zur Berufsbildung

Bitte fordern Sie den
Prospekt BE 11 an.
Postkarte genügt.

Beiträge zur Berufsbildung

Hesse Jungk Lipsmeier Manz

Berufsbild und Studienplan

Schroedel

Beiträge zur Berufsbildung

Wolf-Dietrich Greinert

Schule als Instrument sozialer Kontrolle und Objekt privater Interessen

Schroedel

Hesse, Jungk, Lipsmeier, Manz
Berufsbild und Studienplan
Empirische Beiträge zur Entwicklung von Hochschulcurricula
Best.-Nr. 36720
283 Seiten, kart., DM 31,60

Wolf-Dietrich Greinert
**Schule als Instrument sozialer
Kontrolle und Objekt privater
Interessen**

Der Beitrag der Berufsschule zur politischen Erziehung der Unter- schichten.
Best.-Nr. 36721
208 Seiten, kart., DM 21,80

Martha Ibrahim,
Angela Paul-Kohlhoff
Politikunterricht an der Berufsschule in der Erfahrung der Schüler.
Best.-Nr. 36722
240 Seiten, kart., DM 28,80

Der Band enthält den Bericht einer Forschungsgruppe, die sich mit der Frage beschäftigte: Welche Faktoren beeinflussen – positiv oder negativ – den politischen Unterricht an der Berufsschule? – Ausgewertet wurden Befragungen von Schülern, Eltern, Lehrern und Ausbildern im Hinblick auf das, was demokratisches Denken auslöst und fördert.

Die Autoren behandeln auf der Basis von empirischen Untersuchungen den Beruf des Lehrers an beruflichen Schulen und seine akademische Ausbildung. Sie konzentrieren sich vor allem auf die Ermittlung beruflicher Probleme und auf die Darstellung und Bewertung unterschiedlicher Ausbildungskonzepte. Es ist der erste umfassende Versuch, die hochschulpolitischen und -didaktischen Entscheidungen bei der Einrichtung eines neuen Studienganges nachzuzeichnen und anhand eines Entscheidungsmodells zu kritisieren.

Warum versagt die Berufsschule heute bei der politischen Erziehung ihrer Schüler? Der Autor versucht, die Gründe dafür aufzudecken. Dazu unternimmt er eine kritische Analyse der Entwicklung des Berufsschulwesens von der allgemeinen Fortbildungsschule bis zur gewerblichen Berufsschule.