

A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

32231



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

2 April 1982

11. Jahrgang

Heft 2

April 1982

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)

— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung —

einschließlich

Mitteilungen des
Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung**Herausgeber**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

— Der Generalsekretär —

Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

Hans-Joachim Walter (verantwortlich)

Monika Mietzner (Redaktionsassistenz)

Telefon (030) 86 83-2 83 oder 86 83-2 23

Beratendes Redaktionsgremium:

Dagmar Lennartz, Gisela Pravda, Edgar Sauter

Die mit Namen 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.

VerlagBeuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30**Erscheinungsweise**zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von 32 Seiten.**Bezugspreise**Einzelheft DM 7.—, Jahresabonnement DM 28.—,
Studentenabonnement DM 15.—,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzelpreis berechnet;
im Ausland DM 36.—;
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen**Kündigung**

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung bleiben vorbehalten.

DruckOskar Zach KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 45 15

Inhalt

Frauen in Ausbildung und Beruf	1
Zu den Beiträgen	2
<i>Ruth Brandherm-Böhmker / Barbara Stiegler</i> Schaffung und Chancengleichheit für Mädchen in technischen Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, speziell der Deutschen Bundespost	
Folgerungen aus Ergebnissen der Motivierungsphase des Bonner Modellversuchs	2
<i>Christel Alt</i> Entscheidungen für einen gewerblich/technischen Ausbildungsberuf und Berufsperspektiven	
Erfahrungen aus dem Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen	4
<i>Angela Paul-Kohlhoff / Josef Rützel</i> Gewerblich-technische Ausbildung für Frauen – Veränderung der Ausbildungspraxis?	8
<i>Marliese Dobberthien</i> Privileg oder Diskriminierung? Der Frauenarbeitsschutz	11
<i>Helga Foster / Monika Oels</i> Neue Ziele der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen	15
<i>Beate Hesse</i> Frauenförderungsprogramme – ein Instrument zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Beruf	21
<i>Margitta Klähn / Melanie Nassauer</i> Aspekte des Berufsalltags teilzeitarbeitender Frauen	25
<i>Barbara Hegelheimer</i> Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland	28
<i>Christoph Ehmann</i> Frauen und Fernunterricht	32
<i>Christel Balli</i> Frauen in der Werbung für Fernunterricht Eine Analyse von Lehrgangskatalogen	35
UMSCHAU	39
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
<i>Gisela Westhoff</i> Jugendliche nach der Berufsvorbereitung: Erste Ergebnisse einer Wiederholungsbefragung bei Absolventen des Jahrgangs 1979/80	42
ZUR DISKUSSION	45
KURZMELDUNGEN	46
MODELLVERSUCHE	47

Frauen in Ausbildung und Beruf

Wer in der letzten Zeit aufmerksam die Entwicklung des Arbeitsmarktes verfolgte, vermerkt ein altvertrautes Problem, das gegenwärtig wieder besonders hervortritt. Nach wie vor sind Frauen in viel stärkerem Maße als Männer disponibler Faktor des Gesamtarbeitsmarktes, problemträchtiger Teil einer „industriellen Reservearmee“. Und immer noch ist festzustellen, daß Schwankungen des Arbeitsmarktes unmittelbare Auswirkungen auf das aktuelle Ausbildungsplatzangebot haben. Obwohl Frauen in den vergangenen Jahren zunehmend einen Beruf erlernten, sind sie weiterhin unterproportional an der Berufsausbildung beteiligt. Dies trotz aller Bemühungen um Veränderung.

Mit mangelnder Qualifikation kann dies nicht begründet werden, denn die Statistiken lassen keine nennenswerte Abweichung in der schulischen Vorbildung gegenüber der der gegenwärtig in das Berufsleben tretenden männlichen Jugendlichen erkennen.

Unzweifelhaft ist es noch nicht gelungen, tradierte gesellschaftliche Vorstellungen zu durchbrechen, die es den Frauen schwerer machen, bestimmte Berufe zu ergreifen oder überhaupt eine Berufsausbildung anzufangen. Zwar wird der Grundsatz nicht mehr in Frage gestellt, daß Frauen ebenso wie Männer einer Berufsausbildung bedürfen und daß die Ausbildungsberufe des „dualen Systems“ für alle offen sind. Trotzdem ist den Statistiken zu entnehmen, welch mühsames Unterfangen das Bestreben ist, den Frauen auch tatsächlich ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Denn nach wie vor ist die Konzentration auf wenige Berufe bei den weiblichen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt als bei den Männern. Dieses eingeengte Berufsspektrum muß erweitert werden, und zwar insbesondere auf Berufe, die den Frauen ein breiteres Einsatzfeld auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen und von denen anzunehmen ist, daß sie Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes und veränderten Qualifikationsanforderungen weitgehend gewachsen sind. Das Vordringen neuer Bürotechnologien beispielsweise wird gravierende Veränderungen bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen und hier besonders bei den Routineätigkeiten nach sich ziehen, und von den zweijährigen Ausbildungsgängen wissen wir, daß die Ausbildungsinhalte oft nicht für eine qualifizierte Ausbildung ausreichen.

Die in den vergangenen Jahren angelaufenen und in der Allgemeinheit unter dem populär-verkürzten, aber unzutreffenden Titel „Mädchen in Männerberufe“ bekanntgewordenen Modellversuche können dieses Problem zwar nicht lösen, wohl aber wichtige Anstöße geben, darüber nachzudenken und das Ausbildungsbereich zu verbreitern. Dazu trägt sowohl die positiv unterstützende als auch die kritisch bewertende Berichterstattung der Medien bei, spiegelt aber zugleich die zwiespältige bildungspolitische Funktion dieses Programms wider: Auf der einen Seite bedürfen diese Modellversuche der Resonanz und Beachtung in der Öffentlichkeit, denn sie zielen auf Verhaltensänderung durch allgemeine Publizität ab, andererseits sollen mit ihnen wie mit allen Modellversuchen weitere Erfahrungen gesammelt werden, die dazu beitragen, die alltägliche Praxis der betrieblichen Ausbildung zu verbessern. Hier ist ein Zuviel an öffentlicher Aufmerksamkeit hinderlich, wenn sie störend in den Ausbildungsprozeß hineinwirkt. Manche der jungen Frauen weiß ein Lied davon zu singen. Um so mehr gebürt ihnen Anerkennung für die Art und Weise, wie sie solche Situationen meistern.

Daß sie die Ausbildung meistern, haben die erfolgreichen Absolventinnen der ersten Modellversuche bewiesen. Viel schwieriger scheint es nach den bisherigen Erfahrungen zu sein, ihnen erst einmal den Zugang zu einer Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen zu verschaffen. Dabei ist die Ausbildungsquote

der Frauen in diesen Berufen in den vergangenen Jahren gestiegen. Ganz offensichtlich muß die Zusammenarbeit zwischen ausbildenden Betrieben, der Berufsberatung, den allgemeinbildenden Schulen und den Schulabgängerinnen verbessert werden. Liebgewordene Gewohnheiten müssen über Bord geworfen, die Haltung des „Es war schon immer so“ muß aufgegeben werden. Die Untersuchungen zeigen, daß der oft erhobene Vorwurf, die Frauen drängten in „frauenspezifische“ Berufe oder „Modeberufe“ nicht stimmt. Das liegt insbesondere daran, daß Mädchen erheblich häufiger Ausbildungsplätze als Verkäuferin oder Friseurin angeboten werden, als solche für Mechaniker und Elektroniker. Die Tatsache, daß Schulabgängerinnen bei der Berufsberatung eben „frauenspezifische“ (was ist das überhaupt?) Berufe als Berufswunsch angeben, ist zwar nicht belanglos, verliert aber an Bedeutung durch Befragungsergebnisse, die nachweisen, daß vorrangig das Interesse an qualifizierter Berufsausbildung und nicht so sehr an einem bestimmten Beruf im Vordergrund steht. Vielmehr weisen die neuesten Untersuchungsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung der Modellversuche aus, daß bei der Mehrzahl der befragten Frauen eindeutige Informationsdefizite bei gewerblich-technischen Berufen vorhanden sind, die abzubauen es der Berufsberatung nicht in allen Fällen gelungen ist. Dies ist auch nicht möglich, denn die Berufsberatung kann nicht nachholen, was die allgemeinbildenden Schulen versäumt haben. Es ist an der Zeit, daß an allen allgemeinbildenden Schulen „Arbeitslehre“ mit Berufswahlvorbereitung obligatorisch wird, Jungen wie Mädchen besser auf Berufsausbildung und Arbeitsleben vorbereitet werden. Gesellschaft und ausbildende Betriebe müssen zur Kenntnis nehmen, daß auch Frauen einen Hammer halten oder eine Klingel reparieren können. Dank des Engagements jener Betriebe, die bisher Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen angeboten haben, könnte die Basis zu einer positiven Entwicklung gelegt sein. Es bleibt aber noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Selbst wenn sich die Ausbildungsbedingungen für Mädchen in der Berufsausbildung positiv verändern, wirken sie sich erst langfristig auf den Arbeitsmarkt aus. In den Jahrgängen, die sich gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt befinden, sind relativ mehr Frauen als Männer ohne qualifizierte Berufsausbildung. Frauen nehmen weniger an Weiterbildung, Umschulung und beruflicher Fortbildung teil, verrichten bei gleicher Vor- und Ausbildung zum Teil Arbeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen oder leicht veränderten Tätigkeitsanforderungen bei niedrigerer Bezahlung. Sie sind aufgrund familiärer Verhältnisse häufiger auf Teilzeitarbeit angewiesen als Männer, wobei nahezu zwangsläufig immer noch vorausgesetzt wird, daß letzteres so sein muß. Es ist zu bezweifeln, ob das gegenwärtige arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumentarium ausreicht, hier entscheidende Änderungen herbeizuführen. In diesem Zusammenhang bewirken Diskussionen um die Frage, ob der eine oder andere Beruf, der bisher aus medizinischen Gründen oder aufgrund von Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen nicht offen ist, auch von Frauen ergriffen werden kann, einen Sturm im Wasserglas. Dabei wird leicht vergessen, daß es in vielen Fällen triftige Gründe für solche Einschränkungen gab, die allerdings für alle Arbeitnehmer gelten müßten.

Wenn wir die Arbeitssituation der Frauen in den hinreichend bekannten problembehafteten Berufen oder Tätigkeiten ändern, uns einer Chancengleichheit nähern wollen, bedarf es mehr als der bisherigen Anstrengungen, mehr politischer Kreativität und Mut zur Veränderung.

Hermann Schmidt

Zu den Beiträgen:

Die folgenden Beiträge greifen unterschiedliche Aspekte dieses Themas auf. Drei Artikel befassen sich mit den gegenwärtig laufenden Modellversuchen zur Integration von Frauen in gewerblich-technische Berufe.

R. BRANDHERM-BÖHMKER/B. STIEGLER nehmen einen Modellversuch bei der Deutschen Bundespost zum Anlaß zu untersuchen, wie Chancengleichheit für Mädchen in technischen Ausbildungsberufen geschaffen werden könnte. CH. ALT wertet Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung in bezug auf Ausbildungentscheidung, Berufsperspektive und Berufszufriedenheit aus, während für A. PAUL-KOHLHOFF/J. RÜTZEL die Frage im Vordergrund steht, inwiefern sich durch die bisher unübliche Aufnahme von Frauen in gewerblich-technische Ausbildungsgänge Ausbildungsprozesse auch für männliche Jugendliche positiv verändern lassen.

Unter die Überschrift „Privileg oder Diskriminierung?“ stellt M. DOBBERTHIEN ihre Überlegungen zum Frauenarbeitsschutz.

H. FOSTERs/M. OELS' Beitrag befaßt sich mit neuen Zielen der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen, während B. HESSE Frauenförderungsprogramme als ein Instrument zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Beruf zur Diskussion stellt.

Beachtenswert ist der Artikel von M. KLÄHN/M. NASSAUER zum Thema Teilzeitarbeit von Frauen. Er zeigt am Beispiel der Teilzeitarbeit von Frauen im Einzelhandel deutlich auf, wie ambivalent die Forderung nach Ausdehnung von Teilzeitarbeit sein kann, wenn gleichzeitig die jeweils spezifischen Rahmenbedingungen nicht oder nur ungenügend beachtet werden.

B. HEGELHEIMER referiert die Ergebnisse ihrer Untersuchung zum Weiterbildungsverhalten von weiblichen Führungskräften und die Beiträge von CHR. EHMANN und CH. BALLI zum Thema Frauen und Fernunterricht setzen den Schlußpunkt.

Die Redaktion

Ruth Brandherm-Böhmker / Barbara Stiegler

Schaffung und Chancengleichheit für Mädchen in technischen Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, speziell der Deutschen Bundespost

Folgerungen aus Ergebnissen der Motivierungsphase des Bonner Modellversuchs [1]

Traditionell ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den technischen Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes verschwindend gering. In dem am häufigsten gewählten technischen Ausbildungsberuf im Bereich der Deutschen Bundespost, dem Beruf Fernmeldehandwerker/in, zeigen sich folgende Anteile weiblicher Auszubildender:

Jahr	Auszubildende	davon weiblich %
1976	11 134	1,10
1977	10 492	1,78
1978	12 266	2,07
1979	11 604	2,41
1980	11 722	3,34

Quelle: Für die Angaben von 1976 bis 1978: „Informationen — Bildung, Wissenschaft“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) vom 05.09.1979. Die bisher nicht veröffentlichten Zahlen für 1979 und 1980 wurden uns vom Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen zur Verfügung gestellt.

Seit 1978 gibt es gezielte Bemühungen seitens der Bundesregierung, mehr Ausbildungsplätze für Mädchen in technischen Berufsfeldern zu öffnen. Das Modellprogramm „Zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen“ hat dabei entscheidende

Signale gesetzt und unterstreicht, daß es wünschenswert ist, wenn Mädchen Zugang zu den qualifizierten Ausbildungsgängen erhalten und ihnen die damit verbundene sichere Berufsperspektive eröffnet wird. Auch der Öffentliche Dienst ist als Ausbildender an diesen Modellversuchen beteiligt.

Die Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen ist von zwei wesentlichen Faktoren abhängig:

1. Die Mädchen müssen eine Berufsorientierung für den technischen Bereich entwickeln und sich um die Ausbildungsplätze bewerben.
2. Die Mädchen müssen die gleichen Chancen haben, einen qualifizierten Ausbildungsplatz im technischen Bereich zu erhalten wie die Jungen.

Zu 1: Die Ergebnisse der Modellversuche zeigen, welche Faktoren bei der Berufsorientierung der Mädchen eine Rolle spielen [2]. Für die ausbildenden Betriebe ergeben sich daraus folgende Konsequenzen:

- Das konkrete Ausbildungsplatzangebot des Ausbildungsbetriebes muß den Mädchen sehr frühzeitig bekanntgemacht werden. Die Mädchen müssen bei dem Angebot eines Ausbildungsplatzes erkennen können, daß der Ausbildungsbetrieb ein aktives Interesse an der Ausbildung von Mädchen hat.

Dazu haben sich folgende Methoden bewährt:

- Verteilen von Handzetteln an Dienststellen des Öffentlichen Dienstes, in denen Mädchen auf die technischen Ausbildungsgänge besonders hingewiesen werden,

- Berufsberatung und Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes gezielt auf die Einstellungsmöglichkeiten für Mädchen aufmerksam machen und bitten, Ratsuchende und Eltern darauf hinzuweisen,
 - durch Anschreiben,
 - durch persönliche Gespräche,
 - im Rahmen einer Betriebsbesichtigung für Berufsberater.
- Die Öffentlichkeitsarbeit in den Schulen mit den Hinweisen auf die Einstellungsmöglichkeiten für Mädchen verbinden,
- Anzeigen in der regionalen Presse aufgeben,
- Meldungen im redaktionellen Teil der Zeitung durch Gespräche mit Redaktionen veranlassen,
- in allen dienstlichen Publikationen Hinweise auf die Einstellungsmöglichkeit von Mädchen geben.
- Die Mädchen und die Eltern müssen Gelegenheit erhalten, einen konkreten Einblick in die Ausbildung zu bekommen, um Ängste und Vorbehalte abbauen zu können:
 - Betriebspрактиka gezielt für Mädchen anbieten und durchführen,
 - Besichtigungen der Ausbildungsstelle mit interessierten Mädchen und Eltern durchführen,
 - am „Tag der offenen Tür“ gezielt auf die Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen hinweisen.
- Die Möglichkeit zur Bewerbung muß möglichst lange bestehen. Da für viele Mädchen ein technischer Beruf erst an zweiter Stelle ihrer Berufswünsche steht, erfolgen ihre Bewerbungen zu einem späteren Zeitpunkt als die der Jungen. Um das Potential der Spätbewerbungen auszuschöpfen, muß der Zeitpunkt des Bewerbungsstops möglichst weit hinausgeschoben werden.

Zu 2: Auch zur Herstellung der gleichen Chancen für Bewerberinnen sind einige Maßnahmen erforderlich. Zunächst ist davon auszugehen, daß die heute üblichen Bewerberauswahlverfahren auch für Mädchen beibehalten werden und daß sich Mädchen denselben Tests wie Jungen unterziehen. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß die Brauchbarkeit der meisten Auswahlverfahren für eine Prognose der Berufseignung wissenschaftlich bisher kaum erwiesen ist. Bisher belegen nur Betriebserfahrungen eine vermeintliche prognostische Gültigkeit. Wenn nun auch Mädchen mit diesen Auswahlverfahren im Hinblick auf ihre berufliche Eignung getestet werden, muß man bedenken, daß die bisher gebräuchlichen Verfahren nur an männlichen Bewerbern erprobt sind, d. h. die zu erreichenden Sollwerte bisher nur in der Gruppe der männlichen Bewerber auf ihre prognostische Gültigkeit überhaupt überprüft werden konnten. Deswegen bleibt die Frage offen, ob die genutzten Auswahlverfahren die Mädchen benachteiligen bzw. ob sie zwischen den Geschlechtern diskriminieren. Auf der Basis der bisher vorliegenden Erkenntnisse über die Vorkenntnisse von Bewerbern und Bewerberinnen im technischen Bereich ist anzunehmen, daß solche Diskriminierungen nicht im Bereich der Mindestnormen, sondern eher im Bereich der Spitzennormen vorhanden sind, d. h. Mädchen entsprechen genauso oft wie Jungen den Mindestanforderungen der Auswahlverfahren, Mädchen unterscheiden sich jedoch negativ von den Jungen im Erreichen von Höchstwerten.

Will man langwierige Validierungsprozesse und die komplizierte Untersuchung auf geschlechterdiskriminierende Faktoren umgehen, — ein Prozeß, der sich auch angesichts der immer noch geringen Bewerberinnenanzahl als recht schwierig erweisen wird, — so kann auch eine realistische Einschätzung der Brauchbarkeit der Auswahlverfahren die Gefahr der Diskriminierung von Mädchen umgehen. Eine solche realistische Einschätzung bedeutet, daß die Auswahlverfahren als grobes Instrument angesehen werden, mit dem die Bewerber und Bewerberinnen identifiziert werden, die voraussichtlich den in der Ausbildung gestellten Mindestanforderungen nicht entsprechen werden. Aufgrund der mangelnden prognostischen Gültigkeit sollte man den Wert der Aus-

wahlverfahren darüber hinaus nicht überschätzen und zugestehen, daß sich mit ihnen keine differenzierte Aussage über den Grad der Eignung für den Beruf treffen läßt. Insofern erscheint jede Aufstellung einer Rangliste entsprechend den mehr oder weniger guten Punktergebnissen im Auswahlverfahren fragwürdig. Die Güte der Auswahlverfahren spricht gegen die Absicht, mit ihrer Hilfe eine fundierte Bestenauslese zu betreiben.

Bei einer realistischen Einschätzung der Brauchbarkeit von Auswahlverfahren kann unterstellt werden, daß die Auswahlverfahren an sich keine Chancenungleichheit produzieren, etwa durch die Diskriminierung der Geschlechter.

Zur Herstellung der Chancengleichheit ist jedoch noch ein weiterer Schritt nötig. Die Praxis hat gezeigt, daß trotz erheblicher Bemühungen, Mädchen für gewerblich-technische Berufe zu motivieren, in absehbarer Zeit die Anzahl der Bewerberinnen nicht die der Bewerber erreichen wird. So schnell lassen sich rollenspezifische Sozialisationsbedingungen nicht aufheben und geschlechtsuntypische Berufsorientierung bei einer großen Anzahl von Mädchen entwickeln. Andererseits ist erst dann, wenn Bewerber und Bewerberinnen in gleicher Anzahl vorhanden sind, die Wahrscheinlichkeit und Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, für Mädchen genauso hoch wie für Jungen. Solange Mädchen unter den Bewerbern noch in der Minderheit sind, müssen Modifikationen des Auswahlverfahrens die durch den Minderheitsstatus bedingte schlechtere Ausgangslage der Mädchen kompensieren. Eine vorläufige Reservierung für geeignete Bewerberinnen erscheint dazu als gangbare Möglichkeit, mit der im Modellversuch in Bonn gute Erfahrungen gemacht wurden.

Vorläufige Reservierung bedeutet:

1. Es wird eine Entscheidung über die gewünschte Verteilung der Geschlechter auf die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze getroffen (Zielvorgaben für Jungen und Zielvorgaben für Mädchen).
2. Den nach den Kriterien des Auswahlverfahrens als geeignet bezeichneten Bewerbern wird die für Jungen vorher bestimmte Anzahl der Ausbildungsplätze angeboten. Ebenso wird den nach den Kriterien des Auswahlverfahrens als geeignet bezeichneten Bewerberinnen die für Mädchen vorher bestimmte Anzahl der Ausbildungsplätze angeboten (Geschlechtsspezifisches Angebot gemäß den Zielvorgaben).
3. Sollten — und das ist trotz erhöhter Anstrengung von Betrieben, Schulen und der Arbeitsverwaltung bei Mädchen eher zu erwarten als bei Jungen — keine geeigneten Bewerberinnen für die für Mädchen bestimmten Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung stehen, werden diese Ausbildungsplätze geeigneten Bewerbern angeboten. Diese Modifikation verhindert auf jeden Fall, daß Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, sie gewährleistet jedoch, daß das Potential geeigneter Bewerberinnen ausgeschöpft wird.

In der politischen Diskussion gehen die Forderungen nach Schaffung von Chancengleichheit für Mädchen zum Teil noch sehr viel weiter. Es werden Forderungen erhoben, nach denen auch bei nicht gleichen Eignungsvoraussetzungen Mädchen so lange bevorzugt werden sollen, bis eine angemessene Verteilung der Geschlechter erreicht ist (harte Quotenforderung). Konsens besteht dabei jedoch weitgehend, daß die Bemühungen um die Chancengleichheit vorrangig im Bereich des Öffentlichen Dienstes verstärkt werden sollten. Der Öffentliche Dienst hat beispielhaft zu zeigen, welche Möglichkeiten es zur Herstellung von Chancengleichheit gibt und sie aufgrund seiner öffentlichen Verantwortung zu praktizieren. Ebenso wird gefordert, daß an die Vergabe öffentlicher Mittel zur Förderung von Ausbildungsplätzen die Auflage zur Herstellung von Chancengleichheit für Jungen und Mädchen geknüpft wird. Solche Positionen werden vertreten u. a.

- von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages (März 1981):

Quotierung qualifizierter Ausbildungsplätze in sogenannten von Mädchen, besonders um der Konzentration von Frauen auf frauentytische Berufe entgegenzuwirken,

- von der 10. Bundesfrauenkonferenz des DGB (1981): Bei Vergabe öffentlicher Mittel muß die Auswirkung auf Mädchen stärker berücksichtigt werden,
- von der sozialistischen Fraktion der EG (vgl. ad-hoc-Ausschuß für die Rechte der Frau, 1981): Quotierung qualifizierter Ausbildungsplätze in sogenannten Männerberufen zugunsten von Frauen, insbesondere bei Förderung durch öffentliche Mittel,
- von den Bundeskonferenzen der ASF (seit 1977): Quotierung von Ausbildungsplätzen im gewerblich-technischen Bereich für Mädchen.

Zusammenfassung

Öffentliche Arbeitgeber können zur Herstellung der Chancengleichheit für Mädchen in technischen Ausbildungsberufen folgende Schritte unternehmen:

1. Gezielte, rechtzeitige Information für Mädchen, in der das Interesse deutlich wird, Mädchen für eine technische Ausbildung zu gewinnen.
2. Offthalten der Bewerbungsmöglichkeiten bis vier Monate vor dem Einstellungstermin.
3. Vorläufige Reservierung eines Anteils der Ausbildungsplätze nach Zielvorgaben für geeignete Bewerberinnen.
4. Abkehr vom Versuch, mit den bestehenden Auswahlverfahren eine Bestenauslese vorzunehmen.

Anmerkungen

- [1] Modellversuchsprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, koordiniert durch das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin. Modellversuch Bonn: 24 junge Frauen, Ausbildung zur Fernmeldehandwerkerin bei der Deutschen Bundespost.
- [2] Auf die wesentliche Rolle der Schule bei der Berufsorientierung sei in diesem Zusammenhang nur kurz verwiesen. Im Bonner Modellversuch wurden spezielle Unterrichtseinheiten zur Aufhebung der geschlechtstypischen Berufsorientierung entwickelt.

Christel Alt

Entscheidungen für einen gewerblich/technischen Ausbildungsberuf und Berufsperspektiven

Erfahrungen aus dem Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen

Daten und Ziele des Modellversuchsprogramms

Das 1978 angelaufene Modellversuchsprogramm des Bundes umfaßt jetzt 22 wissenschaftlich begleitete Einzelprojekte in allen Bundesländern und Berlin. Die ersten 5 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) und der Länder geförderten Modellversuche haben 1978 begonnen, die Mehrzahl in den Jahren 1979 und 1980. In den rund 200 beteiligten Industrie- und Handwerksbetrieben sowie Ausbildungsstätten des öffentlichen Dienstes werden etwa 1100 Mädchen in einem bisher frauentytischen gewerblich/technischen Beruf ausgebildet. Einbezogen wurden Berufe des gewerblich/technischen Bereichs, in denen 1978 der Frauenanteil unter 5 Prozent lag [1].

Mit dem Modellversuchsprogramm soll ein Beitrag zur Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen geleistet und damit zur Verbesserung der Ausbildungs- und Berufschancen für Frauen beigetragen werden. Über die Hälfte aller Ausbildungsplätze wird im gewerblich/technischen Bereich angeboten. Die Berufswünsche von Mädchen zielen jedoch kaum auf diesen Bereich. Die schwerpunktmaßig in die Modellversuche einbezogenen Metall- und Elektroberufe haben – wie die Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung [2] ausweisen – einen breiten Einsatzbereich und werden, wie auch die übrigen einbezogenen Berufe, von Jungen stark nachgefragt. Diese Kriterien garantieren im konkreten Fall zwar noch keine Beschäftigung, machen jedoch deutlich, daß den Mädchen keine Lückenbüßerfunktion zufallen soll.

In den Modellversuchen soll vordringlich erprobt werden, unter welchen Bedingungen Mädchen und Betriebe für eine Ausbildung in den bislang frauentytischen gewerblich/technischen Berufen zu gewinnen sind, unter welchen Voraussetzungen auch eine größere Zahl von Mädchen in diesen Berufen ausgebildet werden

kann und wie die berufliche Eingliederung verläuft bzw. welche Möglichkeiten und ggf. Hemmnisse für die Ausweitung des Frauenanteils in diesen Berufen bestehen.

Nachdem 1981 die ersten Modellversuchsteilnehmerinnen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und jetzt in ihren Berufen tätig sind, soll eine Zwischenbilanz zu den Fragen der Ausbildungsentscheidung und der beruflichen Einmündung gezogen werden. Die Aussagen haben, dem Stand der Versuche entsprechend, vorläufigen Charakter und beruhen im wesentlichen auf den Zwischenberichten der wissenschaftlichen Begleitungen, mündlichen und schriftlichen Berichten der Durchführungsträger bzw. beteiligter Betriebe. Abschließende Ergebnisse und Wertungen müssen dem erst in einigen Jahren vorzulegenden Schlußbericht vorbehalten bleiben.

Ausbildungsentscheidung und Berufsperspektive

Nur wenige Modellversuchsteilnehmerinnen haben von Anfang an ihren jetzigen Ausbildungsberuf oder überhaupt einen gewerblich/technischen Beruf erlernen wollen. Bei den retrospektiven Befragungen durch die wissenschaftlichen Begleitungen geben die jungen Frauen zwar häufig Spaß an handwerklicher Arbeit als Beweggrund für ihre Berufentscheidung an und betonen, daß sie kein Interesse an Büroberufen, Verkaufs- und Dienstleistungsberufen gehabt hätten, die Analysen des Berufswahlprozesses zeigen jedoch, daß sich mehr als zwei Drittel der jungen Frauen zunächst um einen eher frauentytischen Ausbildungsplatz bemüht haben. Auch hatte eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Ausbildungsberuf zum Zeitpunkt der Bewerbung noch kaum stattgefunden. Selbst am Ende des ersten Ausbildungsjahres wurde bei den Modellversuchsteilnehmerinnen noch ein recht niedriges Informationsniveau bezüglich der Ausbildungsinhalte und -anforderungen und vor allem der späte-

ren beruflichen Einsatzfelder festgestellt. In etwas schwächerer Form wurde dieses Informationsdefizit allerdings auch bei den männlichen Auszubildenden der Kontrollgruppen ermittelt.

Bei den Gründen für die Wahl des gewerblich/technischen Berufs stand bei den jungen Frauen eindeutig der Wunsch nach einer qualifizierten Berufsausbildung überhaupt und nicht so sehr das Interesse an einem bestimmten Beruf im Vordergrund. In den Befragungsergebnissen kommt ein starker Zusammenhang von Berufswahl und Ausbildungsplatzangebot zum Ausdruck. Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden konnte, wie z. B. die Untersuchungsergebnisse aus dem Projekt „Darmstadt“ zeigen, ihren ursprünglichen Berufswunsch nicht realisieren:

- weil sie keine Ausbildungsstelle bekamen (27,8%),
- weil zuwenig Ausbildungsplätze vorhanden waren (36,1%),
- weil ihre schulische Ausbildung nicht ausreichend war (5,6%) [3].

Die für Mädchen schlechtere Ausbildungsplatzsituation fand ihren Niederschlag auch darin, daß sich die Mädchen deutlich häufiger bewerben mußten als die Jungen und daß bei den Mädchen eine umfassende Neuorientierung für die Berufsentscheidung erforderlich war [4].

Herausragende Einflußfaktoren für die Berufsentscheidung der Mädchen waren die Berufsberatung bzw. vom Arbeitsamt durchgeführte Informationsmaßnahmen [5] und das konkrete Ausbildungsplatzangebot von Betrieben [6].

Auf die Frage nach den Gründen für die getroffene Berufsentscheidung wurden folgende Antwortkategorien besonders häufig genannt:

- Interesse an der handwerklichen Tätigkeit,
- weil eine Ausbildungsmöglichkeit vorhanden war,
- guter Verdienst,
- zukunftssichere Berufsaussichten,
- Aufstiegschancen [7].

Insgesamt zeigt die Analyse des Berufswahlprozesses und der Ausbildungsplatzentscheidung der Modellversuchsteilnehmerinnen zwei für die weitere Entwicklung wesentliche Gesichtspunkte:

1. Die Mädchen hielten eine qualifizierte Berufsausbildung für so wichtig, daß sie bereit waren, sich den gegebenen Ausbildungsmöglichkeiten anzupassen und sich radikal neu zu orientieren.
2. Das Angebot einer Ausbildung in einem noch frauenuntypischen Beruf wurde als Chance zur Verbesserung der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Aufstiegs- und Verdienstchancen begriffen [8].

Im weiteren Verlauf der Modellversuche ist daher zu untersuchen, ob die von den jungen Frauen in die gewerblich/technische Berufsausbildung im Rahmen des Modellversuchsprogramms gesetzten Erwartungen erfüllt werden (können).

Es soll dazu zwei Aspekten weiter nachgegangen werden:

- Wie beurteilen die jungen Frauen ihre Berufsentscheidung, nachdem sie schon einige Zeit in der Ausbildung sind?
- Wie sind die Arbeitsmarkt- und Berufschancen der jungen Frauen vor dem Hintergrund der in den Modellversuchen gesammelten Erfahrungen heute einzuschätzen?

Berufszufriedenheit

Die Beurteilung der Berufsentscheidung durch die jungen Frauen nach mindestens einem Jahr Ausbildungserfahrung nimmt in den bisher vorgelegten Begleituntersuchungen mit den sogenannten Zufriedenheitsuntersuchungen relativ breiten Raum ein. Etwa drei Viertel der weiblichen Auszubildenden und über 80% der jungen Männer (in den Kontrollgruppen) haben auf entsprechende Fragen bekundet, daß sie bei erneuter Wahlmöglichkeit ihren Ausbildungsberuf wieder ergreifen würden. Die Werte streuen allerdings über die einzelnen Modellversuche recht stark, und es wird deutlich, daß hier neben einer allgemeinen Auseinandersetzung mit dem Beruf im Sinne eines Identifikationsprozesses die

konkreten Ausbildungserfahrungen in der Ausbildungsstätte/Betrieb, im jeweiligen Beruf und mit dem eigenen Leistungsvermögen im Verhältnis zu den Ausbildungserfahrungen eine große Rolle spielen.

Diese Wirkrichtung der Ausbildungserfahrungen wird besonders deutlich bei den jungen Frauen, die sich eher unzufrieden äußerten bzw. ihren Ausbildungsberuf nicht wieder ergreifen würden [9]. Die Unzufriedenheit mit den jeweiligen Ausbildungsbedingungen ist bei Mädchen und Jungen etwa gleich häufig anzutreffen. Von den Mädchen wird dagegen häufiger angegeben, daß sie sich den gestellten Anforderungen – hauptsächlich im Theoretischen – nicht gewachsen fühlen. Es werden aber auch andere Gründe genannt: Ausbildung zu schwierig, ungeeignet für diesen Beruf, im Beruf nicht anerkannt, Vorzug Schulbildung, Vorzug eines anderen Ausbildungsberufes, Beruf hat schlechte Zukunftsaussichten [10].

Im Zusammenhang mit der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit wurde von den Jugendlichen beiderlei Geschlechts in Übereinstimmung mit den Ausbildern in etlichen Versuchen angemerkt, daß die Jugendlichen zu wenig über die Inhalte und Anforderungen ihres Ausbildungsberufs wissen und sich vielfach falsche Vorstellungen gemacht haben. Bei einer Ausbildung in Elektroberufen werden diesbezüglich z. B. die Metallgrundbildung und die erst in der 2. Stufe einsetzende Elektronikausbildung genannt; bei dem Ausbildungsberuf Fernmeldehandwerker(in) führt die Berufsbezeichnung ... handwerker(in) offensichtlich insbesondere bei den Mädchen zu einer Unterschätzung des Theorieanteils der Ausbildung. Genereller wird beklagt, daß die – oft in von der Produktion losgelösten Ausbildungswerkstätten durchgeführte – Grundausbildung in den Metallberufen für die Auszubildenden kaum einen Bezug zur späteren Berufswirklichkeit erkennen läßt.

Bezüglich der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf wurden in den Begleituntersuchungen neben der Zufriedenheit das Engagement in der Ausbildung und die Entwicklung einer Berufs(tätigkeits)perspektive als Indikatoren herangezogen.

Mit Ausnahme eines Versuchs (in dem zugleich die höchste Unzufriedenheitsquote festgestellt wurde) wird übereinstimmend von einem sehr großen Ausbildungsengagement der Mädchen berichtet. Allerdings reicht dieses Engagement bei den Mädchen – im Gegensatz zu den Jungen – nur sehr selten auch in den Hobby-Bereich hinein. Im übrigen hat sich auch in den Modellversuchen eine alte pädagogische Weisheit bestätigt. So haben sich Unterforderungen bei Realschulabsolventinnen und Abiturientinnen in der Ausbildung zur Maler- und Lackiererin in Verbindung mit hinzugewonnenen Kenntnissen über die späteren Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf als motivationshemmend erwiesen, gleiches gilt bei Überforderungen [11].

Die Entwicklung einer Berufs(tätigkeits)perspektive wurde vor dem Hintergrund analysiert, daß auch die Modellversuchsteilnehmerinnen sich mit ihrer späteren Rolle als Frau und Mutter auseinandersetzen müssen und andererseits die Betriebe bei männlichen Facharbeitern/Gesellen im gewerblich/technischen Bereich bisher von der nahtlosen Einpassung der Berufsperspektive in die Lebensplanung ausgehen konnten.

Soweit in den Versuchen die Vorstellungen der jungen Frauen zur Ausübung ihres Berufs ermittelt wurden, ergibt sich übereinstimmend folgendes Bild: Die jungen Frauen wollen in der Regel ihren Beruf ausüben (soweit nicht von vornherein eine Weiterqualifizierung beabsichtigt oder in Einzelfällen doch noch ein Wechsel in einen eher frauentyptischen Beruf geplant ist). Sie gewichten innerberufliche Entwicklungsmöglichkeiten etwa gleich stark wie die männlichen Auszubildenden (z. B. Aufstieg zum Meister, Industriemeister, Techniker) und bekunden lebhaftes Interesse an entsprechenden Fortbildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig sehen sie es aber auch als selbstverständlich an, eine Familie zu haben. Bei der Geburt eines Kindes wird eine Unterbrechung der Berufstätigkeit einkalkuliert, obgleich Wiedereingliederungsschwierigkeiten durchaus antizipiert werden. Zum jetzigen Zeit-

punkt wird diese Zwiespältigkeit jedoch noch zurückgedrängt und in entsprechenden Diskussionen von den jungen Frauen nur ungern wahrgenommen.

Verbesserung der Berufs- und Arbeitsmarktchancen?

Zu diesem zweiten Komplex der mit der Entscheidung für einen gewerblich/technischen Beruf verbundenen Erwartungen können die Modellversuche nur bedingt Anhaltspunkte geben.

Von den ersten 194 Modellversuchsteilnehmerinnen, die ihren Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief in der Tasche haben, übten zum Stichtag 01.10.1981 84,5 Prozent ihren Beruf auch aus. Diese Quote liegt leicht über der in einer repräsentativen Erhebung ermittelten Verbleibquote von 81 Prozent der weiblichen Ausgebildeten, die 1980 ihre Prüfung abgelegt haben [12]. Die relative Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf, obwohl dieser nicht der Wunschberuf war, und die zumindest für die ersten Ausgebildeten erfolgreiche Berufseinmündung lassen den bitteren Spruch, daß jede Ausbildung besser sei als keine, auf den ersten Blick so abwegig nicht erscheinen. Dennoch muß gefragt werden, welche beruflichen Perspektiven sich für Frauen in den durch das Modellversuchsprogramm erfaßten gewerblich/technischen Ausbildungsberufen ergeben, wenn der für die Modellversuchsteilnehmerinnen selbst noch geltende „Erfolgsdruck“ der Versuche die berufliche Eingliederung nicht mehr flankiert. Weiterer Prüfung bedarf auch die den Modellversuchen des öfteren zugeschriebene Ausbildung in Berufen, die von Jungen zunehmend weniger nachgefragt werden, d.h. des Vorwurfs, Mädchen würden als „Lückenbüberinnen“ ausgebildet.

Diese in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gehörenden Fragen können mit der kritischen Begleitung der Modellversuche allerdings nur etwas weiter eingekreist werden. Aus den Versuchserfahrungen kann und soll kein „Gütekatalog“ zur Bewertung bestimmter Ausbildungsberufe hergeleitet werden. Wohl aber können die bei der beruflichen Eingliederung der Modellversuchsteilnehmerinnen gewonnenen Erfahrungen Hinweise geben auf eventuell zu erwartende geschlechtsspezifische Schwierigkeiten und unerwünschte Entwicklungspfade.

Berufschancen

In kritischen Stellungnahmen zu den Modellversuchen des Bundes wird bezüglich der beruflichen Perspektiven des öfteren vor Fehlentwicklungen gewarnt [13]. Fehlentwicklungen werden vor allem gesehen in:

- der Einbeziehung von Ausbildungsberufen, für die das Interesse männlicher Jugendlicher in den letzten Jahren zurückgegangen ist (Lückenbüberfunktion der Mädchen etwa als Dreherinnen, Universalfräserinnen oder Maler- und Lackiererinnen),
- dem relativ geringen Mädchenanteil in der 2. Stufe der industriellen Elektroberufe (Stufenausbildung) und
- in der Gefahr einer Herausbildung neuer frauentyptischer Einsatzfelder in den sogenannten Männerberufen.

Zur Lückenbüberfunktion ist zunächst anzumerken, daß in den genannten Berufen bis 1980 (die 1981er Zahlen liegen amtlich noch nicht vor) auch die Zahl der männlichen Auszubildenden noch zugenommen hat, wenn auch die Steigerungsrate bei den Frauen aufgrund der niedrigen Ausgangszahlen überproportional gewesen ist (vgl. Übersicht 1, rechte Spalte).

Angesichts dieser Daten kann wohl kaum von Mädchen als Lückenbüberinnen gesprochen werden. Dennoch fällt auf, daß der Frauenanteil in diesen Berufen schneller gestiegen ist als etwa in den Schlosserberufen oder den Elektroberufen. Bei den Schlosserberufen, etwa Maschinenschlosser/in (0,6% weibliche Auszubildende 1980) oder Betriebsschlosser/in (0,5% weibliche Auszubildende 1980) treffen dazu sicher die starke Nachfrage der Jungen und die für diese Berufe von den Berufsberatern und auch betrieblicherseits in stärkerem Maße erwarteten Beschäftigungsprobleme für Frauen zusammen. Bei den Elektroberufen

können ebenfalls mehrere Gründe für den nur langsam ansteigenden Anteil weiblicher Auszubildender angenommen werden.

Übersicht 1: Auszubildende in ausgewählten Berufen 1977 – 1980 und Anteil der weiblichen Auszubildenden

Auszubildende insgesamt	davon weiblich	weiblich in %
Universalfräser/ Universalfräserin		
1977 1189	1	0,1
1978 1280	13	1,0
1979 1370	24	1,8
1980 1528	39	2,55
Dreher/Dreherin		
1977 9954	11	0,1
1978 9931	56	0,6
1979 10501	149	1,4
1980 10960	266	2,43
Maler und Lackierer/ Maler- und Lackiererin		
1977 30048	382	1,1
1978 34370	621	1,8
1979 38503	1252	3,3
1980 40321	2191	5,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3,
Berufliche Bildung, Ausgabe 1980

Auch für diese Ausbildung treffen Bewerberinnen auf eine starke männliche Konkurrenz. In den Modellversuchen hat sich in diesem Zusammenhang das im Durchschnitt etwas schlechtere Abschneiden der weiblichen Bewerberinnen in den Einstellungstests auf die Einstellungsquote ausgewirkt. Auch ist noch einmal daran zu erinnern, daß in diesem Berufsfeld das durchschnittliche Eingangsniveau relativ hoch ist, d.h. der facto der Realschulabschluß mit guten Noten in Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern zum Maßstab genommen wird. Mädchen, die diese Eingangsvoraussetzungen mitbringen, haben jedoch auch in den frauentyptischen Berufen bzw. kaufmännischen Berufen noch eine Ausbildungschance und stehen weniger unter dem Druck, eine Alternative zu ihren ursprünglichen Berufswünschen finden zu müssen. Primär auf die Elektroberufe gerichtete Ausbildungswünsche von Mädchen fallen quantitativ noch kaum ins Gewicht.

Bei den 38 Maler- und Lackiererinnen unter den Modellversuchsteilnehmerinnen fällt auf, daß es sich einerseits um Mädchen mit relativ hohen Schulabschlüssen und andererseits um Mädchen handelt, die zu einem recht späten Zeitpunkt noch keinen Ausbildungsplatz hatten. Es liegt daher nahe, daß diese jungen Frauen die Ausbildung vordringlich als Alternative zu einer drohenden Arbeitslosigkeit oder einem noch weniger begehrten Beruf gewählt haben. Daß betrieblicherseits Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt wurden, weil nicht genügend männliche Bewerber da waren, läßt sich aus der Statistik nicht herleiten. Vielmehr hat dieser Handwerksbereich seine Ausbildungskapazitäten insgesamt stark ausgeweitet (vgl. Übersicht 1). Bei den für die Ausbildung von Mädchen angegebenen Gründen fällt hier die erwartete stärkere Betriebstreue nach der Ausbildung („Frauen müssen nicht zur Bundeswehr“, „Frauen sind ortsbundener“) auf.

Zu dem relativ geringeren Mädchenanteil in der 2. Stufe in der Stufenausbildung für die industriellen Elektroberufe ist vor dem Hintergrund der Modellversuche anzumerken, daß die diesbezüglichen Relationen in der Bundesstatistik auch für die Modellversuchsteilnehmerinnen zutreffen. Nur darf daraus nicht geschlossen werden, daß diese aufbauende Ausbildungsstufe für die jungen Frauen bewußt verschlossen würde. Bei den Modellversuchsteilnehmerinnen in den Elektroberufen scheinen bisher das

durchschnittlich etwas niedrigere Leistungsniveau in der Fachtheorie (die Gründe dafür sind noch nicht abgeklärt) und auch die fehlende Bereitschaft zur Fortsetzung der Ausbildung stärker ins Gewicht zu fallen als etwaige betriebliche Vorbehalte.

Zur Problematik einer Herausbildung neuer frauentypischer Einsatzfelder liegen aus den Modellversuchen des Bundes bisher keine Erkenntnisse vor. In Forschungsberichten aus dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund [14] sind jedoch Hinweise auf mögliche Fehlentwicklungen enthalten. Dieser Aspekt ist daher weiter zu beobachten.

Berufliche Eingliederung

Die Berichterstattung aus den einzelnen Modellversuchen lässt bisher zu einer breiteren beruflichen Eingliederung von Frauen im gewerblich/technischen Bereich eine skeptisch-abwartende Haltung erkennen. Klare Argumente für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen werden nicht genannt, allerdings auch keine generellen Ausschließungsgründe. Bei näherer Betrachtung zeigt sich vielmehr regelmäßig eine Verquickung von derzeitiger Beschäftigungslage, traditionellen Rollenvorstellungen und in der betrieblichen Arbeitsorganisation/den Arbeitsbedingungen liegenden Hemmnissen für den Einsatz von Frauen. Die sogenannten Hemmnisse lassen sich zusammenfassen in der Erwartung, daß Facharbeiterinnen/Gesellinnen für den Betrieb weniger disponibel, nicht so universell einsetzbar seien wie ihre männlichen Kollegen. Selbst unter Status quo-Bedingungen hängen jedoch die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen/Gesellinnen offensichtlich stärker von der Branche, der Betriebsgröße und Produktionspalette ab als vom Ausbildungsberuf. So ist auch die berufliche Eingliederung der Modellversuchsteilnehmerinnen zugleich als Erprobung der beruflichen Einsatzmöglichkeiten anzusehen. Aus betrieblicher Sicht ist es vernünftig, die berufliche „Bewährung“ der jungen Frauen erst einmal abzuwarten, wie es sich auch im Einstellungsverhalten der an den Versuchen beteiligten Betriebe zeigt. Die jetzt ausgebildeten Frauen können jedoch nur insoweit überzeugend wirken und sich und ihren Nachfolgerinnen eine berufliche Perspektive erschließen, als die Rahmenbedingungen dies gestatten. Im weiteren sollen daher die im Rahmen der Modellversuche genannten betrieblichen Einsatzbedingungen näher betrachtet werden, wobei die Reihenfolge keine Gewichtung enthält.

○ Schichtbetrieb

Facharbeiterinnen dürfen gem. § 19 Arbeitszeitordnung (AZO) nicht für die Nachschicht eingeteilt werden. Die Frauen können entweder nur in 2 Schichten eingesetzt werden oder müssen mit vor- und/oder nachgelagerten Tätigkeiten, die nicht im Schichtbetrieb organisiert sind, beschäftigt werden. Diese erforderliche Ungleichbehandlung kann sowohl eine Bevorzugung der Frauen (keine Nachschicht, qualifizierte Tätigkeiten, z. B. in der Arbeitsvorbereitung) als auch eine Benachteiligung (Einsatz in peripheren Bereichen, wobei die fachliche Qualifikation nicht oder nur zu einem geringen Teil eingebracht werden kann) bedeuten, erschwert aber in jedem Fall die betriebliche Integration der Frauen.

○ Nichtstationäre Tätigkeiten

Bei den in den Montage-, Wartungs- und Instandhaltungsberufen (z. B. Stahlbauschlosserin, Betriebsschlosserin, aber auch Fernmeldehandwerkerin) berufstypischen nichtstationären Tätigkeiten werden die körperlichen Anforderungen in stärkerem Maße als Hemmnis angesehen als bei stationären Tätigkeiten. An den wechselnden Einsatzorten stehen entsprechende Hilfsmittel (z. B. Hebezeug) nicht immer zur Verfügung, die Arbeitsaufgaben sind nur bedingt vorhersehbar und etwaige Überforderungen nicht bei der Einsatzplanung erkennbar. Neben den körperlichen Anforderungen/Belastungen werden auch andere Vorbehalte deutlich. Bei Montage- und Instandhaltungstätigkeiten sind dies z. B. die vermutete geringere zeitliche Disponibilität von Frauen (auf-

grund von „Doppelbelastung“ geringere Bereitschaft für situationsbedingte Überstunden, aber auch die für Frauen geltenden besonderen Arbeitszeitbestimmungen), besondere Einsatzprobleme bei Schwangerschaften (noch stärkere Gewichtung der körperlichen Anforderungen und Belastungen, z. B. Heben, Tragen, Haltearbeiten, ungünstige Arbeitshaltungen und Arbeit auf Leitern und Gerüsten), fehlende sanitäre Anlagen am Einsatzort und das noch nicht volle Zutrauen in die fachlichen Fähigkeiten von Frauen (haben sie den technischen Durchblick, können sie selbstständig arbeiten?).

○ Arbeitsplätze in der Produktion/Übernahmeprobleme

In den Industriebetrieben sind nur ein Teil der gewerblichen Arbeitsplätze im Sinne der fachlichen Anforderungen Facharbeiterplätze. Von den Facharbeiterplätzen sind zum jeweiligen Prüfungstermin nur einige vakant. In der Regel kann daher nur ein Teil der Ausgelernten – mit besonders gutem Abschluß – gleich auf einen Facharbeiterplatz übernommen werden. Die übrigen müssen sich zunächst in der Produktion „bewähren“ und haben erst bei Fluktuation eine Chance, ihre berufliche Qualifikation voll zu verwerten. Diese Personalpolitik ist bezüglich der Übernahme von Frauen aber beschränkt durch die bereits genannten Einsatzhemmnisse, welche nach betrieblicher Aussage für die Un- und Angelerntentätigkeiten noch gravierender werden (z. B. Anforderungen an die Körperkraft und Schichtarbeit). Eine Bevorzugung der Frauen, insbesondere wenn sie in den Prüfungen, aus welchen Gründen auch immer, etwas schwächer waren, führt zu verständlicher Unruhe im Betrieb und bringt gerade auch Betriebsräte dazu, ihre anfängliche Unterstützung für die Ausbildung von Frauen in gewerblich/technischen Berufen zurückzunehmen.

Das betriebliche Interesse an der zusätzlichen Ausbildung in den letzten Jahren, das auch den Mädchen eine Ausbildungschance in einem gewerblich/technischen Beruf gegeben hat, war in einigen Fällen begründet in der Absicht, die Personalstruktur von Hilfskräften auf Facharbeiter umzustellen. Die so neu hinzugekommenen Facharbeiterplätze sind, selbst wenn sie unter Anforderungsaspekten für Frauen ohne Bedenken geeignet wären, in der Übergangsphase aus Gründen des Betriebsklimas nur bedingt mit Frauen besetzbar. Außerdem entsteht nach außen leicht der Eindruck, daß die Facharbeiterinnen nicht ausbildungsadäquat eingesetzt werden bzw. daß diese Plätze keine so hohe technisch/fachliche Qualifikation erfordern würden.

○ Beschäftigungsprobleme im Handwerk

Im Modellversuchsprogramm des Bundes werden im Handwerk Mädchen schwerpunktmäßig in den Kfz-Berufen, als Maler- und Lackiererinnen und als Tischlerinnen ausgebildet. Beschäftigungsprobleme im Handwerksbereich sind – dem Stand dieser Modellversuche entsprechend – noch nicht so sehr ins Blickfeld getreten wie im industriellen Bereich. In Einzelfällen haben sich jedoch auch Einsatzprobleme bereits in der Ausbildung abgezeichnet. Diese betreffen vornehmlich Schwierigkeiten im Zusammenhang mit nichtstationären Ausbildungs-/Arbeitsplätzen und reichen von den sattsam bekannten Sanitätsproblemen über körperliche Anforderungen (fehlende Hilfsmittel am Einsatzort, berufsbüliche Gepflogenheiten, schwere Nebentätigkeiten) bis zu Integrationsschwierigkeiten in der Arbeitskolonne seitens der Mädchen ebenso wie der männlichen Beschäftigten. Bisher haben sich hier allerdings befriedigende Lösungen finden lassen, wenn auch einer starken Ausweitung des Frauenanteils unter den jetzigen Bedingungen Grenzen gesetzt zu sein scheinen.

Eine weitere Barriere für die berufliche Eingliederung von Frauen in den genannten Handwerken bilden – insbesondere für Kleinbetriebe – die befürchteten Ausfälle durch Schwangerschaften in Verbindung mit den Beschäftigungsverboten gem. § 4 und der Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bei Beschäftigungsverboten gem. § 11 Mutterschutzgesetz. Für den traditionell noch nicht auf Frauen eingestellten Bereich des Handwerks wird im Falle

männlicher Bewerberkonkurrenz auch der vom Arbeitgeber in der allgemeinen Mutterschutzfrist zu zahlende Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz (Differenzbetrag vom Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung zum durchschnittlichen Nettolohn) und der von fast allen erwerbstätigen Müttern in Anspruch genommene Mutterschaftsurlaub zur Hemmschwelle für die Einstellung von Frauen. Zwar will niemand den Mutterschutz aufweichen, aber das auf den Einzelbetrieb ggf. zukommende „Risiko“ wirkt sich auf die Einstellungsbereitschaft negativ aus.

Die hier aufgezeigten Hemmnisse für die Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblich/technischen Berufen sind jedoch nicht als fixe Größe für jeden Betrieb anzusehen. Als Ausschließungsgründe für die Öffnung bestimmter gewerblich/technischer Berufe für Frauen sind sie ebenfalls nicht heranzuziehen, denn auch unter den derzeitigen Bedingungen gibt es ein relativ breites Tätigkeitspektrum für Facharbeiterinnen und Gesellinnen.

Im Sinne einer Zwischenbilanz aus den Modellversuchen ist vielmehr festzustellen:

1. Die Ausbildung von Frauen in allen in das Modellversuchsprogramm einbezogenen Berufen ist möglich, wenn sich auch wünschenswerte Veränderungen der Ausbildung – nicht nur für Frauen – abzeichnen.
2. Auch unter Beschäftigungsaspekten hat sich bisher kein Ausbildungsberuf als grundsätzlich für Frauen ungeeignet erwiesen.
3. Es gibt berufliche Eingliederungsschwierigkeiten für die in den gewerblich/technischen Berufen ausgebildeten Frauen, und zwar sowohl auf der Ebene von traditionellen Vorbehalten als auch, zumindest unter den jetzigen Bedingungen, faktische Einsatzprobleme. Diese Hemmnisse können mit den Modellversuchen nicht aufgehoben werden.

In diesem Rahmen sind lediglich Hinweise auf für eine Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblich/technischen Berufen veränderungsbedürftige Bereiche möglich. Das Stichwort dafür heißt häufig „Humanisierung der Arbeitswelt“ und schließt damit auch die Männer ein. Für die Mädchen und Frauen, die sich für einen gewerblich/technischen Beruf interessieren, ist allerdings eine ausführliche Information und intensive Beratung wichtig. Sie sollten wissen, was sie erwarten, denn sie müssen sich immer wieder mit ihrer noch untypischen Rolle auseinandersetzen und sich ihren Markt erst erschließen. Die Modellversuche können dazu nur ein Anstoß sein.

Anmerkungen

- [1] Einen Überblick zum Modellversuchsprogramm und zum Stand der Modellversuche geben:
Alt, Ch.; Arndt, H.; Ostendorf, H. und Schmidt-von Bardeleben, R.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen – Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 6, Berlin 1980.
- [2] Alt, Ch.; Bardeleben, R. von; Ostendorf, H. und Mitglieder der wissenschaftlichen Begleitungen: Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 10, Berlin 1982 (in Vorbereitung).
- [3] Clauß, Th.; Fritz, W.; Henniges, H. von; Jansen, R., unter Mitarbeit von Ohl, L.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 39, Berlin 1981.
- [4] Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V.: Projekt: Mädchen in gewerblicher Berufsausbildung. 2. Zwischenbericht, Darmstadt 1980, S. 60.
- [5] Ebenda, S. 60 und 65.
- [6] Vgl. z. B. Hegelheimer, B.: Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für weibliche Jugendliche. 1. Zwischenbericht, Berlin 1981, S. 74.
- [7] Vgl. z. B. Götz, F. u. a.: Erschließung gewerblich/technischer Berufe für Mädchen. Modellversuch AUDI NSU Auto-Union AG. 2. Zwischenbericht. Ingolstadt 1980, S. 64 – Bewerberinnen um einen kaufmännischen Ausbildungsplatz wurden dazu „bewegt“, eine Metall-Ausbildung zu beginnen.
- [8] Koch, B. und Döring, R.: Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Raum Braunschweig/Salzgitter. 1. Zwischenbericht. Gnarrenburg/Braunschweig 1980, S. 60.
- [9] Hegelheimer, B.; a. a. O., S. 70 und 92.
- [10] Vgl. z. B. Schindler, B.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. 2. Zwischenbericht. München: Forschungsgruppe Kammerer, 1981, S. 24 ff.
- [11] Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e. V.: a. a. O., S. 70.
- [12] Der Ausbildungsbetrieb sah in der Ausbildung zur Flugzeugmechanikerin eine Überforderung bei 6 von 7 Auszubildenden und bot nach einem Jahr einen Wechsel zur Ausbildung als Elektrogerätemechanikerin an.
- [13] Industrie- und Handelskammer zu Münster (Hrsg.): Berufsausbildung – Zukunft durch Qualität. Münster, Oktober 1981, S. 78.
- [14] Vgl. z. B. Bednartz-Braun, I.: Mädchen in Männerberufen. In: betrifft: erziehung. 14. Jg. Weinheim 1981, Nr. 1, S. 39–51.
- [15] Glöß, P. u. a.: Frauen in Männerberufen, gewerblich/technische Ausbildung – eine Chance für Frauen? Forschungsberichte aus dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Frankfurt/New York 1981.

Angela Paul-Kohlhoff / Josef Rützel

Gewerblich-technische Ausbildung für Frauen – Veränderung der Ausbildungspraxis?

Einleitung

Die hier vorgelegten Ergebnisse und Überlegungen sind im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs „Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen“ entstanden [1]. Ziel der Modellversuche ist die Verbesserung der Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen durch die Öffnung von Ausbildungsgängen und Tätigkeiten, die ihnen bisher weitgehend verschlossen waren. Damit sollen die Modellversuche durch ihre Beispielhaftigkeit dazu beitragen, daß die in unserer Gesellschaft weitgehend gesicherte formale Gleichberechtigung auch zu einer faktischen Gleichberechtigung im Berufsleben

wird, sind doch die Benachteiligungen der Frauen im Berufsleben besonders eklatant.

Den Frauen ist zunächst eine gewerblich-technische Ausbildung noch fremd, sie können auch nicht auf traditionelle Wissensbestände zurückgreifen. Das Vordringen einer neuen Gruppe von Auszubildenden/Arbeitskräften in den bisher weitgehend geschlossenen Ausbildung- und Arbeitsmarkt für Facharbeiter stellt aber auch an das betriebliche Ausbildungswesen und später an die Beschäftiger neue Anforderungen.

Wir versuchen hier zu zeigen, daß die Integration einer neuen Gruppe von Auszubildenden in eine durch viele Traditionen be-

stimmte Ausbildung die Gestaltung und Durchführung der Ausbildung „in Frage stellt“, und zwar von beiden Seiten, die an diesem Prozeß beteiligt sind: von den Ausbildenden, die auf eine neue Gruppe reagieren müssen, und von seiten der weiblichen Auszubildenden, die sich mit vorgegebenen Strukturen und Anforderungen auseinandersetzen müssen, die dadurch bestimmt sind, daß bislang ausschließlich männliche Jugendliche ausgebildet werden, und die auf eine männergeprägte Facharbeiterwelt vorbereiten.

Die Auszubildenden eignen sich diese Qualifikationen und Bedingungen an, indem sie sich aktiv handelnd mit ihnen auseinandersetzen. Vorgegebene Strategien zur Lösung von Arbeitsaufgaben, wie sie im Ausbildungsprozeß vorherrschen, werden nachvollzogen. Da Lernen aber ohne aktiven Beitrag der Lernenden nicht möglich ist, bedeutet Nachvollzug zugleich auch Veränderung, Entdeckung und Einwirkung des Individuums auf Dinge und Verhältnisse. Eingang finden in diesen Prozeß der Aneignung die subjektiven Vorerfahrungen und Sozialisationsbedingungen. Zweifelsohne sind diese – bis heute – bei den jungen Frauen andere als bei den männlichen Auszubildenden. So ist zu vermuten, daß charakteristische Merkmale des „weiblichen Arbeitsvermögens“, die sich in der familiären und schulischen Sozialisation entwickelt haben, wie z. B. Formen bedürfnisorientierter Kommunikation, größere Gefühlsbetontheit und Personalisierung von Arbeitssituationen dem bisher männergeprägten Ausbildungsgang unangepaßt sind. Werden diese Merkmale des „weiblichen Arbeitsvermögens“ nun nicht einfach als Defizite der Frauen für eine betriebliche Berufsausbildung aufgefaßt, sondern als Potential der Veränderung beruflicher Lernprozesse, dann ist zu fragen, wie sich diese Besonderheiten in der Berufsausbildung haben auswirken können.

Nun erschwert aber die Tatsache „Modellversuch“ mit dem Ziel der Normalisierung der Ausbildung von Frauen in bisherigen Männerberufen die Möglichkeit des Einbringens von Besonderheiten weiblicher Lern- und Aneignungsprozesse durch diese selbst. Alle an der Ausbildung im Rahmen des Modellversuchs Beteiligten stehen unter einem besonderen Erfolgsdruck. Auf den Frauen lastet der Druck, beweisen zu müssen, daß sie als **Frauen** in der Lage sind, eine solche Ausbildung zu schaffen. Die Folge ist häufig eine große Anpassungsbereitschaft an die sozialen und beruflichen Anforderungen, die bewältigt werden müssen. Für die Ausbilder wirkt der Modellversuch als professionelle Herausforderung, die durch die öffentliche Aufmerksamkeit für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen noch verstärkt wird. Unter diesen besonderen Bedingungen entwickeln die Ausbilder eine erhöhte Sensibilität gegenüber Ausbildungsproblemen von weiblichen Auszubildenden, die sie berechtigt oder auch vorurteilhaft auf die besondere Situation der Frauen zurückführen.

In der Ausbildung im Rahmen eines Modellversuchs ist also beides angelegt: Sensibilität gegenüber und Berücksichtigung der Besonderheiten der Frau (unabhängig, wodurch sie erklärt werden), was zu einer verstärkten Reflektion der bisherigen Ausbildungspraxis führt und gleichzeitig eine große Bereitschaft der Frauen unter den gegebenen Bedingungen, denen die männlichen Auszubildenden schon immer ausgesetzt waren, zu beweisen, daß eine solche gewerblich-technische Ausbildung als Frau genauso gut zu schaffen ist wie als Mann. Berücksichtigung der Besonderheiten und das Ziel der Normalität stehen sich, solange Normalität als Anpassung an die gegebenen Ausbildungsstrukturen verstanden wird, gegenüber und bilden das Spannungsfeld, in dem sich Ausbildung in einem Modellversuch vollzieht.

In unserem Beitrag wollen wir anhand einiger Beispiele zeigen, wie sich diese Widersprüchlichkeit in der konkreten Ausbildungspraxis in der Perspektive der Auszubildenden und Ausbilder widerspiegelt. Dabei kommt es uns auch darauf an aufzuzeigen, unter welchen Bedingungen diese Spannung zwischen Besonderheit und Normalität zur Verbesserung der Ausbildung aufgelöst werden kann, und zwar für Männer und Frauen.

Probleme in der Ausbildung

Während der Ausbildung der jungen Frauen im Modellversuch entstanden eine Reihe von Problemen, die allerdings nur teilweise durch die Tatsache der erstmaligen Frauenausbildung in diesem Betrieb bedingt waren, und teilweise auch Probleme waren, wie sie in einer betrieblichen Berufsausbildung häufig auftauchen, unabhängig davon, ob Frauen ausgebildet werden oder nicht. Wir wollen hier nun zwei solche Konflikte beschreiben, bei denen es um die Ungleichbehandlung von weiblichen und männlichen Auszubildenden ging, die Gründe für eine solche Ungleichbehandlung und die Auseinandersetzung darum in der Gruppe der Auszubildenden aufzeigen.

a) *Die Befreiung der Frauen von der „großen Meißelarbeit“*

Aufgrund der Erfahrungen in der Grundausbildung beabsichtigten die Ausbilder, die im Ausbildungsplan vorgesehene „große Meißelarbeit“ für die Gruppe der jungen Frauen entfallen zu lassen. Die männlichen Auszubildenden sollten aber die große Meißelarbeit nach wie vor durchführen. Von den Ausbildern wurde die geschlechtsspezifische Differenzierung damit begründet, daß diese Arbeit für die Frauen körperlich zu schwer sei. Angenommene geschlechtsspezifische Unterschiede in der physischen Konstitution führen zu einer Entscheidung, die offensichtlich eine Ungleichbehandlung der weiblichen und männlichen Auszubildenden bedeutet. Den männlichen Auszubildenden erklären die Ausbilder, mit dieser Arbeit hätten sie die Chance, zusätzlich für die Zwischenprüfung zu üben. Dieser Plan wurde von den Auszubildenden sehr ausführlich diskutiert [2]. In der Diskussion wird die im Modellversuch für die Auszubildenden immer latent vorhandene Problematik der Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Auszubildenden aktuell. Durch die Tatsache „Modellversuch“ verbunden mit der erhöhten Aufmerksamkeit der Ausbilder für den Ausbildungsprozeß der jungen Frauen und dem öffentlichen Interesse an den Ergebnissen der Ausbildung war die Aufmerksamkeit der männlichen Auszubildenden immer darauf gerichtet, jede vermeintliche Bevorzugung der jungen Frauen zu registrieren und zu kritisieren. Die „große Meißelarbeit“ wird von allen Auszubildenden als schwere „Knochenarbeit“ eingeschätzt, und keiner will sie machen. Als Begründung führen sie zusätzlich an, daß sie den Sinn dieser Übung nicht einsehen können, denn in der späteren Berufstätigkeit kämen Arbeiten dieser Art nicht vor. Auf dem Hintergrund dieser Einschätzung stellen die Auszubildenden als Gesamtgruppe die Forderung nach Gleichbehandlung in der Ausbildung auf, das heißt bezogen auf die große Meißelarbeit „Alle oder Keiner“. Die von den Ausbildern vertretene Auffassung geschlechtsspezifischer konstitutioneller Unterschiede akzeptieren weder die weiblichen noch die männlichen Auszubildenden. Obwohl die Auszubildenden in Gruppengesprächen intensiv über den Plan der Ausbilder diskutieren, kommen sie zu keiner geeigneten Strategie, mit der sie ihre Forderungen durchsetzen könnten. Den Ausbildern ist die Ansicht der Auszubildenden zwar einige Zeit vor Anfallen der Übungsarbeit bekannt, sie bleiben aber bei der Entscheidung, nur die weiblichen Auszubildenden von der großen Meißelarbeit zu befreien.

Über die Ablehnung einer Ungleichbehandlung durch die jungen Frauen und Männer in dieser Sache hinaus bekommt aber die Auseinandersetzung um die große Meißelarbeit für die Auszubildenden symbolischen Charakter. Die Entscheidung der Ausbilder, Teile der Ausbildung zu verändern, hat ihnen deutlich gemacht, daß Ausbildung veränderbar ist und der Nutzen bestimmter in der Ausbildung von ihnen verlangter Übungsarbeiten und Arbeitsaufgaben in bezug auf die späteren Berufsanforderungen nicht eindeutig oder nicht einsichtig ist. In vielen weiteren Diskussionen benutzen die Auszubildenden das Beispiel der großen Meißelarbeit, um zu behaupten, daß bestimmte Ausbildungsaufgaben überflüssig sind, und daß die Ausbilder Spielräume haben, Veränderungen im Ausbildungsablauf vorzunehmen.

b) Schwangerschaft während der Ausbildung – besondere Anforderungen an die Ausbilder

Während der Ausbildungszeit wurden zwei junge Frauen schwanger. Bei den Ausbildern und der Ausbildungsleitung bestand die Auffassung, daß diese jungen Frauen trotz der durch die Schwangerschaft und den Mutterschutz bedingten Fehlzeiten die Ausbildung fortsetzen könnten, wenn sie dies selbst wollten, was auch der Fall war [3]. Von Seiten der Ausbilder ging es nun darum, wie die für die Ausbildung erheblichen Fehlzeiten ausgeglichen werden könnten, so daß diese Frauen trotz allem die Möglichkeit haben könnten, gemeinsam mit den anderen Auszubildenden die Prüfung zu bestehen.

Schwangerschaft und Mutterschaft dokumentieren am deutlichsten die „Besonderheit“ der Frau, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer biologischen Andersartigkeit wie auch hinsichtlich ihrer in unserer Gesellschaft besonderen Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich. Die Ausbilder reagieren auf diese Tatsache flexibel, indem sie in der Ausbildung dieser Frauen vom Prinzip der „gleichen Ausbildung für alle“ abweichen und Möglichkeiten der individuellen Förderung einzelner suchen. Praktisch bedeutete das besondere Betreuung dieser Auszubildenden, damit sie den Stoff in relativ kurzer Zeit aufholen können. Dabei mußten auch Veränderungen in der Organisation der Ausbildung vorgenommen werden, damit auf die besonderen Probleme der schwangeren Frauen eingegangen werden konnte. So ist z. B. in einem Fall der Einsatz in betrieblichen Abteilungen entgegen dem allgemeinen Ausbildungsplan für die schwangere Frau vorgenommen worden, weil die Beeinträchtigung in der körperlichen Belastbarkeit zu Beginn der Schwangerschaft nicht so groß war. Am Schluß ihrer Schwangerschaft konnte sie dann mit einer relativ intensiven Betreuung durch die Ausbilder im „Schonraum Ausbildungswerkstatt“ ihre Übungsarbeiten durchführen.

Die Schwangerschaften der Frauen bedeuteten also zweierlei für die Organisation der Ausbildung: einmal wird wegen individueller Bedingungen einer Auszubildenden der zeitliche Ablauf der Ausbildung verändert, zum anderen wurde abgewichen vom Prinzip der „formalen Gleichbehandlung“ zugunsten einer besonderen individuellen Förderung zum Ausgleich der durch Fehlzeiten bedingten Defizite. In beiden Fällen haben die Auszubildenden ihre Abschlußprüfung (einmal als Elektroanlageninstallateurin, einmal als Meß- und Regelmechanikerin) mit Erfolg bestanden.

Während sich auf Seiten der Ausbilder die Auffassung durchgesetzt hatte, daß diese besondere Anforderung an ihre Aufgabe geleistet werden muß, und sie die Bewältigung der durch Schwangerschaften entstehenden Probleme als Bestandteil ihrer Ausbildungsaufgabe angenommen haben, ist diese Position bei den Auszubildenden und insbesondere bei den weiblichen Kolleginnen nicht so ungeteilt vorhanden. Traditionelle, auf die „Natur“ der Frau und die natürlichen Beziehungen von Mutter und Kind bezogene Vorstellungen wirken mit Vorstellungen formaler Gleichbehandlung, also der Durchsetzung desselben Leistungsprinzips für Männer und Frauen in der Ausbildung zusammen zu einem doppelten Argument: Eine Frau mit einem kleinen Kind sollte keine solche Ausbildung beginnen, wenn sie es aber tut, dann soll sie durchhalten, kann aber nicht erwarten, daß man ihrer besonderen Situation durch zusätzliche Förderung Rechnung trägt. Weil sie diese Entscheidung selbst zu verantworten hat, wäre zusätzliche Förderung ein ungerechtfertigter Vorteil, der möglicherweise zum Nachteil der anderen Auszubildenden ausschlägt.

Einschätzung der vorgekommenen Problemlösungen

Die skizzierten Beispiele machen deutlich, daß sich im Verlauf der Ausbildung der jungen Frauen die Ausbildung verändert hat. Direkt oder indirekt wurden diese Veränderungen durch die neue Zielgruppe Frauen hervorgerufen. Dennoch bleibt die Situation der Frauen widersprüchlich und die Veränderung der Ausbildung verläuft nicht eindeutig in Richtung auf Verbesserung ihrer Chancen. Die große Meißelarbeit wurde nur für die Frauen im

Modellversuch abgeschafft, obwohl ihr Nutzen für die Qualifizierung nicht einsichtig gemacht werden konnte. Die schwangeren Frauen konnten zwar durch individuelle Förderung und die flexiblere Gestaltung ihrer Ausbildung, diese erfolgreich abschließen, doch auch hier handelt es sich um individuelle Lösungen, die Ausbilder betrachten dieses aus der „Besonderheit der Frauen“ entstandene Problem als professionelle Herausforderung. Allgemeine Konsequenzen, die Ausbildung flexibler auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Jugendlichen (der weiblichen und männlichen) abzustimmen, was sich aus dem Erfolg in den Einzelfällen hätte ergeben können, wurden aber im Rahmen des Modellversuchs noch nicht gezogen.

Angelegt ist diese Widersprüchlichkeit unseres Erachtens im Anspruch der „Normalität“ der Ausbildung von Frauen bzw. deren formalen Gleichbehandlung, der als Prämisse des Modellversuchs gilt, bei faktisch ungleichen Eingangsvoraussetzungen von Frauen und Männern. Sowohl von den jungen Frauen als auch von den Ausbildern wird dieser Anspruch vertreten, wenngleich die Ausbilder, wie unsere Beispiele zeigen, sich in der Ausbildung faktisch anders verhalten. Die jungen Frauen dokumentieren damit, daß sie sich bereit und in der Lage sehen, unter gleichen Bedingungen mit den männlichen Jugendlichen in der Ausbildung und nach der Ausbildung im Beruf mitzuhalten. Deshalb lehnen die Frauen wie die Männer bezogen auf die große Meißelarbeit eine Ungleichbehandlung aufgrund ihnen zugeschriebener, von ihnen aber nicht akzeptierter, ungleicher konstitutioneller Voraussetzungen ab. Von den jungen Frauen wird diese Ungleichbehandlung auch in dem Fall noch abgelehnt, wo Frauen und Männer offensichtlich ungleiche Voraussetzungen mitbringen, nämlich bei der Schwangerschaft. Darin drückt sich deutlich die besondere Anpassungsbereitschaft der Frauen an die Bedingungen betrieblicher Ausbildung im Rahmen dieses Modellversuchs aus.

Mit dieser Position werden aber die Schwierigkeiten, die einzelne oder Gruppen von Auszubildenden haben, sich unter formal gleichen Bedingungen durchzusetzen, zu deren individueller Angelegenheit gemacht. Ausgleichbar ist die gesellschaftliche Produktion von ungleichen Voraussetzungen und Fähigkeiten dann auch nur durch individuelle Anstrengungen, womit sich die Frauen letztendlich gegen ihre spezifischen Interessen wenden.

Daß die Ausbilder zwar faktisch die ungleichen Bedingungen von männlichen und weiblichen Auszubildenden in ihrer Ausbildungspraxis berücksichtigen, aber programmatisch weiterhin das Prinzip formaler Gleichbehandlung für alle Auszubildenden vertreten, deutet darauf hin, daß z. B. individuelle Förderung und die Berücksichtigung der Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ eher von Fall zu Fall Entscheidungen sind denn leitende Prinzipien in der Ausbildung. Vermutlich beruhen diese Widersprüche, wenn vielleicht auch unbewußt, ähnlich wie bei den jungen Frauen auf gängigen Erklärungsmustern, die Schwierigkeiten oder Versagen auf individuelle oder gruppenspezifische Besonderheiten zurückführen. Fehlende Anlagen und Begabungen – hier vor allem die „Natur“ der Frauen – und millieubedingte Einstellungen und Verhaltensweisen werden als Ursache für mangelnde schulische und berufliche Leistungen und unzureichend entwickelte Arbeitstugenden angesehen. Nur ausnahmsweise werden gesellschaftliche Bedingungen und die Struktur des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems in Betracht gezogen. In der Konsequenz verweisen auch die Ausbilder die Aufhebung gesellschaftlich bedingter ungleicher Voraussetzungen und Fähigkeiten in die Verantwortung des einzelnen.

Hinweise zur Gestaltung der Berufsausbildung

Die durch die Ausbildung der jungen Frauen aufgeworfenen Probleme [4] hinsichtlich der Inhalte und der Gestaltung der Ausbildung sind in ihrem Kern nicht neu. Durch die neue Zielgruppe Frauen werden sie aber in ihren Konturen deutlicher sichtbar und der Lösungsdruck erhöht sich. Tendenziell liegt in den von den Ausbildern vorgenommenen Lösungen eine Verbesserung der Ausbildung. Auch die von den jungen Frauen bzw. von allen

Auszubildenden diskutierten Probleme, wie auch die aufgestellten Forderungen gehen in Richtung auf eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung.

Im Rahmen der Modellversuchsausbildung konnten die Problemlösungen nur auf Einzelfälle oder eine Gruppe bezogen werden. Der Widerspruch zwischen dem Anspruch formaler Gleichbehandlung und real ungleicher Voraussetzungen kann aber unseres Erachtens nur durch eine andere Gestaltung der Berufsausbildung aufgelöst werden. Dem Ziel der Modellversuche, der Gleichberechtigung von Frauen durch die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen näher zu kommen, hieße die anderen Voraussetzungen der Frauen ernstzunehmen und sie bewußt in die Gestaltung der Ausbildung aufzunehmen. Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildung, eine Differenzierung, die die spezifischen Vorerfahrungen der einzelnen Auszubildenden berücksichtigt und individuelle Förderung ermöglicht, die Verbindung von handlungs- und reflexionsbezogenem Lernen sind wesentliche Merkmale einer solchen Ausbildung [5]. In einer derart umgestalteten Ausbildung würden die im Modellversuch entwickelten positiven Ansätze aufgenommen und für die Regelausbildung abgesichert. Zudem könnten auch das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung und deren Lernbedürfnisse durch die Gestaltung der Ausbildung nach Prinzipien wie Flexibilität, individuelle Förderung, Verbindung von Praxis und Theorie besser berücksichtigt werden.

Zur Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen ist darüber hinaus deren wirkliche Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung erforderlich. Beteiligung meint, Formen zu finden, in denen die Auszubildenden ihre Vorschläge, ihre Ansprüche und Wünsche wirksam zur Geltung bringen können. Im Verlauf der Ausbildung wurde das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung zunehmend deutlich. Es zeigte sich aber auch, daß die Jugendlichen ihre Ansprüche und Bedürfnisse erst artikulieren, wenn sie davon ausgehen können, daß diese als Beitrag zur Verbesserung der eigenen Situation akzeptiert werden. Demnach erfolgt erst über die Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung die tatsächliche Anerkennung der Auszubildenden als Subjekt im Ausbildungsprozeß. Die so erfahrene Anerkennung

und die gewährten Handlungschancen ermöglichen es den Auszubildenden, die Auseinandersetzung mit der Ausbildungs- und Berufswirklichkeit und das Beharren auf der möglichst umfassenden Entfaltung beruflicher Kompetenz zu realisieren und darüber ein fortgeschrittenes Berufsbewußtsein zu entwickeln. Erst unter den hier formulierten Bedingungen wie der Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen durch das Prinzip individueller Förderung und der Beteiligung der Auszubildenden an der Ausbildungsplanung und -gestaltung können die Frauen tatsächlich auch ihre Interessen und Bedürfnisse in die Ausbildung einbringen, ohne dadurch Konkurrenzachteile befürchten zu müssen. Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ hätten so die Chance, als Potential der Verbesserung beruflicher Ausbildung wirksam zu werden.

Anmerkungen

- [1] Durchgeführt wird dieser Modellversuch seit 1978 bei der VEBA OEL AG in Gelsenkirchen. Dort werden 15 junge Frauen in den Berufen: Energieanlagenelektronikerinnen, Meß- und Regelmechanikerinnen und Technische Zeichnerinnen ausgebildet.
- [2] Gelegenheit zu einer intensiven Diskussion hatten die Auszubildenden, weil im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung regelmäßig alle 14 Tage dreistündige Gruppengespräche mit allen Auszubildenden durchgeführt wurden.
- [3] Diese Einstellung der Ausbilder und Ausbildungsleitung ist keineswegs selbstverständlich, es gibt andere Modellversuche, in denen einige Frauen die Ausbildung wegen einer Schwangerschaft abbrachen, weil sie keine betriebliche Unterstützung zum Aufholen des durch die Fehlzeiten versäumten Ausbildungsstoffes erwarten konnten (vgl. Petra Glöß u.a.: Frauen in Männerberufen, Frankfurt/New York, 1981, S. 57 ff.).
- [4] Im Rahmen dieses Beitrags können die Probleme in der Ausbildung nur ausschnitthaft dargestellt werden. Ausführlich vgl. dazu: Paul-Kohlhoff, A.; Kruse, W.: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Frauen bei der VEBA OEL AG“, Teil B. Modellversuch „Frauen in Männerberufen“ und Fragen der Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung, Dortmund 1981.
- [5] Zur Präzisierung und Begründung dieser Merkmale vgl.: Lempert, W.; Franzke, R.: Die Berufserziehung, München 1976 und Rützel, J.: Tätigkeit und Tätigkeitsfelder – Prinzipien einer integrierten Sekundarstufe II. Frankfurt 1979.

Marliese Dobberthien

Privileg oder Diskriminierung?

Der Frauenarbeitsschutz

Einleitung

Jede dritte Arbeitskraft ist eine Frau. Weltweit gesehen gibt es 600 Millionen weibliche Erwerbstätige, fast die Hälfte der weiblichen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren geht arbeiten.

Mit der wachsenden Zahl weiblicher Erwerbstätiger wurde auch die Forderung nach der vollen Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen erhoben, insbesondere im Arbeitsleben. Der Erreichung dieses Ziels stehen jedoch nach Meinung vieler Streiterinnen für die Gleichberechtigung gesetzliche Bestimmungen entgegen, die vor Gefahren am Arbeitsplatz schützen sollen: der Frauenarbeitsschutz.

Ursprünglich, als die außerhäusliche Arbeitswelt stark männlich dominiert war, ließ sich die Überbeanspruchung und gesundheitliche Schädigung der weiblichen Arbeitskraft oft nur mit Hilfe von Arbeitsschutzgesetzen einschränken. Heute werfen Kritiker dieser Gesetzgebung vor, sie sei unzeitgemäß und stelle inzwischen sogar eine Diskriminierung dar. Auf der Suche nach Ursachen für das erhöhte Arbeitsplatzrisiko und für geringere Berufschancen

der Arbeitnehmerinnen wird der Frauenarbeitsschutz mitverantwortlich gemacht. Bei dem besonderen Arbeitsschutz für Frauen gehe es nicht mehr um das Wohl des „schwächeren Geschlechts“, sondern um eigennützige Interessen der Männer, die sich auf diese Weise Vollbeschäftigung und höhere Löhne sichern wollten.

Von allen möglichen Seiten, von Frauengruppen bis zu einigen Parteidamen wird – konform mit Vertretern der Wirtschaft – der Abbau oder die Streichung des besonderen Frauenarbeitsschutzes gefordert. Dabei fällt auf, daß die Gegnerinnen des Frauenarbeitsschutzes wohl in der glücklicheren Situation leben, nie in der Industrie vor Ort arbeiten zu müssen.

Verteidigerinnen des Frauenarbeitsschutzes verweisen auf Länder ohne spezielle Regelung. Dort sei man dem Ziel der Verwirklichung gleicher Berufschancen und Löhne für beide Geschlechter auch nicht näher gekommen. Auch die Behauptung, die Arbeitsschutzvorschriften behinderten die beruflichen Möglichkeiten der Frau, sei nicht stichhaltig. Frauen seien schließlich auch

nicht in solchen „Männerberufen“ anzutreffen, für die keine besonderen Schutzvorschriften gelten. Von 446 anerkannten Ausbildungsberufen sind nur 30 für Frauen verschlossen. Nur zu 4 Prozent der vorhandenen Ausbildungsplätze haben Mädchen keinen Zugang. Die berufliche Chancengleichheit ist aber weder bei den verbleibenden 96 Prozent der Ausbildungsplätze hergestellt noch bei den erlaubten 416 Ausbildungsberufen.

Jede Novellierung des Arbeitsschutzrechts müsse daher von einer differenzierten Betrachtungsweise ausgehen, um das Ziel

- die Gesundheit zu schützen,
 - ohne die beruflichen Chancen einzuschränken,
- zu verwirklichen.

Historische Zuordnung des Frauenarbeitsschutzes

Vom Grundsatz her betrachten die betroffenen Arbeitnehmerinnen den Frauenarbeitsschutz als eines der wichtigsten zu ihren Gunsten wirkenden Schutzrechte. Er wurde von der Arbeiterbewegung gegen den harten Widerstand der Unternehmer erkämpft und sollte das ungeheure Elend der Arbeiterinnen im aufstrebenden Kapitalismus mildern. Heute wird eingeräumt, daß viele Schutzbestimmungen aufgrund ihres Alters und der gewandelten Arbeitsbedingungen der Überprüfung und Überarbeitung bedürfen.

Der besondere Arbeitsschutz begann zugunsten der Kinder. 1839 verbot die erste Jugend- und Kinderschutzverordnung die Kinderarbeit bis zum 9. Lebensjahr. Die ersten Frauenschutzbestimmungen wurden vor hundert Jahren – vor Entwicklung des Tarifvertragsrechts – von staatlicher Seite erlassen. Eingang in die Gewerbeordnung von 1878 fand das gesetzliche Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen für drei Wochen, ohne Anspruch auf Lohn. Die Arbeit in Bergwerken, Salinen und unterirdischen Gruben wurde Frauen verboten. Schrittweise wurde der Arbeitsschutz verbessert.

1891 verboten zeitliche Arbeitsbeschränkungen die Nachtarbeit für Fabrikarbeiterinnen und führten Pausenregelungen ein. Sie schrieben eine Höchstarbeitszeit für Frauen von 11 Stunden vor und ab 1908 von 10 Stunden täglich. Die Mutterschutzfristen wurden 1908 auf acht Wochen, 1927 auf jeweils sechs Wochen vor und nach der Geburt verlängert bei gleichzeitigem Kündigungsschutz während der Fristen. Der Arbeitgeber brauchte kein Arbeitsentgeld zu zahlen. Statt dessen standen den krankenversicherten Schwangeren und Müttern Wochenhilfeleistungen nach der RVO zu.

Während des Faschismus wurde der Frauenarbeitsschutz nicht erweitert, sondern lediglich in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen formell zusammengefaßt.

Erst nach dem 2. Weltkrieg wurde 1952 ein verbessertes Mutterschutzgesetz verabschiedet, das 1979 durch den Mutterschaftsurlaub erweitert wurde.

Bemerkenswert ist, daß der Arbeitsschutz stets militärischem und politischem Kalkül untergeordnet wurde. Am 4. August 1914 verlor der gesamte Arbeitsschutz seine Gültigkeit. Im 2. Weltkrieg wurden alle Schutzmaßnahmen dem Dienst der Rüstung unterstellt.

Im Ergebnis der mehr als 100jährigen Geschichte des Frauenarbeitsschutzes ist ein Geflecht von Vorschriften entstanden, das unübersichtlich und in seiner Wirksamkeit nur schwer zu kontrollieren ist.

Ziele des Frauenarbeitsschutzes

Der Frauenarbeitsschutz ist gesetzlich nicht einheitlich geregelt, sondern in zahlreichen Erlassen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und gesetzlichen Bestimmungen wiederzufinden. Erst das geplante Arbeitsschutzgesetz bemüht sich um eine gewisse Vereinheitlichung.

Nach rechtlichen Begründungen und Kommentaren lassen sich vier Ziele des Frauenarbeitsschutzes verfolgen:

- der gesundheitliche Schutz. Wegen geringerer Körperkräfte soll die Frau vor ständiger beruflicher Überforderung geschützt werden,
- Schutz der generativen Funktion der Frau. Um einen gesunden Nachwuchs zu erhalten, sollen die Gebärfähigkeit der Frau sowie die Zeiten der Niederkunft vor schädlichen Arbeitsplatzeinflüssen geschützt werden,
- Aufrechterhaltung der traditionellen Frauenrolle als Hausfrau und Mutter. Mit dem Frauenarbeitsschutz soll der Frau ermöglicht werden, ihre „herkömmliche Funktion in Ehe und Familie auszuüben“ [1].
- Ausschluß von Arbeiten, die als ungeeignet für Frauen gelten. Zur Begründung der Notwendigkeit des Frauenarbeitsschutzes wird im allgemeinen die schwächere Konstitution der Frau angeführt. Verwiesen wird auf die geringere Körpergröße, weniger Muskelkraft und Atemvolumen, mindere Leistungsfähigkeit des Herz- und Kreislaufsystems. Differenzierte arbeitsmedizinische Erkenntnisse fehlen, so daß „Annäherungswerte“ [2] als Legitimation herhalten müssen. Ebenso fehlen Hinweise über die Wirksamkeit des Frauenarbeitsschutzes.

Inhalte des Frauenarbeitsschutzes

Im wesentlichen setzt sich das Arbeitsschutzrecht für Frauen aus drei Bestandteilen zusammen:

- zeitlichen Beschränkungen,
- materiellen Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten samt Gestaltungsvorschriften,
- Schutzgesetzen für besondere Lebensabschnitte (z. B. Mutterschutzgesetz).

Zeitliche Regelungen

Die zeitlichen Arbeitsbeschränkungen sind in der Arbeitszeitordnung (AZO) von 1938, mit letzter Änderung von 1975 geregelt. Sie begrenzt die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit für Frauen auf 10 Stunden täglich, vor Sonn- und Feiertagen auf acht Stunden. Für zahlreiche Betriebe und Branchen sind Ausnahmen zulässig, wie z. B. für Gaststätten, Beherbergungs- und Verkehrswesen, Friseurhandwerk, Gärtnereien, in Bade- und Krankenpflegeanstalten, bei musikalischen Aufführungen, Theatervorstellungen und in Apotheken. Vorschriften über Pausen regeln die Dauer der ununterbrochenen Arbeitszeit. Nach spätestens 4 1/2 Stunden ist eine Pause zu gewähren. Mit der Länge der Arbeitszeit wächst die Pausendauer.

Eine der wichtigsten zeitlichen Beschränkungen ist das Nachtarbeitsverbot. Die AZO in der Fassung von 1938 sah zwar eine Ausweitung des Nachtarbeitsverbots auf alle weiblichen Arbeitnehmer in den Betrieben und Verwaltungen vor, machte aber die Inkraftsetzung von den wirtschaftlichen Erfordernissen abhängig. Die Absicht wurde nie verwirklicht. So blieb das Nachtarbeitsverbot auf Arbeiterinnen beschränkt. Ihnen ist die Arbeit in einschichtigen Betrieben zwischen 20.00 und 6.00 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben nach 23.00 und vor 5.00 Uhr untersagt. Ausnahmen sind für die gleichen Betriebe und Branchen wie oben genannt sowie aus betriebstechnischen, allgemeinwirtschaftlichen Gründen und bei dringendem Bedürfnis zulässig.

Der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vorgelegte Referentenentwurf mit Stand vom 16. Dezember 1981 regelt Höchstarbeitszeiten und Pausen nicht mehr speziell für Frauen. Entsprechend der bisherigen Vorschrift für Frauen werden allgemein Höchstarbeitszeiten auf 10 Stunden täglich begrenzt. Pausenregelungen sollen für beide Geschlechter gelten. Nach mehr als 4 1/2 Stunden ist eine mindestens 20minütige Ruhepause vorgesehen. Lediglich das Nachtarbeitsverbot soll ausschließlich für Arbeiterinnen beibehalten werden, wobei Ausnahmen in weiteren Betrieben zulässig werden sollen, z. B. in Bäckereien und Konditoreien, im Gebäudereinigungswesen, im Post- und Fernmeldewesen, bei Rundfunk-, Film- und Fotoaufnahmen. Ausnahmen für das Friseurhandwerk, in Apotheken und für Gärtnereien sind nicht mehr vorgesehen.

Die neuerliche Beschränkung des Nachtarbeitsverbots auf Arbeiterinnen ist wenig plausibel. Erwiesenermaßen ist Nacharbeit für jeden menschlichen Organismus schädlich, unabhängig vom beruflichen Status des Arbeitnehmers oder seinem Geschlecht. Als „pathogener Faktor“ [3] und nochmals verstärkt in Verbindung mit Schichtarbeit verursacht Nacharbeit schwere gesundheitliche Schäden. Gestützt auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse wäre einzig das generelle Verbot der Nacharbeit für alle Erwerbstätigen die sinnvolle Alternative zum speziellen Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen. Ausnahmen dürften nur dann zugelassen werden, wo sie zur lebenswichtigen Versorgung der Bevölkerung oder technisch unumgänglich sind. Man kann keinen Hochofen nachts einfach ausblasen und keinen Krankenbetrieb nachts einstellen. Wer aber nur zur besseren Rentabilität seine Maschinen rund um die Uhren laufen läßt, trägt zum vorzeitigen Verschleiß menschlicher Arbeitskraft bei. Vordergründige betriebswirtschaftliche Gewinn- und Kostenrechnungen sind kein Argument gegen den Ausbau des Nachtarbeitsverbots. Denn Kosten entstehen auch für den gesundheitlich ruinierten Arbeitnehmer, nur werden diese über die Krankenkasse und Rentenversicherer sozialisiert. Das kommt teurer und ist zudem inhumaner als ein vorbeugender Arbeitsschutz.

Im übrigen sollte für unumgängliche Nacharbeit ein Ausgleich, z. B. durch Verkürzung der Schicht oder durch Freischichten gewährt werden. Denn kein Tagschlaf kann auf die Dauer die Tiefe und Qualität des Nachschlafs ersetzen.

Zu den zeitlichen Schutzzvorschriften zählt auch der in einigen Bundesländern gewährte Hausarbeitstag (HAT). Nach der Klage eines Krankenpflegers hat das Bundesverfassungsgericht seine Beschränkung auf Frauen für nicht vereinbar mit dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes erklärt. Nach seiner jüngsten Entscheidung hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht den Gesetzgeber zu einer Novellierung aufgefordert. Sollte das Gesetz zum Hausarbeitstag aufgehoben werden, steht nicht entgegen, für zeitlich besonders belastete Arbeitnehmer, z. B. im Bereich der Krankenpflege, zeitliche Erleichterungen tarifvertraglich durchzusetzen. Zu bezweifeln ist jedenfalls, daß eine bundesweite gesetzliche Regelung des Hausarbeitstags schneller zum gewerkschaftlichen Ziel einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung führen wird.

Materielle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Für Frauen gesetzlich verboten beziehungsweise beschränkt nach der Arbeitszeitordnung sind einige Tätigkeiten. In Hochofen- und Stahlwerken, Metallhütten, Walz-, Preß- und Hammerwerken für Eisen, Stahl und andere Metalle dürfen Frauen nicht mit der eigentlichen Betriebsarbeit beschäftigt werden. Büro- und Reinigungsarbeiten in solchen Betrieben sind hingegen erlaubt. Verboten sind auch Arbeiten in Bergwerken, Salinen, unterirdischen Brüchen und Gruben. Auf Bauten aller Art dürfen Frauen zwar im Bauausbau- und Baunebengewerbe arbeiten, nicht aber im Bauhauptgewerbe.

Am heftigsten umstritten ist das Beschäftigungsverbot für Frauen auf Bauten. Grundlegende Änderungen zeichnen sich ohnehin ab. Durch einfachen Verwaltungsakt sind Frauen inzwischen für einige Tätigkeiten zugelassen. Die Leitenden Gewerbeaufsichtsbeamten einigten sich 1980, verschiedene Bautätigkeiten nicht mehr als „eigentliche Betriebsarbeiten“ anzusehen. Dazu zählen: Klempnerei, Elektro-, Gas- und Wasserinstallation, Installation von heizungs-, klima- und gesundheitstechnischen Anlagen, Glaserei, Malerei, Lackiererei, Tapetenkleberei, Bautischlerei, Estrichlegerei und sonstige Fußbodenarbeiten, Ofen- und Herdsetzerei und der an der Spitze der Berufskrankheiten von Bauberufen stehende Fliesenleger. Mit neuerlicher Ausnahme bleiben die klassischen Bauberufe wie Maurer, Dachdecker, Zimmerer, Gerüstbauer und Stukkateur weiterhin verboten. In Bayern hat im Februar 1982 nach 3jährigem Rechtsstreit der Verwaltungsgerichtshof entschieden, daß Frauen auf dem Bau arbeiten dürfen (AZ 22 B – 1284/79).

Der neue Referentenentwurf zum Arbeitsschutzgesetz sieht erhebliche Streichungen vor. Das Bauverbot soll fallen. Beschäftigungsverbote gelten dann nur noch für den Bergbau unter Tage, für Kokereien, Hochofen- und Stahlwerken mit schweren körperlichen Arbeiten unter hoher Hitzeentwicklung und für das dauernde Heben und Tragen von Lasten über 10 (evtl. bis 15) kg. Durch die gesetzliche Einführung von Höchstgrenzen für das Heben und Tragen von Lasten soll offenbar vermieden werden, daß Frauen mit schweren Bauarbeiten beschäftigt werden.

Solch rigoroser Umgang mit bestehenden Arbeitsschutzzvorschriften ist jedoch problematisch. Nach wie vor wird auf dem Bau schwere körperliche Arbeit bei wechselnden Klimaeinflüssen geleistet. Trotz des Einsatzes moderner Baumaschinen ist die Arbeit auf dem Bau nicht leicht geworden. Das Heben und Tragen schwerer Lasten gehört zum Arbeitsalltag. Die nicht-stationären Arbeitsstätten entziehen sich der regelmäßigen Kontrolle der ohnehin meist personell unzureichenden besetzten Gewerbeaufsichtsämter [4].

Vor einem unbedachten Umgang von Arbeitsschutzbestimmungen muß gewarnt werden. Bei einer undifferenzierten Freigabe aller Bautätigkeiten für Frauen mit der einzigen Beschränkung für das Heben und Tragen von Lasten ist eher eine neue Diskriminierung zu befürchten als die Verwirklichung der Gleichberechtigung.

Solche Tätigkeiten sind geradezu prädestiniert, neuen Leichtlohngruppen zugeordnet zu werden, weil ja nur „körperlich leichte Arbeit“ geleistet werden darf.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit mit dem überproportional hohen Frauenanteil wäre außerdem zu erwarten, daß in Verbindung mit der jüngst verschärften Zumutbarkeitsregelung der Bundesanstalt für Arbeit Hilfständigkeiten auf dem Bau nun auch für Frauen zumutbar werden. Die Bauwirtschaft wird sich über das neue Heer billiger weiblicher Hilfsarbeiter nur freuen.

Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergänzen materielle Beschäftigungsbeschränkungen für Frauen. Dabei steht der Schutz der Gebärfunction und des ungeborenen Lebens im Vordergrund. Die Arbeitsstoffverordnung von 1980 untersagt nur gebärfähigen Frauen Arbeiten, bei denen sie bleihaltigen Arbeitsstoffen als Dampf, Nebel oder Staub ausgesetzt sind. Schutz wird auch bei ionisierenden Strahleneinflüssen gewährt. Röntgenstrahlen dürfen junge Frauen unter 18 und Schwangere nicht ausgesetzt werden. Andere Beschäftigungsverbote wie der Umgang mit Alkali-Chromaten, Nitro- und Amido-Verbindungen wurden bereits aufgehoben – ohne vorherige Konsultation der zuständigen Gewerkschaften.

Die Arbeitsstättenverordnung von 1975 weist auf die im Arbeitsschutzrecht eingeschlagene neue Richtung. Schutzbestimmungen gelten nicht mehr nur für die Frau, sondern für beide Geschlechter gleichermaßen. Vorgeschrieben sind getrennte sanitäre Einrichtungen. Liegeräume sind als vorbeugender Mutterschutz gedacht.

Besonders geregelt ist auch die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen. Nur bei Eignung des Fahrzeugs dürfen es Frauen fahren. Zur Eignung zählt ein körperegerechter Sitz und eine Begrenzung für das Lastenheben und -tragen bis zu 10 kg. Außerdem wird eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung verlangt. Schließlich wollen besondere Regelungen für die Binnenschiffahrt Frauen vor körperlicher Überforderung schützen.

Unfallverhütungsvorschriften (UVV) ergänzen die materiellen Beschäftigungsbeschränkungen. Nach der UVV Schweißen/Schneiden und verwandte Verfahren von 1978 sind für Frauen besonders gefährliche Schweiß-, Schneid- oder ähnlichen Verfahren verboten. Die UVV „Elektrolytische und chemische Oberflächenbehandlung von Metallen, Galvanotechnik“ von 1955 läßt nur besonders zuverlässige männliche Arbeitnehmer über 18 Jahren zu. Gleches gilt für die UVV „Arbeitsmaschinen des Tabakgewerbes“ von 1951. Die UVV „Ofenbetriebe der Industrie Steine und Erden“ verbietet Frauen das Ausräumen der Öfen.

Die UVV „Herstellung von Aluminiumbronze“ von 1932 schließt Frauen aus. Die neue UVV „Leitern und Tritte“ von 1980 schreibt eine breite obere Stufe vor, sofern diese Stehleitern überwiegend von Frauen benutzt werden.

Alle Verordnungen und UVVs, die Frauen beim Umgang mit giftigen und schädlichen Arbeitsstoffen, Strahleneinflüssen und vor körperlicher Überanstrengung schützen, sind sinnvoll und human. Doch sollten diese schädigenden Einflüsse generell begrenzt und kontrolliert werden. Auch jenseits der Gebärfähigkeit werden sowohl der weibliche als auch der männliche Organismus durch Schadstoffe gefährdet.

Sofern allerdings UVVs die Gefährlichkeit von Maschinen zum Anlaß nehmen, Frauen auszuschließen, fehlt jegliche sachliche Logik. Solche Regelungen fußen offenbar auf dem Vorurteil, Frauen fehle es an technischem Verstand. Die Gefährlichkeit von Maschinen kann nur durch verschärzte Sicherheitsvorschriften beseitigt werden, aber wohl schwerlich durch den absurdens Ausschluß einer Personengruppe.

Besondere Schutzgesetze: der Mutterschutz

Bei allem Kontroversen um den Frauenarbeitsschutz bezweifelt niemand die grundsätzliche Vereinbarkeit des gesetzlichen Mutterschutzes mit dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes. Die Legitimität dieser wichtigsten Bestimmung des Frauenarbeitsschutzes wird von niemanden bestritten. Die zentralen Inhalte sind weiterhin bekannt.

Trotz einiger Mängel, z. B. in puncto Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Ausschluß des Vaters vom Sonderurlaub nach der Mutterschutzfrist, ist der Mutterschutz der bedeutendste Beitrag zum Arbeitsschutz. Seine Wirksamkeit wird allerdings durch mangelhafte Bußgeldvorschriften beeinträchtigt. Nicht nur die Höhe der Bußgelder ist unzureichend. Es wird gar ein Mengenrabatt bei wachsender Zahl gleichartiger Verstöße gewährt. Für jedes gleiche Delikt wird pro Schwangere nur 10 Prozent zur Grundsumme hinzugerechnet [5]. Das Risiko, erwischt zu werden, ist ohnehin gerig. Die Gewerbeaufsichtsämter stellen kaum Bußgeldbescheide zu. In Baden-Württemberg ergingen 1979 nur 13 und 1980 17 Bußgeldbescheide, die noch nicht einmal alle rechtskräftig geworden sind. Noch seltener werden Verstöße gegen den Fauenarbeitsschutz geahndet. 1979 wurden im gleichen Bundesland nur neun Verwarnungen ausgesprochen und ein Bußgeldbescheid zugestellt. Ein Jahr später wurde 14mal verwarnt und kein Bußgeld mehr verhängt. Solche Zahlen dürften bei 1,6 Millionen erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg weniger auf eine besonders gute Beachtung der Schutzvorschriften hindeuten, als eher auf eine mangelnde Überwachung durch die Gewerbeaufsichtsämter.

So ist es in der Konsequenz nur richtig, wenn der Referentenentwurf zum Arbeitsschutzgesetz die Bußgelder erheblich heraufsetzt. Zwar ist der Mutterschutz nicht einbezogen, wohl aber sind bei Verstößen gegen die wenigen übriggebliebenen Frauenschutzvorschriften Bußgelder bis zu DM 20 000,- vorgesehen.

Wege des Frauenarbeitsschutzes

Die Überprüfung und Neuregelung des Frauenarbeitsschutzes ist noch keineswegs abgeschlossen. Durch Auslegungsänderungen sind 1980 rund 170 Erlasse aus der Nazizeit außer Kraft getreten, darunter auch die Begrenzung für das Heben und Tragen von Lasten. Zahlreiche Tätigkeiten im Bauausbau- und Bauhandwerk sind erlaubt. Zugleich hat sich eine grundlegende Neuorientierung durchgesetzt. Der Wandel zeichnet sich etwa seit 1970 ab. Der kollektive Gruppenschutz für Frauen wird schrittweise abgelöst. Der Strahlen- und Bleischutz sind Beispiele. Der Umgang mit diesen Gefahrenquellen wird nicht mehr für alle Frauen beschränkt, sondern nur noch für die gebärfähigen, unabhängig von tatsächlichem Kinderwunsch.

Statt des kollektiven Arbeitsschutzes, finden Elemente der individuellen, arbeitsplatzbezogenen und präventiven Gesundheitssicherung Eingang ins Arbeitsschutzrecht. Gestaltungsbezogene Bestimmungen genießen Priorität. Der neue Referentenentwurf verpflichtet die Arbeitgeber zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit ebenso wie zur Vorsorge gegen Unfall- und Gesundheitsschäden.

Sachgerecht ist auch die Weiterentwicklung des Grundprinzips der Höchstbegrenzung zulässiger maximaler Schadstoffkonzentrationen für Strahlendosen, Schad- und Giftstoffe. Gleches muß auch für Belastungen durch Lärm, Hitze, Stäube und Gase gelten. Verbunden mit regelmäßigen ärztlichen Kontrollen können rechtzeitig Schäden erkannt und geheilt werden. Die Umsetzung des/der Betroffenen auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Lohneinbuße könnte wieder zur vollständigen Gesundung beitragen.

Dennoch ist auch bei einer solchen Regelung Skepsis angebracht, solange nicht gleichzeitig Rahmenbedingungen verbessert werden. Wegen unzureichender Kontrollmöglichkeiten ist der individuelle Gesundheitsschutz kein ausreichender Ersatz für die kollektiven Beschäftigungsbeschränkungen. Mangels genügend zur Verfügung stehender Ärzte mit arbeitswissenschaftlichen Kenntnissen sowie der Unmöglichkeit, die Durchführung der vorschriftsmäßigen Untersuchungen bis in den letzten winzigen Betrieb zu überwachen, wird die erwünschte Kontrolle in der Praxis kaum funktionieren. Wie notwendig aber der vorbeugende Gesundheitsschutz und die Verbesserung des Arbeitsschutzrechts sind, beweisen die Daten der Rentenversicherungsträger. Die Zahlen der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten steigen ständig an. Nach statistischen Angaben der Landesversicherungsanstalten erreicht nicht einmal jede zweite Arbeiterin/jeder zweite Arbeiter das Rentenalter ohne gesundheitliche Einschränkungen.

Aus solchen Gründen ist nicht nur eine Verbesserung der Wirksamkeit, sondern auch die Vervollständigung des Arbeitsschutzes erforderlich. Es ist unerfindlich, warum der Referentenentwurf zwar das Heben und Tragen von Lasten gesetzlich regeln will, aber nur für Frauen. Jugendliche und Männer werden schließlich durch dauerndes schweres Heben auch nicht gesunder.

Unberücksichtigt bleibt auch das Problem des Umsetzens von Lasten. An typischen Arbeitsplätzen von Frauen werden häufig zwar nur geringe Einzellasten umgesetzt, dafür aber in riesiger Menge. Viele Kassiererinnen im Einzelhandel bewegen an einem einzigen Wochenende von Freitag nachmittags bis Samstag 5 bis 6 Tonnen Ware. Zahlreichen Frauen in Paketverteildiensten der Post geht es nicht besser.

Ein zeitgemäßes Arbeitsschutzrecht dürfte auch nicht Bestimmungen für die zunehmende Bildschirmarbeit „vergessen“. Auf betrieblicher Ebene und tarifvertraglich sind z. B. bei der Post bereits Vereinbarungen erzielt. Der Gesetzgeber sollte zumindest Rahmenbedingungen finden. Gleches gilt für das Arbeitsschutzdefizit in Fragen Akkord, Monotonie, einseitige Beanspruchung. Mindestarbeitsinhalte sollten vorgeschrieben werden.

Oberstes Gebot aller Reformbemühungen muß der **Grundgedanke des Gesundheitsschutzes** bleiben. Wer den erhöhten Frauenarbeitsschutz wegen mangelnder wissenschaftlicher oder ideologischer Begründung oder angeblichem Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz [6] ersatzlos streichen will, erweist den Betroffenen einen fragwürdigen Dienst. Eine falsche Begründung allein macht noch nicht die Sache falsch. Organisierte Arbeitnehmerinnen wegen ihrer Zurückhaltung gegenüber allzu unbedachter Streichung des Frauenarbeitsschutzes einer konservativen Aufrechterhaltung der traditionellen Frauenrolle verdächtigen zu wollen, ist wohl nur als Polemik gedacht. Sie soll offenbar die mangelnde Kenntnis der fraglichen Arbeitsplätze verdecken. Kategorien wie „Privileg“ oder „Diskriminierung“ durch besondere Schutzbestimmungen zielen am Problem vorbei. Den erhöhten Mutterschutz sieht schließlich auch niemand als Bevorzugung oder Benachteiligung der Frau an. Diskriminierung

entsteht nur dann, wenn der erhöhte Arbeitsschutz – gesetzeswidrig – als Vorwand zur Lohnminderung missbraucht wird.

Wiederholte höchstrichterliche Rechtsprechung sowie das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz nach § 612 II BGB normieren ausdrücklich: „Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzworschriften gelten“. Angemessen ist für eine Novellierung einzig die Orientierung an einer wirksamen Regelung des umfassenden Gesundheitsschutzes für alle abhängig Beschäftigten. Solcherart Regelungen können von vielerlei Faktoren abhängig sein: vom Arbeitsplatz, von Alter und Geschlecht der/des Betroffenen, ihrer/seinem individuellen Leistungsfähigkeit und vieles andere mehr. Jedenfalls führen schematische Regeln sicherlich nicht zu dem gewünschten Ergebnis. Daher sind differenzierte Kenntnisse der fraglichen Arbeitsplätze unabdingbare Voraussetzung für befriedigende Lösungen.

Anmerkungen

- [1] Meisel, P.G. und Hirsemann, W.: Arbeitszeitordnung. Kommentar, Berlin-Frankfurt/M. 1970. Vorbemerkung zu § 16 Anm. 3, S. 252.

- [2] Gernhuber, J.: Lehrbuch des Familienrechts. München 1971, S. 47.
- [3] Valentin, H. u. a.: Arbeitsmedizin, Stuttgart 1971, S. 81.
- [4] Vgl. Dobberthien, M.: Zwischen Gesundheitssicherung und Hausfrauenideologie: der Frauenarbeitsschutz. In: Käiske, R. (Hrsg.): Gesundheit am Arbeitsplatz. Reinbek 1976, S. 154 f.
- [5] Vgl. dazu auch: Dobberthien, M.: Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 34 (1981), Heft 4, S. 236.
- [6] Löwisch, M.: Teilgutachten Arbeitsrecht. In: Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten? Gutachten für den 50. Deutschen Juristentag, München 1974, S.D. 39 ff.

Weitergehende Literatur

- Überprüfung von Arbeitsschutzworschriften für Frauen, Stellungnahme des DGB. In: Frauen und Arbeit 1/2 1981, S. 1-16.
- DOBBERTHIEN, M.: Kritik des Frauenarbeitsschutzes. In: ZRP 5/1976, S. 105-110.
- KRELL, G. und TAMMLING, B.: Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau. Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter. In: Frauenprogramm, hrsg. von Marielouise Janssen-Jurreit, Reinbek 1979.

Helga Foster / Monika Oels

Neue Ziele der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen

1. Zur Analyse der gegenwärtigen Problemlage

1.1 Arbeitsmarkt und berufliche Weiterbildung: zu wenig Platz für Frauen

Knapp 2 Millionen Arbeitslose, über 2,1 Millionen Sozialhilfeempfänger/innen sind inzwischen in der Bundesrepublik Deutschland registriert. Diese nüchternen Zahlen lassen das psychische und materielle Elend nur ahnen, das sich für Betroffene und ihre Angehörigen dahinter verbirgt [1]. Nimmt die Arbeitslosigkeit, wie es in den meisten Prognosen erwartet wird, weiterhin zu, werden sich die Probleme der Arbeitslosen mit „Mehrfachbeeinträchtigungen“ [2] (Gesundheit, Alter, Ausbildung usw.) verschärfen. Diese Personengruppe, die in der Verbraucherbildung mit Obdachlosen durch den Begriff der „Multiproblemgruppe“ [3] bezeichnet ist, wird dann auch für die Berufsbildung mit Arbeitslosen zur dauerhaften Herausforderung werden. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Beeinträchtigung und Gefährdung, fehlender Qualifikation und Verarmung macht deutlich, daß für diese komplexen Probleme das bestehende Instrumentarium der Berufsbildung erweitert werden muß.

Internationale Konferenzen haben in den letzten beiden Jahren öffentlich gemacht, daß weibliche Arbeitslose zu den Zielgruppen gehören, die von solchen Problemen auf vielfältige Weise betroffen sind [4]. Von diesem internationalen Erfahrungsaustausch gingen starke Impulse für Innovationen in der Berufsbildung mit arbeitslosen Frauen aus.

Insbesondere Frauen mit geringer beruflicher Qualifikation sollten mehr Chancen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation und ihrer beruflichen Qualifizierung eingeräumt werden. Denn in der Bundesrepublik Deutschland verfügen Frauen wesentlich seltener als Männer über einen beruflichen Abschluß. 53 Prozent der weiblichen Wohnbevölkerung (20- bis 69jährige einschließlich Ausländerinnen), aber nur 25 Prozent der männlichen Wohnbevölkerung konnten keine formalisierte Berufsausbildung ab-

schließen [5]. Unter den weiblichen Erwerbspersonen sind es 44 Prozent [6]. Bei den jüngeren Frauen war zwar in den letzten Jahren eine deutliche Abnahme des Anteils derjenigen zu verzeichnen, die keinen Ausbildungsabschluß vorweisen konnten; unter den nachrückenden Jugendlichen stellen Mädchen jedoch wieder einen überproportional hohen Anteil an den Ausbildungssuchenden und Arbeitslosen [7]. Selbst Berufe, die traditionell und überwiegend von Frauen besetzt sind, werden vielfach nur un- und angelernt von ihnen ausgeübt (Tabelle 1):

Tabelle 1: Anteil der Frauen ohne Berufsausbildungsabschluß in einigen ausgewählten Berufsgruppen [8]

Warenaufmacher, Versandfertigmacher (z. B. Packer, Warenprüfer, Sortierer usw.)	77 %
Hauswirtschaftliche Betreuer	75 %
Köche	73 %
Näher	64 %
Verkäufer	32 %
Groß-/Einzelhandelskaufleute	28 %
Büroangestellte	25 %
Bankangestellte	24 %

Hatten Frauen sich in „männliche“ Berufsbereiche wie die Metall-/Elektrobranche vorgewagt, so fanden sie dort in der Regel nur einfache monotone Arbeitsplätze vor [9], Lücken in der Technologieentwicklung und -anwendung, die dann im Zeichen der Wirtschaftskrise verstärkt durch Automation und Entlassungen geschlossen wurden. Selbst Facharbeiter unter den männlichen Arbeitskräften in dieser Branche werden neuerdings von dieser Entwicklung betroffen. Beim einsetzenden Verdrängungswettbewerb haben auch ausgebildete Frauen nur wenig Chancen auf Einstellung.

Bei Forderungen nach Verbesserungen der besonderen Situation von Frauen in der beruflichen Bildung fällt jedoch dem „erlernten Beruf“ als bildungspolitischer Priorität nach wie vor die größte Aufmerksamkeit zu; er gibt nämlich das wesentliche Merkmal von Status ab und wird – anders als in anderen Ländern – in einem einphasigen formalisierten Prozeß erlernt und formal zertifiziert. Spätestens seit Einbruch der Krise 1974 und nach jahrelanger Massenarbeitslosigkeit ist aber deutlich geworden, daß allein mit der Zielsetzung „Nachholen des beruflichen Abschlusses“ die Lösung von Arbeitsmarktproblemen nicht vorangetrieben werden konnte. Insbesondere trug sie nicht dazu bei, diejenigen, die keinen beruflichen Abschluß hatten, während ihrer Arbeitslosigkeit dann auch tatsächlich zu erreichen und in berufsqualifizierenden Lehrgängen zu den entsprechenden Abschlußprüfungen zu führen. Statt dessen hielt sich der Anteil der Un- und Angelernten an den Arbeitslosen mit über 50 Prozent weitgehend konstant [10]. Der Anteil arbeitsloser Frauen an den Arbeitslosen sank ebenfalls nicht unter die 50 Prozent-Grenze, obwohl sie nur 37 Prozent der Gesamtbeschäftigung stellen [11].

Durch die vorhandenen Weiterbildungsangebote konnte bisher weder das Problem der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Un- und Angelernten an abschlußbezogenen Lehrgängen gelöst werden, noch gelang es, Frauen für andere als die kaufmännischen Weiterbildungsangebote verstärkt zu werben. Auch gezielte Bemühungen wie Motivationskurse für Arbeitslose (vgl. Kap. 2.3) oder Eingliederungshilfen für „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes haben nicht dazu geführt, daß die Arbeitslosen mit geringer Qualifikation in berufsqualifizierende abschlußbezogene Maßnahmen verstärkt eingetreten wären [12].

Diese Situation kann nicht nur darauf zurückgeführt werden, daß es sich bei den un- und angelernten Arbeitslosen eben um „bildungferne Schichten“ handelt, deren vorangegangenes Bildungsdefizit im Erwachsenenalter „kumuliert“ und die deshalb nicht bereit sind, an Weiterbildung teilzunehmen. Es muß vielmehr auch die Tatsache berücksichtigt werden, daß sie einem Weiterbildungsangebot gegenüberstehen, das nach wie vor in Inhalt, Form, Methode und Zielsetzung festhält an Vorstellungen, die 1. von einem motivierten, lerngewohnten Teilnehmerkreis ausgehen und 2. eine geschlechtsspezifische Differenzierung weiterführen. Hinzu kommt, daß die „Belohnung“ für erfolgreiche Weiterbildungsbeteiligung, nämlich die in Aussicht gestellte berufliche „Verwertung“ des neu Erlernten in einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit, angesichts wachsender Arbeitslosigkeit immer fraglicher wird. Dadurch dürfte das Interesse insbesondere an längerfristigen Maßnahmen zusätzlich sinken. Bildungs- und geschlechtsspezifische Benachteiligung, die ihren Ausdruck in der Arbeitslosigkeit der Betroffenen findet, kann nicht ohne Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen der Betroffenen, der Situation des Arbeitsmarkts und der gesellschaftlichen Entwicklungen abgebaut werden. Notwendig ist eine differenzierte Vorgehensweise bei den Weiterbildungsangeboten, vor allem unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielgruppen. Die berufliche Weiterbildung muß die hier kurz skizzierten Probleme deshalb als Herausforderung für ihre Praxis annehmen.

1.2 „Konsolidierung“ des Arbeitsförderungsgesetzes: Auswirkung der Kürzungen

Die Sparpolitik der Bundesregierung trifft trotz steigender Arbeitslosigkeit auch die Bundesanstalt für Arbeit. Besonders die erheblichen Kürzungen, die durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) [13] in Kraft traten und durch neue Regelungen für die Zumutbarkeit von Arbeit noch verschärft werden, werden kaum dazu beitragen, die besonderen Probleme von Frauen in der Berufsbildung und am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Frauen werden von diesen Maßnahmen besonders hart betroffen, weil

- diejenigen, die vorher nicht Beitragszahler waren, nicht mehr voll gefördert werden können, auch wenn sie gezwungen sind, eine Beschäftigung aufgrund veränderter persönlicher Verhältnisse aufzunehmen;
- Hausfrauenjahre nicht mehr gleichwertig mit Berufsjahren sind, wenn es um die Förderungsvoraussetzungen für eine berufliche Fortbildung geht;
- Einsparungen beim Unterhaltsgehalt für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen vorgesehen werden, da die der Berechnung zugrundeliegenden Löhne bei Frauen ohnehin rund ein Drittel niedriger als die der Männer sind und sie daher verstärkt auf Sozialhilfe angewiesen sein werden;
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bei Arbeitgebern des öffentlichen Rechts nicht mehr genehmigt werden sollen, denn 70 bis 90 Prozent aller in ABM-Maßnahmen geförderten Frauen waren bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt;
- diejenigen keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld haben werden, die weniger als zwölf Monate Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zuvor entrichtet haben. Davon sind nur Saisonarbeiter/innen ausgenommen, nicht aber die 190 000 Frauen pro Jahr, die in Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als drei Monaten Dauer (bei insgesamt 540 000 weiblichen Vermittelten) vermittelt werden [14].

Die neue „Zumutbarkeitsregelung“, wie sie jetzt im Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit beschlossen worden ist, trifft vor allem teilzeitarbeitsuchende Frauen, da sie nach viermonatiger Arbeitslosigkeit auch in Ganztagsstellen vermittelt werden dürfen. Zur Ablehnung einer Ganztätigkeitsarbeit muß nicht nur ein Kind unter 16 Jahren vorhanden sein, sondern – entgegen der bisher nicht aufgehobenen Aufsichts- und Sorgeverpflichtung der Eltern – auch noch dessen „Aufsichtsbedürftigkeit“ festgestellt werden. Auch die Belastung durch die längerfristige Pflege eines kranken Familienangehörigen ist nach Ablauf der Viermonatsfrist kein ausreichender Grund mehr für die Ablehnung einer Ganztätigkeitsarbeit, obwohl sie für Krankenkassen- und Sozialhilfeträger eine Entlastung, für den Patienten den Erhalt des gewohnten sozialen Umfelds bedeutete. Die Erhöhung der täglichen zumutbaren Wegezeiten zum Arbeitsplatz auf zweieinhalb Stunden wird Frauen mit familiären Verpflichtungen ebenfalls besonders treffen.

Daß die Bundesregierung in Zukunft Frauen, die sich beruflich fortbilden, in Härtefällen die Kosten der Kinderbetreuung bis zu einem Höchstbetrag von DM 60,- monatlich erstatten will, muß angesichts der obigen Kürzungen von Leistungen wie ein Kuriosum erscheinen und wird aufgrund der verbreiteten Gebührenerhöhungen der Kommunen, die ihre leeren Kassen auffüllen wollen, kaum noch für die Betreuung eines einzigen Kindes im Kindergarten reichen [15].

Das Haushaltsgesetz von 1976 hatte eine Verringerung der Eintritte von Frauen in berufliche Fort- und Weiterbildung von etwa 70 000 auf rund 40 000 im Jahr zur Folge, halbierte also fast die Zahl der bildungswilligen Frauen, die eine Förderung bekamen [16]. Die wesentlich rigideren Kürzungen am Arbeitsförderungsgesetz, jetzt „Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz“ genannt, werden die bestehenden Ungleichheiten eher verstärken als abbauen.

1.3 „Gemeinschaftsinitiative“: zu wenig qualitatives Wachstum

Auch mit ihrer „Gemeinschaftsinitiative für Arbeitsplätze, Wachstum und Stabilität“ hat die sozial-liberale Bundesregierung soeben ein Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschlossen, das weder der Frauenarbeitslosigkeit noch der geringen beruflichen Qualifizierung von Frauen besondere Aufmerksamkeit widmet. Die seit 1977 vorliegenden Vorschläge des DGB für eine qualitative Wachstumsrichtung wollen dagegen die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung verbinden mit der Verbesserung von Lebensqualität, vor allem für die benachteiligten Schichten. Im Mittelpunkt dieser Vorschläge steht deshalb die

Förderung „gesellschaftlich vorrangiger Bereiche“, wie z. B. „sozialer Wohnungs- und Städtebau, Einrichtungen des Bildungs- und Gesundheitswesens, humane Dienstleistungen und Infrastrukturinvestitionen, öffentlicher Nahverkehr in Ballungsräumen und Umweltschutz“ [17]. Die neue „Gemeinschaftsinitiative“ fördert nur wenige dieser vom DGB vorgeschlagenen Verbesserungen der Lebensqualität direkt und verläßt sich im wesentlichen auf die quantitativen Wachstumseffekte durch Investitionsförderung.

Die vorgesehene Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen bedeutet zwar tendenziell eine Wende in der Förderungspolitik, wird aber benachteiligten Zielgruppen – wie arbeitslosen Frauen – kaum eine eigene Betriebsgründung ermöglichen (vgl. Kap. 5), wenn die bisher üblichen Bedingungen bei der Vergabe von Krediten beibehalten werden. Die Investitionszulage von 10 Prozent kann ohnehin von Kleinbetrieben mit wenig Eigenkapital kaum genutzt werden.

In den Altstadtgebieten von Großstädten wurde jedoch in den letzten Jahren ein „zunehmender Verlust konsumnaher Betriebe“ verzeichnet [18]. Die verbleibenden schwachen Betriebe werden meist von älteren Personen geführt, die deutliche Rückstände hinsichtlich materialgerechter Kenntnisse und neuer Werkzeuge aufweisen. Betroffen von der Abwanderung ist die Rest-Bevölkerung in diesen Gebieten durch schwer erreichbare Dienstleistungen und häufig große Entfernung zum Arbeitsplatz. Das Überwiegen kleiner und einkommenschwacher Haushalte verschärft die Lage in diesen Stadtteilen zusätzlich. Dienstleistungen, z. B. für Reparaturen oder Renovierungen von Haus oder Wohnung, werden seltener nachgefragt, da das zentralisierte Dienstleistungsangebot durch lange Anfahrtswege zu teuer wird. Tendenziell werden nötige Arbeitsleistungen nicht mehr über den offiziellen Arbeitsmarkt abgewickelt, sondern auf dem „informellen Sektor“, z. B. durch verstärkte Selbsthilfe, Nachbarschaftshilfe oder Vergabe von Gelegenheits- oder Schwarzarbeit, befriedigt [19].

Gerade in solchen sanierungsbedürftigen Stadtteilen wohnen viele Frauen, deren Familien auf ihre Berufstätigkeit finanziell angewiesen sind. Hier fehlen oft die familiengänzenden und -unterstützenden Dienste, die von „Standort, Zeiten und Kosten“ her den Frauen besser zugänglich gemacht werden müssen, um ihnen ihre Berufstätigkeit zu erleichtern [20]. Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, qualifizierte dezentrale ambulante Beratungs-, Gesundheits- und Pflegedienste könnten, wären sie vorhanden, zu ihrer Entlastung beitragen [21].

2. Ansätze zur integrierten Problemlösung

2.1 Internationale Beispiele für Stadtteilentwicklungsprojekte

Die offizielle Arbeitsmarktpolitik vermag offenbar mit ihren klassischen Instrumenten diese regionalen und sozialen Probleme und die dazugehörigen Bildungsdefizite nicht zu bewältigen. In der Entwicklungspolitik werden zunehmend Projekte gefördert, die komplexe Problemlösungen suchen und nicht nach lebensfremden Zuständigkeitsprinzipien vorgehen. In vielen Slum- und Squattergebieten der Entwicklungsländer gehört der Wohnungsbau wegen der Armut der Bewohner zum „informellen Sektor“, denn sie können diese Dienstleistungen nicht bezahlen. Dort soll die traditionelle Selbsthilfe durch materielle und berufsqualifizierende Maßnahmen so weiterentwickelt werden, daß neben den Wohnungen auch neue Verdienstmöglichkeiten und Verbesserungen der sozialen Infrastruktur entstehen [22]. Die Chancen, die dieser informelle Sektor bietet, werden bei uns bisher kaum wahrgenommen, obwohl hier wichtige Ansatzstellen liegen, um insbesondere bildungsmäßig oder aufgrund ihres Geschlechts beteiligte Arbeitslose kurz- und mittelfristig auf für sie befriedigende und gesellschaftlich notwendige Arbeitsbereiche vorzubereiten [23].

Auch in einigen Industriestaaten gibt es bereits beispielhafte Maßnahmen, die nicht nur die Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen wollten, sondern gleichzeitig erfolgreich die Stadtteilentwicklung

förderten und dadurch den Verfall von Wohn- und Lebensqualität verhinderten [24].

Die Amerikanerin Dolores Hayden schildert den Ausgangspunkt, der vielen dieser Projekte in USA und Europa gemeinsam ist:

Die Frau in einer schwierigen Lebenssituation, so z. B. die arbeitslose, strafentlassene, geschiedene oder geschlagene Frau „sucht in der Regel Wohnung, Arbeit und Kinderbetreuung gleichzeitig. Sie entspricht in ihrer komplizierten Situation weder den Vorstellungen eines Arbeitgebers, eines Vermieters noch denen der Sozialbürokratie. Eine Umgebung, in der Wohnung, Dienstleistung und Arbeitsstätte zusammenkommen, würde viele Schwierigkeiten lösen“ [25].

Diese Schilderung findet ihre Parallelen auch bei uns. Viele der uns in den „41a“-Lehrgängen begegnenden Frauen haben genau diese vielfältigen Probleme und deshalb wird neuerdings auch gefordert, die Auswahl der Lehrgangsteilnehmerinnen stadtteilorientiert vorzunehmen.

Folgende konkrete Vorstellungen zur Verbesserung der Situation von arbeitslosen Frauen bestehen: In Sanierungsgebieten sollen Wohnungen für Frauen in besonders schwierigen Lebenssituationen reserviert und ausgebaut werden, und zwar unter Mithilfe der Betroffenen. Für den dann entstehenden Bedarf sowohl an Dienstleistungen als auch an Arbeitskräften sollen kleinere Dienstleistungsbetriebe gefördert werden, in denen Frauen nicht nur fachgerecht angelernt und ausgebildet werden, sondern später auch arbeiten können. Für ein auf diese Weise reorganisiertes Wohngebiet mit einem Netzwerk von kooperativen Versorgungs- und Dienstleistungen wurde bei etwa 40 Haushalten ein dezentraler Arbeitskräftebedarf von über 30 Personen errechnet [26].

2.2 ABM-Programm „Soziales Wohnumfeld“

Die nordrhein-westfälische Landesregierung folgte ähnlichen Überlegungen, als sie zusammen mit dem zuständigen Landesarbeitsamt und der RWTH Aachen ein ABM-Programm „Soziales Wohnumfeld“ initiierte. Es zielt auf „Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Dienste und auf Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur“ in Wohngebieten mit hoher Arbeitslosigkeit. Beabsichtigt ist eine „Doppelwirkung“: Neben der Schaffung von zusätzlichen Dauerarbeitsplätzen wird gleichzeitig die „Verbesserung der Lebensqualität“ angestrebt. Ausgerichtet wird das Programm auf Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsaussichten immer schwieriger werden: die „weniger qualifizierten, älteren und nicht mehr voll leistungsfähigen Arbeitnehmer sowie die langfristig Arbeitslosen und teilzeitarbeitsuchenden Personen“. Bei der Auswahl für verschiedene Betätigungsfelder wird nicht nur die Berufserfahrung, sondern auch die „Lebenserfahrung“ zugrundegelegt sowie „besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten (z. B. musicale, handwerkliche, organisatorische)“. An diesen Erfahrungen richtet sich auch der jeweilige Aufwand für „Einweisung und Betreuung“ aus [27].

Diese Ansätze zu einer beruflichen Qualifizierung berücksichtigen erstmalig informell abgelaufene Lernprozesse, sie sollten aber die Chancen zu einer umfassenden beruflichen Weiterbildung nicht auf dem Niveau einer „Einweisung“ und einer individuellen sozialpädagogischen Betreuung vergeben, sondern sie in die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gezielt integrieren. Unter solchen Umständen könnte auch mit dem in der Bundesrepublik vorhandenen Instrumentarium – versehen mit Ergänzungen wie in Nordrhein-Westfalen – etwas qualitativ Neues für arbeitslose Frauen entwickelt werden. Schließlich würde, wenn die „Betroffenheit“ als Motivationselement vorhanden ist, auch die Bereitschaft zur Teilnahme und zu weiteren Initiativen steigen.

2.3 Neuorientierung durch „41a“-Lehrgänge

Seit 1979 besteht mit dem § 41a AFG die Möglichkeit, die Teilnahme von Arbeitslosen an „Maßnahmen zur Verbesserung ihrer

„Vermittlungsaussichten“ zu fördern. Die Chancen, die sich mit solchen mehrwöchigen Vollzeit-Lehrgängen auch für die berufliche Förderung von Frauen eröffnen könnten, wurden bisher zu wenig genutzt: Vom 01.08.79 bis 31.08.80 nahmen 4471 Männer (63%) und 2612 Frauen (37%) an solchen Maßnahmen teil, obwohl die absolute Zahl der weiblichen Arbeitslosen in diesem Zeitraum deutlich über der der Männer lag [28].

Nehmen Frauen überhaupt an solchen „41a“-Lehrgängen teil, besteht die Gefahr, daß sie wiederum auf die ohnehin von Rationalisierungen bedrohten Bereiche Handel, Banken und Versicherungen, Büro und Verwaltung orientiert werden, was vor allem der herkömmlichen Ausrichtung vieler Träger der beruflichen Weiterbildung nach wie vor entspricht und entgegenkommt. Statt dessen könnten diese Lehrgänge auf eine Palette von neuen Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen hinweisen. Mit Erfolg erprobt wurde z. B. in einem solchen Lehrgang eine einwöchige Phase, in der arbeitslose Frauen bei Instandsetzungsarbeiten in einem alten Haus halfen, das ein Frauen-Selbsthilfe-Projekt zur „Verbesserung der Lebensqualität von Frauen“ zur Nutzung überlassen bekommen hatte. Auf diese Weise wurde die Wohnqualität der dort lebenden Frauen, die zum Teil aus einem Frauenhaus kamen oder arbeitslos waren, verbessert und gleichzeitig eine neue berufliche Orientierung für die Lehrgangsteilnehmerinnen gegeben. Die in diesem Lehrgang (Herbst '81) entwickelte Motivation zur beruflichen Weiterbildung wurde allerdings durch die jetzt bekannt werdenden Sparmaßnahmen der Bundesregierung bei vielen Frauen wieder im Keim ersticken.

Das Problem der Kinderbetreuung war auch bei diesen Lehrgängen bisher nur formal geregelt: Auch längerfristig arbeitslose Frauen müssen schriftlich Auskunft geben, wer ihre Kinder während der Arbeitszeit betreuen würde. Kann keine Betreuung angegeben werden, dann steht die betroffene Frau nicht „dem Arbeitsmarkt zur Verfügung“. Nach wie vor werden daher viele arbeitswillige Frauen den „Status“ einer Sozialhilfeempfängerin einnehmen.

Hingegen sollten aufgrund des § 41a AFKG aber verstärkt sozial-pädagogische Aspekte in berufliche Weiterbildungslehrgänge integriert werden, die bisher fast nur in Modellversuchen Berücksichtigung finden konnten. Soziales Lernen im weitesten Sinn, verzahnt mit Lern- und Arbeitstechniken, würde helfen, die vielfältigen Probleme, mit denen un- und angelernte Arbeitslose bei einem Eintritt in eine längerfristige Weiterbildungsmaßnahme noch belastet sind, zu bewältigen.

3. Hauswirtschaftliche Berufsbildung – neu konzipiert

Hauswirtschaft ist eines derjenigen Weiterbildungsangebote, das eine stets hohe Teilnehmernachfrage findet, ob in städtischen Ballungsgebieten oder in ländlichen Regionen. Am Beispiel der hauswirtschaftlichen Berufsbildung soll verdeutlicht werden, in welcher Weise die berufliche Qualifizierung von arbeitslosen Frauen verbunden werden kann mit der sozialen und räumlichen Verbesserung ihres Wohnumfeldes und der längerfristigen Beschaffung von Arbeitsplätzen.

Wohl als der typische Bereich für Frauen überhaupt, haben Lehrgänge zum/zur Hauswirtschafter/in den Vorteil, daß sie aufbauen auf den Alltags- und Lebenserfahrungen der Frauen. Die große Nachfrage nach diesen Lehrgängen ist einerseits darauf zurückzuführen, daß sich die Frauen hier ein Weiterlernen zutrauen. Ein weiterer wesentlicher Grund liegt jedoch darin, daß hier ein beruflicher Abschluß erreicht werden kann, der das Stigma der berufslosen „Nur-Hausfrau“ auflöst. Durch die Prüfung zur Hauswirtschafterin kann die Frau eine Berufsausbildung vorweisen. Eine derartige Qualifizierung der bisher im Schatten unserer Volkswirtschaft [29] geleisteten Hausarbeit bietet – für sich genommen – allerdings nur geringe Möglichkeiten, dem Wunsch und der häufig vorhandenen Notwendigkeit nach außerhäuslicher Berufstätigkeit nachzukommen.

Die Prüfungsausschüsse für Hauswirtschafter/innen, in denen der Deutsche Hausfrauen-Bund die Arbeitgeber-Seite vertritt, orientieren sich bei ihren Aufgabenstellungen erfahrungsgemäß an 4-Personen-Haushalten, also an der Kleinfamilie, und erschweren dadurch eine von den Arbeitsverwaltungen erwünschte Ausrichtung der Ausbildung an den Bedürfnissen von größeren Haushalten in sozialen und pflegerischen Einrichtungen, in Hotels, Pensionen oder sonstigen einschlägigen Dienstleistungsbetrieben, auch in selbstverwalteter Form (vgl. Kap. 5).

Einige Ansatzpunkte für eine neue Konzeption der Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft sollen im folgenden entfaltet werden.

3.1 Hauswirtschaftliches Grundwissen

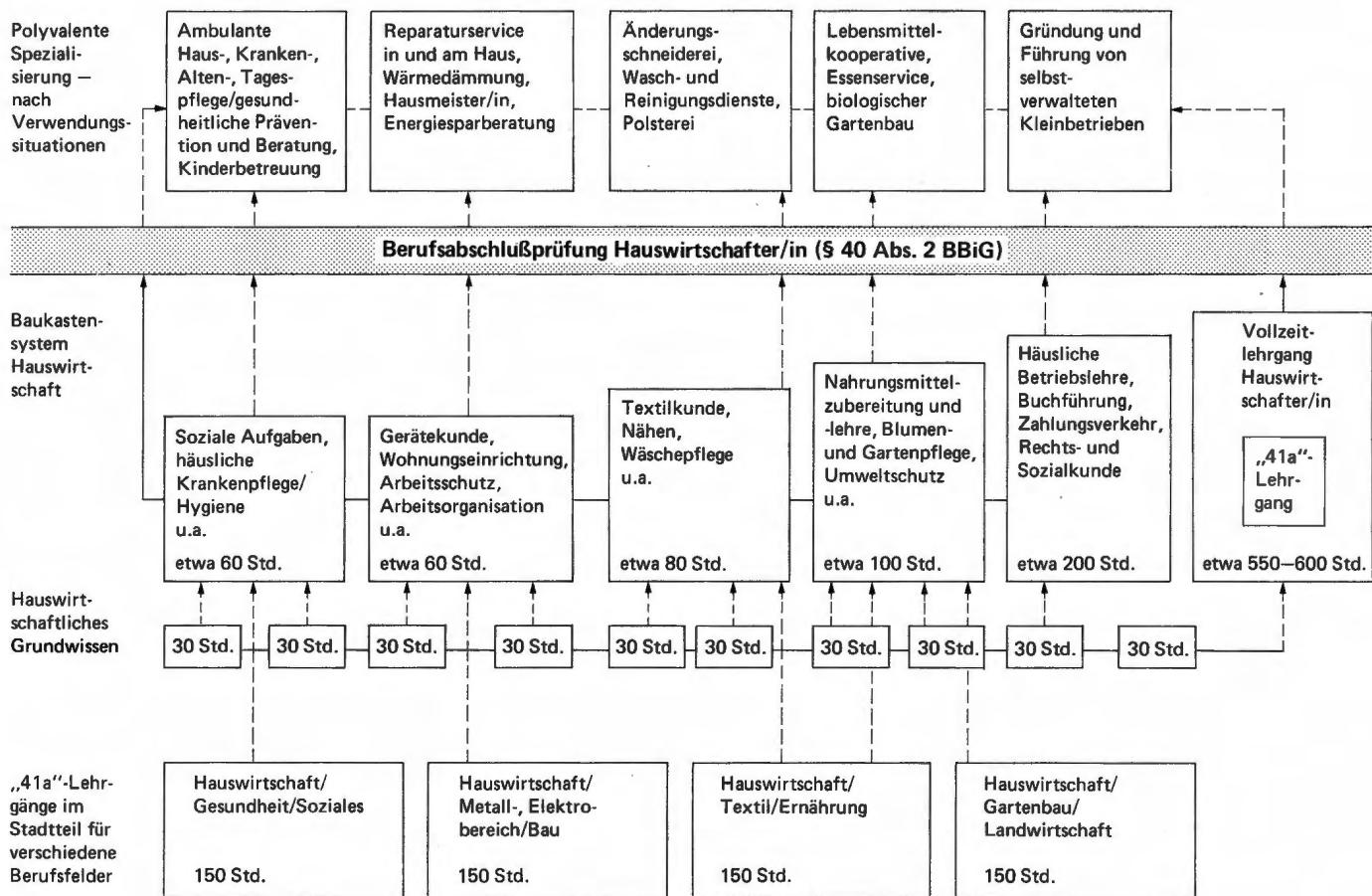
Die Verbreitung hauswirtschaftlichen Grundwissens in den bestehenden Weiterbildungsangeboten darf nicht dazu führen, daß die Frauen nur qualifiziert werden, damit sie ihre – so festgeschriebene – Doppelbelastung noch perfekter bewältigen. Vielmehr sollte eine derartige Weiterbildung vorbereiten auf Veränderungsprozesse, in deren Rahmen Arbeitszeitverkürzungen für Frauen und Männer sich mit einer Aufwertung gemeinsamer Arbeit im privaten Reproduktionsbereich verbinden. Hauswirtschaftliches Grundwissen setzt bei subjektiv empfundenen Weiterbildungsbedürfnissen an, z. B. beim Kochen, Nähen, Pflegen, Gerätetechnik. Aus der Praxis der Volkshochschulen wird belegt, daß solche Lehrgänge, die jeweils etwa 30 Unterrichtsstunden umfassen, zur Teilnahme an Folgelehrgängen in intensiverer Form, z. B. mit täglichem Unterricht, motivieren können. Eine besondere Werbung für solche Grundkurse sollte sich künftig an Männer wenden, damit diese lernen, partnerschaftlich in verschiedenen Bereichen mit Frauen zu arbeiten.

3.2 Hauswirtschafter/in: Struktur des Lehrangebots

Hauswirtschaft, in Teilzeit- und Vollzeit-Lehrgängen angeboten, kann auch als Baukastensystem konzipiert werden. Zur Zeit laufen Teilzeitmaßnahmen entweder abends, also berufsbegleitend, oder als Vormittagskurse für Hausfrauen (und -männer). Auch im Blockunterricht kann hauswirtschaftliche Berufsbildung abschlußbezogen unterrichtet werden. Besondere Berechtigung erhält ein Lehrgang „Hauswirtschafter/in“ für den Adressatenkreis Arbeitslose, wenn er in Vollzeitform tagsüber stattfindet. Bei einer täglichen Lehrgangsdauer von fünf Unterrichtsstunden würde eine Reihe der bekannten Probleme, die Frauen bei der Teilnahme an Vollzeitlehrgängen zu bewältigen haben, erleichtert werden (Versorgung der Kinder, konsumgerechtes Einkaufen u. ä.). Vorausgesetzt ist dabei hauswirtschaftliches Grundwissen und in der Regel eine 5 ½-jährige praktische Haushaltsführung im eigenen oder fremden Haushalt. Innerhalb eines halben Jahres Lehrgangsdauer bei etwa 550 bis 600 Unterrichtsstunden kann in einem überschaubaren Zeitraum das Lehrgangsziel, die Prüfung zum/zur „Hauswirtschafter/in“ erreicht werden.

Enthalten in diesem Stundenvolumen sind auch 80 bis 100 Stunden „zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten“ nach Beendigung des Lehrgangs, wie sie nach § 41a AFKG gefördert werden können, damit neben der beruflichen Qualifizierung im engeren Sinn auch eine bessere Bewältigung der bisherigen und der zu planenden neuen *Lebenssituation* ermöglicht wird. Unterrichtseinheiten wie Verbraucherkunde, Mietrecht, Umgang mit Geld, Arbeitsplanung, soziale Aufgaben in der häuslichen Gemeinschaft sind nur einige Beispiele dafür, daß hier berufliche Qualifizierung unmittelbar mit sozialpädagogischer Arbeit im Unterricht verbunden werden kann, wenn das Zeitvolumen insgesamt ausreichend bemessen wird.

Um anschaulich zu machen, wie das hier beschriebene Baukastensystem zusammen mit „41a“-Lehrgängen aufgebaut werden könnte, sei die folgende Grafik vorgestellt:



4. Erweiterung des Teilnehmerkreises

Die bisher üblichen Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsabschlußprüfung „Hauswirtschafter/in“ gehören zu den wenigen, bei denen *nicht bezahlte* einschlägige Tätigkeiten in dem Beruf nach § 40,2 Berufsbildungsgesetz anrechnungsfähig sind. Diese Anrechnungspraxis könnte Vorbild werden für andere Berufsbereiche, mit deren Hilfe eine Verbesserung der Lebensqualität im Stadtteil erreicht werden könnte, wenn sie (wieder) dezentral und gegen Bezahlung angeboten werden würden. Hierzu gehören konsumnahe Handwerksberufe, insbesondere ein reparaturorientiertes Bauhandwerk, aber z. B. auch die verschiedensten Gesundheits- und Erziehungsberufe.

Langjährige Pflege eines behinderten, kranken oder alten Familienangehörigen oder Nachbarn könnte als berufliche Erfahrung angerechnet werden. Auch wenn diese Art von Einsatz unbezahlt Arbeit darstellt, bedeutet sie für diejenigen, die sie geleistet haben, eine informell erworbene Qualifikation, die weiterentwickelt werden kann. Im Rahmen von Nachbarschaftshilfe oder Selbsthilfe wird diese „typisch weibliche“ Tätigkeit, auch wenn sie viel Zeit und Kraft kostet und z. B. nur noch eine bezahlte Halbtagsbeschäftigung „nebenbei“ erlaubt, nicht finanziell abgegolten, sondern von der Frau fast als selbstverständlich erwartet [30]. Die Reinigung fremder Wohnungen dagegen wird in der Regel als „Schwarzarbeit“ betrachtet und bezahlt, da hier nicht der soziale Aspekt hervorgehoben werden kann. Letztere Erfahrungen könnten z. B. angerechnet werden auf eine Weiterbildung zu einem Abschluß im staatlich anerkannten Beruf „Gebäudereiniger/in“.

Ähnliches gilt auch für die langjährige selbständige Pflege eines größeren Gartens. Als Basisqualifikation würde sie für gärtnerische und/oder landwirtschaftliche Berufe anrechenbar. Bereits jetzt sind Marktlücken für den biologischen Landbau erkennbar [31]. Bezogen auf ein Wohngebiet könnte mit dem Anbau von Obst und Gemüse auch eine Lebensmittelkooperative verbunden werden, wo eine nachfragerelevante Qualifikationsverwendung gleichzeitig auch zur Verbesserung nachbarschaftlicher Beziehungen beiträgt [32].

Männer und Frauen, die in Selbst- und Nachbarschaftshilfe beim Bau oder der Instandsetzung – bezahlt oder unbezahlt – gearbeitet haben, sollten ebenfalls von dieser Praxis in der beruflichen Weiterbildung profitieren können. Lehrgänge, die auf diesen Kenntnissen aufbauen, sind kürzer, vor allem werden dadurch mehr Interessenten für eine Teilnahme gewonnen. Eine Reihe von Bauberufen bieten sich in diesem Zusammenhang auch für Frauen an; dies ist im internationalen Kontext längst erprobt [33].

Der deutliche Trend der Bundesländer, Restriktionen im Bereich des Arbeitsschutzes zu lockern, muß angesichts zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen begrüßt werden. Einfache Reparatur- und Helfertätigkeiten können von Frauen ebenso gut erlernt und ausgeführt werden wie von Männern. Dies insbesondere dann, wenn Hand in Hand mit einer solchen, als *ersten* Baustein zu verstehenden Ausbildung persönliche außerberufliche Erfahrungen vorhanden sind und anerkannt werden. Vor allem sind solche Weiterbildungsgänge vorzuschlagen für Teilnehmerinnen, die im Stadtteil oder der Wohnregion die erworbenen Fähigkeiten im Instandsetzungsbereich erproben können und dadurch Beschäftigung erhalten.

Damit diejenigen, die weiterlernen wollen, auch ein Angebot vorfinden, ist es notwendig, *weitere* Bausteine für andere Tätigkeitsbereiche im Stadtteil zu konzipieren, z. B. Hausmeister/in [34] oder Energieberater/in.

5. Arbeitsplätze in selbstverwalteten Kleinbetrieben

Schließlich muß man sich damit befassen, auch Lehrangebote zur Unternehmensführung für gemeinwirtschaftliche oder andere kooperative Betriebsformen zu schaffen und in das Bausteinssystem einzufügen; arbeitslose Frauen brauchen nämlich nicht nur neue und andere Qualifikationen, sondern auch neue Formen der Arbeitsorganisation, um einer Beschäftigung nachgehen zu können [35]. Folgt man europäischen Erfahrungen, so könnten die noch fehlenden Arbeitsplätze für die neuen Qualifikationen durch eine Gründung von Kleinbetrieben in selbstverwalteter Form geschaffen werden [36].

Arbeitnehmer/innen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit ohne Berufsausbildung ganz unten in der betrieblichen Hierarchie gearbeitet haben, werden lernen müssen, ihre eigenen Arbeitsbedingungen humaner zu gestalten, als sie es an ihren früheren oft gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen kennengelernt haben. Betriebe, in denen die familiäre Situation, die Gesundheit, Motivation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen nicht weniger wichtig sind als der Umsatz, könnten insbesondere den Frauen aus den ärmeren Bevölkerungsgruppen eine neue Chance zu einer umfassenden beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Entfaltung am Arbeitsplatz bieten.

Anmerkungen

- [1] Zur Problematik arbeitsloser Sozialhilfeberechtigter, vgl. Hartmann, H.: Sozialhilfebedürftigkeit und „Dunkelziffer der Armut“. Bericht über das Forschungsprojekt zur Lage potentiell Sozialhilfeberechtigter. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 98. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer 1981, S. 104 ff.
- Zur Erklärung des engen Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Verarmungsrisiken, vgl. Heinze, R.; Hinrichs, K.; Hohn, W.; Olk, Th.: Armut und Arbeitslosigkeit. Zum Zusammenhang von Klassenlagen und Verarmungsrisiken im Sozialstaat. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 10 (1981), Heft 3, S. 219-243.
- [2] Vgl. Karr, W.: Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. Umfang der Zielgruppen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Mehrfachbeeinträchtigungen und Doppelzählungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 12, 1979, S. 152-165. In den Ergebnissen von Längsschnittuntersuchungen werden die bei bestimmten Arbeitslosen kumulierenden Probleme noch deutlicher: „Die Längsschnitt-Befunde deuten darauf hin, daß sich hinsichtlich der finanziellen, psychosozialen sowie gesundheitlichen Situation der Arbeitslosen jeweils soziale Selektionseffekte und eigenständige Auswirkungen der Arbeitslosigkeit tendenziell überlagern und verstärken. Dies führt zu einer einseitigen Kumulation von Belastungen, insbesondere bei den Langzeitarbeitslosen.“ Büchtemann, Chr. und Rosenbladt, B.: Arbeitslose 1978. Die Situation in der Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14 (1981), Heft 1, S. 22.
- [3] Vgl. Naegele, G.: Verbraucherarbeit mit Obdachlosen. In: Verbraucher-Rundschau, Heft 3 (1980), S. 2-16.
- [4] Unter anderem Konferenzen der EG-Kommission, der UNESCO, der Internationalen Arbeitsorganisation, die Weltfrauenkonferenz in Kopenhagen. Vgl. dazu u.a.: Arbeitsstab Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Beschußdokumente der Weltfrauenkonferenz (Juli 1980) in Kopenhagen. Bonn 1981 und den Länderbericht der Bundesrepublik Deutschland zur UNESCO-Konferenz in Bonn im Juni 1980: Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Zur Situation von Frauen in der beruflichen Bildung. Werkstattbericht Nr. 25. Bonn 1980.
- [5] Gottsleben, V.: Nicht formal Qualifizierte am Arbeitsmarkt. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14 (1981), Heft 2, S. 100.
- [6] Ebenda, S. 101.
- [7] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Zur Situation von Mädchen und Frauen im Bildungswesen (Materialien zur Bildungsplanung. Bildungs- und Beschäftigungssystem, Bd. 4), Bonn 1981, S. 26, 72/73.
- [8] Mikrozensus 1978, zit. nach: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ihre berufliche Zukunft. Informationen für Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung. Heft 6. Frankfurt 1980, 2. Auflage, S. 4. Mit den Bezeichnungen sind Tätigkeitsfelder, nicht die z. T. geordneten Berufe gemeint. Die rein männliche Bezeichnung dieser Berufsgruppen wurde mit Rücksicht auf das zitierte Original nicht in die übliche männliche und weibliche Form (z. B. Verkäufer/in) gebracht. Die in der Tabelle aufgeführten Prozentsätze beziehen sich aber auf Männer und Frauen, d. h. erwerbstätige Personen insgesamt.
- [9] Im „verarbeitenden Gewerbe“ insgesamt sind nach einer Untersuchung von Gottsleben 15,6 Prozent aller erwerbstätigen Frauen (20-69 Jahre; Deutsche und Ausländerinnen) ohne beruflichen Bildungsabschluß tätig. 12,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen (20-69 Jahre; Deutsche und Ausländerinnen) arbeiten in diesem Gewerbe. Gottsleben, V.; a.a.O., S. 109.
- [10] Karr, W.; a.a.O., S. 152 ff.
- [11] Erst seit November 1981 blieb die absolute Zahl der arbeitslosen Frauen leicht hinter der der arbeitslosen Männer zurück (bei insgesamt sprunghaft steigenden Zahlen: November 1981: 1 489 976 Arbeitslose). Siehe dazu: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im November 1981. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 29 (1981), Heft 12, S. 1361.
- [12] Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 29 (1981), Heft 12, Übersicht I/29 und I/30, S. 1438-1440.
- [13] Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz – AFKG) vom 22. Dezember 1981, BGBl. I, S. 1497 vom 29. Dezember 1981.
- [14] Gerhard, U. und Metz, R.: Bonn drängt Frauen am Arbeitsmarkt ins Aus. In: Frankfurter Rundschau, Nr. 22, 27. Januar 1982, S. 13.
- [15] und [16] Gerhard, U. und Metz, R.; a.a.O.
- [17] „Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung.“ Düsseldorf 1977, S. 7.
- [18] Ilblicher, P.: Verlust von Klein- und Mittelgewerbe in Altbaugebieten deutscher Städte. In: Der Städetag (1981), Heft 12, S. 804.
- [19] Ilblicher, P.; a.a.O.
- [20] Weg, M.: Berufliche Bildung von Frauen: Immer noch Ausbildung für die Reservearmee? In: WSI-Mitteilungen (1981), Heft 4, S. 232.
- [21] Weg, M.; a.a.O.
- [22] Halberstadt, R.: Zur Bedeutung des informellen Sektors für die Wohnungsversorgung in Entwicklungsländern. In: Raumforschung und Raumordnung, Jg. 39 (1981), Heft 4, S. 163.
- [23] An der Problematik vorbei ginge allerdings eine Rechnung, die durch einfache Addition der bisher bezahlten Tätigkeiten mit den – nur zum Teil – oder schwarzbezahlten – informell Tätigkeiten, die nur neuerdings regelmäßig entlohnt werden müßten, als Summe eine optisch verringernde Arbeitslosenquote verweisen würde.
- [24] Vgl. insbesondere die Dokumente des Seminars über „Perspektiven für die ständige Aus- und Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft“, veranstaltet vom Europäischen Zentrum zur Förderung der Berufsbildung vom 14. bis 17.10.1980 in Berlin. Erscheinen voraussichtlich Herbst 1982. Außerdem: CEDEFOP (Hrsg.): Bulletin Nr. 3 (1980), mit dem Schwerpunktthema: „Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Regionalentwicklung“ und Anmerkung [34].
- [25] Hayden, D.: Wie könnte eine nicht-sexistische Stadt aussehen? Überlegungen zum Wohnen, zur städtischen Umwelt und zur menschlichen Arbeit. In: ARCH + 60 (Dezember 1981), S. 48.
- [26] Hayden, D.; a.a.O., S. 50.
- [27] Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsbeschaffungsprogramm Soziales Wohnumfeld. Karlsruhe und Bonn: Müller 1981, insbesondere S. 3, 5, 20.
- [28] Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. In: arbeit und beruf, Heft 4 (1981), S. 97.
- [29] Auf eine Anfrage des Abgeordneten Kroll-Schlüter im Deutschen Bundestag über den Beitrag der Hausfrauen zum Bruttosozialprodukt der Bundesrepublik Deutschland antwortete für die Bundesregierung der Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft Dr. Würzen: „Im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung soll das Sozialprodukt in zusammengefaßter Form ein Bild der wirtschaftlichen Leistung einer Volkswirtschaft wiedergeben.“ . . . Entsprechend den „Empfehlungen internationaler Organisationen“ . . . wird die Tätigkeit der Hausfrauen im privaten Bereich in die Berechnung des Bruttosozialprodukts nicht einbezogen. Aus dieser statistischen Abgrenzung“ . . . „ergibt sich allerdings kein Werturteil über die Bedeutung der Arbeit der Hausfrau.“ Deutscher Bundestag, 9. Wahlperiode, 11. Sitzung, Bonn, Mittwoch, den 17.12.1980.
- [30] Gemäß § 40,2 BBG
- [31] Selbsthilfegruppen im Gesundheits- und Sozialwesen kommen, wenn sie staatlich gefördert werden, auch in den Konflikt, als für den Staat preiswerte Förderungsobjekte größerer sozialer und sonstiger Kontrolle ausgeliefert zu sein. Eine kritische Würdigung dieses Konfliktfeldes enthält: Müller, Siegfried, Der Leviathan wird bürgernah – Perspektivenwechsel in der öffentlichen Sozialarbeit. In: Neue Praxis, Jg. 11 (1981), Heft 4, S. 279-290.
- Die billigere häusliche Krankenpflege, auch auf der Basis ehrenamtlicher Hausfrauenarbeit in Sozialstationen, wird z. B. im Konzept des Berliner Senats zur Einsparung von Betten und Arbeitsplätzen in den Krankenhäusern eingeplant. Vorlage zur Beschußfassung über häusliche Krankenpflege im Rahmen sozialer Dienste (Sozialstationen), Abgeordnetenhaus von Berlin, 9. Wahlperiode, Drucksache 9/207, 20.11.1981.
- [32] So wurde im Rahmen eines Projektes zur Humanisierung des Arbeitslebens mit dem Titel „Modellarbeitsplätze für Behinderte in Werkstätten in Berlin (West)“ durch eigene Marktforschung eine Marktlucke hierbei entdeckt. Die fertige Planungsvorlage für die landwirtschaftlichen Arbeitsplätze umfaßt „die Konzepte zur Produktionsmethode, zur Betriebs- und Wohnform, zu Vertrieb und Energieversorgung, zum Personenkreis und zur beruflichen Bildung der Behinderten“ als einen Gesamtzusammenhang. Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens und VHS Charlottenburg (Hrsg.): „Hu-

- manisierung des Arbeitslebens", Forschung und Umsetzung in Berlin (West). Berlin 1981, S. 25-26.
- In seinem Referat über „Die auf neue Formen der Arbeit und der Entwicklung vorbereitende ständige Weiterbildung“ wies André Boutin auf einer CEDEFOP-Tagung (vgl. Anm. [24]) auf erste Erfahrungen in Frankreich hin: „Die Ökologie könnte eine kulturelle Veränderung sein, die Produktion, Verbrauch und Weiterbildung grundlegend umwandelt. Es bestehen bereits Lehrgänge über biologische Landwirtschaft.“ Konferenz-Unterlage 2.1, hg. CEDEFOP. Berlin Oktober 1980.
- [33] Zu amerikanischen Erfahrungen mit Lebensmittelkooperativen von Frauen, vgl. Hayden, D.; a.a.O., S. 50.
- [34] Adam, K.: Women's Development Corporation. In: ARCH + 60 (Dezember 1981), S. 15-17 sowie den Tagungsbericht über „Neue Formen und Inhalte der Weiterbildung im Sanierungsbereich“, Berlin, 05./06.12.1981, der demnächst vom CEDEFOP herausgegeben wird.
- [35] Für die Ausübung der Tätigkeit „Hausmeister/in“ gibt es keine geregelten Voraussetzungen, wie z. B. abgeschlossene Lehre oder Meisterprüfung. Diese Tätigkeit wird z. B. im öffentlichen Dienst in der Regel besser bezahlt als die einer ausgebildeten Hauswirtschafterin.
- [36] Beck-Gernsheim, E. und Ostner, J.: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, Jg. 29 (1978).
- [37] Positive Erfahrungen mit solchen kooperativen oder genossenschaftlichen Organisationsformen wurden in einer Studie des CEDEFOP zusammengetragen, die sich mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, Berufsbildung und Verbesserung der Infrastruktur befaßt. CEDEFOP (Hrsg.): Formation et création d'activités. Etude sur trois Etats membres (France-Italie-Royaume-Uni) de la situation relative à la création, au maintien ou à la réhabilitation d'activités productives et de service et du rôle que peut jouer la formation continue dans cette perspective. Berlin 1980, 2. Auflage.

Beate Hesse

Frauenförderungsprogramme – ein Instrument zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Beruf

Massive Bildungswerbung und erhöhte Ausgaben im Bildungswesen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, das Bildungsniveau von Frauen deutlich anzuheben. Mehr Mädchen als Jungen erreichen heutzutage den Haupt- und Realschulabschluß; in den Gymnasien beträgt der Mädchenanteil knapp 50 Prozent. Der Anteil der weiblichen Studienanfänger in den Hochschulen und Universitäten stieg von rund 33 Prozent im Jahr 1970 auf fast 40 Prozent im Jahr 1980. Weniger gut sind die Chancen junger Frauen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, der eine gesicherte berufliche Perspektive bietet. Ihr Anteil an den Auszubildenden liegt heute bei knapp 38 Prozent (1973: 35%). Und kein Hauptproblem ist immer noch die Konzentration der Frauen auf ein relativ enges Spektrum von Berufen.

Insgesamt gilt jedoch, daß immer mehr Frauen über einen beruflichen Abschluß verfügen und das Problem, überhaupt keinen Berufsabschluß vorweisen zu können, immer mehr ein Problem der älteren Frauengeneration ist. Nach einer 1981 veröffentlichten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Bildungsstand der Wohnbevölkerung [1], besitzen zwei Drittel der Frauen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren keinen beruflichen Abschluß, bei den 20- bis 24jährigen Frauen ist es dagegen nur noch ein Drittel der Wohnbevölkerung. Noch stärker hat die Zahl der erwerbstätigen Frauen abgenommen, die ohne formalen beruflichen Abschluß sind: Bei den jüngeren Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren sind heute rund drei Viertel beruflich qualifiziert, und auch die Zahl der Frauen mit höheren Qualifikationen hat deutlich zugenommen. Von 1970 bis 1978 verdoppelte sich der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventinnen an den 30- bis 35jährigen erwerbstätigen Frauen von 5,1 auf 11,7 Prozent (Männer: auf 15%).

Trotz des angestiegenen Bildungsniveaus sind Frauen im Arbeitsleben in vieler Hinsicht benachteiligt. Am offensichtlichsten drückt sich dies in der geringeren Entlohnung aus. 1981 betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Industrie bei Arbeiterinnen DM 11,-, bei Arbeitern DM 15,15 – die

Bruttostundenverdienste der Frauen lagen damit um 27,4 Prozent unter denen der Männer. Im Vergleich dazu betrug im Jahr 1950 der Abstand sogar noch 36,2 Prozent.

Bei den Angestellten liegen die Monatsgehälter von Frauen seit Jahrzehnten ungefähr ein Drittel unter denen der Männer (1978: 35,3%; 1950: 38,2%). Ein Teil dieser Differenz erklärt sich durch kürzere regelmäßige Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit). Die schlechtere Situation der weiblichen Angestellten läßt sich vor allem auch an den Zahlen zur Eingruppierung abschätzen: So befinden sich 54,2 Prozent der Frauen in den beiden niedrigsten Gehaltsgruppen IV und V während nur 14,6 Prozent der angestellten Männer dort eingestuft sind. In der höchsten Gehaltsgruppe sind nur 7,6 Prozent der weiblichen aber 38,0 Prozent der männlichen Angestellten eingestuft [2].

Es ist festzustellen, daß sich die Spanne zwischen Frauen- und Männerverdiensten in den letzten Jahren nur unwesentlich verringert hat. Diese Entwicklung steht in krassem Mißverhältnis zu dem starken Aufholen der Frauen im Bildungs- und Ausbildungsbereich.

Begründungen des Entlohnungsunterschieds zwischen Männern und Frauen, die sich ausschließlich auf das unterschiedliche Qualifikations- und Ausbildungsniveau berufen, werden damit in zunehmendem Maße fragwürdiger. J. Langkau stellt hierzu in seiner Untersuchung über die „Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland“ [3] fest, daß die Benachteiligung der Frauen weniger ein Problem der direkten Einkommensdiskriminierung ist, sondern ihre Hauptursachen in der sogenannten Arbeitsplatzdiskriminierung liegen. Arbeitsplatzdiskriminierung heißt, daß Frauen weniger Aufstiegsschancen haben als Männer und „Frauen immer noch Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die nicht ihrer Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung entsprechen.“ Frauen befinden sich weitaus häufiger als Männer in sogenannten Sackgassenpositionen, die keinen beruflichen Aufstieg ermöglichen. In Führungs-

positionen kommen Frauen so gut wie gar nicht vor — eine 1979 durchgeführte Untersuchung der Kienbaum Unternehmensberatung ergab einen Frauenanteil unter den Führungskräften der privaten Wirtschaft von 2 Prozent. Arbeitgeber sind bei Frauen zögerlicher als bei Männern, in die Weiterbildung zu investieren. Vorurteile und eine gewisse Risikoscheu machen sich breit, wenn es um Investitionen in den beruflichen Aufstieg von Frauen geht.

Auch im öffentlichen Dienst nimmt die Repräsentation von Frauen mit steigender Dienststellung ab. Während im mittleren Dienst der Frauenanteil noch 48 Prozent beträgt, liegt er im gehobenen Dienst bei 37,3 Prozent und im höheren Dienst schließlich bei 21,2 Prozent. Die recht hohe Zahl beim höheren Dienst erklärt sich durch den Anteil der Lehrerinnen. Betrachtet man den Bereich der obersten Bundesbehörden gesondert, reduziert sich der Anteil der Frauen im höheren Dienst auf 6,4 Prozent, im gehobenen Dienst auf 18,4 Prozent und im mittleren und einfachen Dienst auf 49,0 Prozent. An dieser Verteilung haben sich trotz des angestiegenen Bildungsniveaus der Frauen schon seit Jahren keine nennenswerten Veränderungen ergeben [4].

Die Tatsache, daß Frauen trotz verbesserten Bildungsniveaus deutlich weniger Berufschancen haben als Männer, hat in der Bundesrepublik die Diskussion über zusätzliche Maßnahmen einer gezielten beruflichen Förderung von Frauen eröffnet. Vorbild hinsichtlich der zu diskutierenden Instrumente sind vor allem die USA und Schweden, in denen bereits seit einigen Jahren besondere Frauenförderungsprogramme aufgestellt und umgesetzt werden. So stellt zum Beispiel auch die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ des Deutschen Bundestages in ihrem 1980 veröffentlichten Bericht fest, daß sie Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Mädchen und Frauen „etwa im Sinne der ‚Affirmative Action Plans‘ für geeignet und erprobenswert“ hält. Der Begriff Frauenförderungsprogramm meint gezielte Aktivitäten im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft, um Frauen mehr Chancen bei der Einstellung, bei der Beschäftigung und beim beruflichen Aufstieg einzuräumen. Hierzu sind von Betrieben und Verwaltungen Ist-Analysen über die geschlechtsspezifische Beschäftigungsverteilung, die Entlohnung und die Weiterbildungs- und Aufstiegmöglichkeiten anzufertigen. Die Analysen sind Grundlage für Zielprojektionen und Zeitpläne, in denen festgelegt wird, welche Positionen in welcher Zeit mit Frauen besetzt werden sollen. Die Pläne zielen vor allem darauf ab, Frauen ein weiteres Spektrum an Tätigkeiten und mehr Beschäftigungschancen auf allen Hierarchieebenen zu eröffnen. In die Programme einbezogen sind sowohl die Arbeits- als auch die Ausbildungsplätze.

In den USA werden Programme zur Verbesserung der Berufssituation von Frauen mit derartigen Zielvorgaben schon seit mehreren Jahren praktiziert. Grundlage dafür ist eine Präsidentenorder aus dem Jahr 1965. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die Staatsaufträge von über 1 Million Dollar erhalten, sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer nicht wegen Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft oder des Geschlechts zu benachteiligen und Maßnahmen zu ergreifen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Verpflichtung bezieht sich zwar nicht ausschließlich auf Frauen, gleichwohl wird hierin ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsbemühungen in den USA gesehen.

Zur Umsetzung der Frauenförderungspläne liegen von staatlicher Seite und von der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen (Equal Employment Opportunities Commission) zahlreiche Anleitungen und auch Musterpläne vor, die den Unternehmen als Hilfestellung dienen. Es wird den Unternehmen empfohlen, Affirmative-Action-Planung zum fest integrierten Bestandteil ihrer Personalpolitik zu machen. Die erste Anforderung ist die detaillierte Situationsanalyse. Es soll festgestellt werden, in welchen Bereichen und Tätigkeiten Frauen unter-

repräsentiert bzw. überrepräsentiert sind. Hierzu gehören Informationen über:

- Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Frauenanteile an den verschiedenen Beschäftigungsgruppen in der Personalhierarchie,
- Zusammensetzung der Bewerberstruktur nach Geschlecht,
- Stellenausschreibungen, Stellenanforderungsbeschreibung, Bewerbungsunterlagen, Interviewverfahren, Testverfahren und Testvalidität, Vorschlagswesen und der endgültige Auswahlprozeß,
- Beteiligung der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Versetzungs- und Beförderungspolitik,
- Zugang zu Lehrstellen

und ferner Informationen über:

- Anzahl der weiblichen Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt im Einzugsgebiet des Unternehmens,
- Verfügbarkeit von Frauen mit entsprechenden Fähigkeiten in dem Einzugsbereich, auf den das Unternehmen vernünftigerweise seine Suche nach Arbeitskräften erstrecken kann,
- Verfügbarkeit von weiblichen Beschäftigten innerhalb des Unternehmens, die förderungs- und versetzungsfähig sind.

Nach Untersuchungsabschluß werden im Einvernehmen mit der zuständigen staatlichen Stelle Ziele und Zeitpläne aufgestellt, die präzise Angaben zur Förderung von Frauen unter anderem in Form von Quoten enthalten müssen. Gleichwohl sind die Ziele keine rigiden, unflexiblen Quoten, die zwingend erreicht werden müssen, sondern Richtgrößen, die vernünftigerweise erreicht werden können, wenn alle Aspekte des Aktionsplans mit ernsthafter Anstrengung erfüllt werden.

Den Unternehmen wird empfohlen, regelmäßige (jedes Vierteljahr) interne Prüfungen zur Messung der Effektivität des Gesamtprogramms aufzunehmen. Die Prüfung soll sich auf Aufzeichnungen über Abweisungen, Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen und Kündigungen beziehen. Die Betriebe sind verpflichtet, über die jährlich unternommenen Anstrengungen und die erzielten Fortschritte zu berichten.

In den Richtlinien wird versucht, klar zu machen, daß Benachteiligungen oftmals unbewußt und aufgrund von Vorurteilen geschehen. Besonders an die männlichen Manager gerichtet werden deshalb folgende Empfehlungen gegeben:

- Fragen Sie eine Frau nach ihrer Meinung. Nehmen Sie nicht selbst vorweg, „was Frauen wünschen“, sondern gehen Sie auf das Individuum ein. Die Interessen von Frauen sind ebenso unterschiedlich wie die der Männer.
- Geben Sie Frauen die Gelegenheit, Entscheidungen zu treffen und zu lernen, Verantwortung zu übernehmen. Behandeln Sie Frauen genauso, wie Sie männliche Arbeitnehmer behandeln. Erwarten Sie von ihnen dieselbe Leistung, weniger zu erwarten wäre herablassend, mehr zu erwarten wäre ungerecht.
- Bieten Sie Frauen dieselben Chancen des beruflichen Fortkommens wie Männern. Übertragen Sie ihnen Aufgaben und bestimmen Sie sie für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen für Führungskräfte. Nehmen Sie sie aus frauentytischen Stellen heraus und erweitern Sie ihre Erfahrung durch Stellenwechsel und -rotation [5].

Für die Überwachung der Einhaltung der Frauenförderungsprogramme ist der Arbeitsminister zuständig. Der Arbeitsminister und dreizehn von ihm autorisierte Überwachungsbehörden sind jederzeit zur Überprüfung der Beschäftigungspraxis eines Vertragspartners berechtigt. Inhaltliche Unterstützung bei seiner Überwachungstätigkeit erhält der Arbeitsminister von der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen, die auch von sich aus einzelnen Verstößen nachgehen kann.

Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, bestehen darin, die entspre-

chenden Verträge mit den Unternehmen zu widerrufen oder den Fortbestand der Verträge davon abhängig zu machen, daß das begünstigte Unternehmen die Einhaltung der Förderungspläne für die Zukunft sichert. Es werden Listen erstellt, in denen die Unternehmen aufgeführt sind, die wegen Nichtbeachtung der Frauenförderungspläne keine weiteren Staatsaufträge erhalten sollen. Obwohl dieses Sanktionsinstrument nicht besonders oft angewandt wurde — bekannt geworden sind knapp 20 Vertragsauflösungen und Ausschlußverfahren — können damit zumindest Zeichen gesetzt werden.

Die Wirkung der Frauenförderungspläne in den USA darf keinesfalls überschätzt werden. Noch immer liegt das Lohnniveau von Frauen insgesamt um 34 Prozent unter dem der Männer (in der Bundesrepublik um 27%). Als besonderer Schwachpunkt der Anwendung der Gleichstellungsrichtlinien hat sich die systematische Überwachung der Frauenförderungsaktivitäten herausgestellt, die in einem Bericht eines Unterkomitees des Kongresses als recht lückenhaft dargestellt wird.

Anhand des Beispiels der American Telephone and Telegraph Company (AT+T), die zusammen mit der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen (EOC) ein Förderungsprogramm ausgearbeitet hat, läßt sich jedoch beschreiben, daß zumindest punktuelle Wirkungen erzielt werden konnten. So wird es von der dortigen Unternehmensleitung als Erfolg der gezielten Maßnahmen für Frauen verbucht, daß ihr Anteil in der höchsten Managementgruppe von 2,1 Prozent auf 6,4 Prozent stieg. Bei den 3000 bis 4000 an Hochschulabsolventen zu vergebenden Managementpositionen beträgt der Frauenanteil bei AT+T inzwischen 40 Prozent. Diese Steigerung ist nach Auffassung des Direktors für Arbeitskräfteplanung des Unternehmens eindeutig auf Affirmative Action zurückzuführen. Mit Hilfe des Programms hätte dem Unternehmen ein größeres Potential an fähigen Arbeitskräften erschlossen werden können. Als Nachteile nennt er den erforderlichen Verwaltungsaufwand und die teilweise entstandene Konkurrenzsituation zu den männlichen Kollegen, die ihren Aufstieg gefährdet sehen. Zusammenfassend kommt der Personaldirektor gleichwohl zu folgendem Schluß: „Die Schlüsselfrage ist: Beeinträchtigt das, was wir für die Chancengleichheit und im Rahmen der Affirmative-Action-Maßnahmen getan haben, unsere Fähigkeit, unsere Kunden zufriedenzustellen oder Geld zu verdienen? Die Antwort lautet: Nein, ganz gleich, welchen Maßstab wir anlegen“ [6].

Für gezielte Maßnahmen innerhalb der **öffentlichen Verwaltung** ist das Beispiel Schweden besonders präfenswert. Dort gibt es seit mehreren Jahren eine Regierungsverordnung, die von einzelnen Behörden die Aufstellung und Umsetzung von Frauenförderungsplänen verlangt. Ausgangspunkt der Maßnahme war eine Enquete über die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Enquete war zu dem Ergebnis gekommen, daß das in der Staatsverwaltung geltende Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts nicht ausreichte, um tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in den Behörden zu schaffen. Diese Erkenntnisse führten dazu, daß die Regierung 1976 den Behörden vorschrieb, aktiv auf die Gleichberechtigung hinzuwirken. Von den Behörden wird hierzu verlangt, besondere Pläne zur Personalpolitik aufzustellen, und zwar für einen kurzfristigen Zeitraum von einem Jahr und einem längerfristigen Zeitraum von fünf Jahren. Jedes Jahr muß über konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung in einer Behörde berichtet werden. Kontrolliert und ausgewertet werden die Berichte von der Frauenabteilung der für den öffentlichen Dienst zuständigen Behörde für Arbeitsmarktfragen — nach bundesrepublikanischen Maßstäben eine Art Bundesanstalt für Arbeit für den öffentlichen Dienst. Sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Frauenabteilung werten jährlich etwa 300 Berichte einzelner Behörden aus. Die Ergebnisse der Auswertung werden jedes Jahr veröffentlicht, was aus Sicht der Leiterin der Frauenabteilung auf die berichtenden Behörden einen „heilsamen Druck“ ausübt. In der Regel möchte keine Behörde das

Image haben, in Sachen Gleichstellung besonders nachlässig und untätig zu sein.

Die Frauenabteilung berät die Behörden darin, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Wert gelegt wird vor allem auf die Rekrutierung von Frauen für traditionell männliche Berufe und Positionen, auf die Weiterbildung, aber z. B. auch auf Maßnahmen einer veränderten Arbeitsorganisation. Denn in den Berichten der verschiedenen Behörden wurde immer wieder festgestellt, daß stark hierarchische Organisationsformen ein besonderes Hemmnis für die berufliche Entwicklung von Frauen sein können. Deshalb versuchen einige Behörden, beweglichere Arbeitsformen und kleinere Arbeitseinheiten (Projektgruppen usw.) einzurichten und Aufgaben stärker zu delegieren. Auch Bemühungen zum Ausbau der gleitenden Arbeitszeit wurden mit dem Ziel unternommen, die Beschäftigungschancen doppeltbelasteter Frauen zu vergrößern.

Für einen besonderen Engpaß bei der beruflichen Förderung von Frauen hält man auch in Schweden überkommene Einstellungen und Vorurteile. Deshalb kümmert sich die Frauenabteilung darum, daß Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion und die in den Personalverwaltungen tätigen Mitarbeiter im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen über Hintergründe schlechterer Berufschancen von Frauen und ihrer Veränderungsmöglichkeiten informiert und sensibilisiert werden. Es werden spezielle Curricula zu Fragen der Berufsförderung von Frauen entwickelt, die Bestandteil der Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst werden sollen.

Im Rahmen der Frauenförderungsprogramme für den öffentlichen Dienst laufen auch Modelle, die mit den in der Bundesrepublik geförderten Modellversuchen zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen und Mädchen vergleichbar sind (z. B. ein Modell im schwedischen Fernmeldewesen). Allerdings hat das schwedische Modellversuchsprogramm, das den Namen „BRYT“ trägt — sinngemäß „Brich“ (mit den alten Vorstellungen) — anders als in der Bundesrepublik einen zweiten Schwerpunkt, nämlich die Umorientierung von Männern auf die typischen Frauenberufe. Neben dem generellen Ziel einer Aufweichung verfestigter Berufsstrukturen erhofft man sich, daß durch das Einrücken von Männern in sogenannte Frauenberufe die Nachfrage nach Entwicklungsmöglichkeiten in diesen Berufen zunehmen würde. Man warb z. B. Männer für den Beruf des Sekretärs und bildete sie in diesem Beruf aus. Diese Maßnahme rief den massiven Widerspruch einiger Frauenorganisationen hervor, die den Wegfall von Beschäftigungschancen von Frauen in einem angestammten Berufsbereich befürchteten — eine Auffassung, die m. E. so lange zu Recht vertreten werden kann, wie Frauen in fast allen Berufsbereichen erheblich schlechtere Beschäftigungschancen haben als Männer. Inzwischen liegt jedoch ohnehin die Erfahrung vor, daß nur eine verschwindend geringe Zahl schwedischer Männer den Sekretärberuf ergriffen hat, und wenn, dann meist als Durchgangsberuf für eine andere Tätigkeit.

Ein konkretes Ergebnis der gezielten Frauenförderung im öffentlichen Dienst ist nach Darstellung der Frauenabteilung die Zunahme bei den Höhergruppierungen; der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen und Beförderungen stieg während des 6jährigen Versuchszeitraums um 20 Prozent.

Aufgrund der Erfahrungen mit Frauenförderungsplänen in den ersten sechs Jahren wurden inzwischen einige Veränderungen in der Förderpolitik vorgenommen. Während man sich anfangs darauf konzentrierte, mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bekommen und hierbei relativ schnell an Grenzen stieß, weil es an geeigneten Frauen im „Mittelfeld“ fehlte, hat man sich inzwischen darauf konzentriert, das Potential von Frauen bei den mittleren und gehobenen Qualifikationen zu verbessern.

Die gezielte Frauenförderung in Schweden, die im übrigen auch in der privaten Wirtschaft betrieben wird, findet nicht zuletzt ihren Ausdruck darin, daß der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen im Ländervergleich relativ niedrig ausfällt: Nach einer Studie der OECD verdienen Frauen in Schweden 87 Pro-

zent des Durchschnittseinkommens der Männer, in der Bundesrepublik vergleichsweise nur 73 Prozent und in den USA sogar nur 66 Prozent.

In der Bundesrepublik wurde das Thema Frauenförderungspläne am 21./22. Januar 1982 im Rahmen der gemeinsamen Anhörung des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern zum ersten Mal eingehend von Tarifvertragsparteien, politischen Parteien, Frauenorganisationen und Wissenschaftlern erörtert. Dabei stand die Frage der rechtlichen Zulässigkeit von Zielpfänden bzw. Zielvorgaben oder Quoten zur Förderung der Berufschancen von Frauen im Vordergrund.

Von den angehörten Sachverständigen wird gegen Quoten eingewandt, daß dies eine Benachteiligung anderer Arbeitnehmer und eine unzulässige Einschränkung der Handlungsfreiheit der Arbeitgeber bedeuten würde. Die Befürworter von Quoten bzw. von Zielvorgaben führen dagegen an, daß unser Sozialstaatsgebot den Gesetzgeber geradezu verpflichtet, faktische Ungleichheiten im Verhältnis der Geschlechter zueinander beseitigen, d. h. geeignete Maßnahmen zu Abbau von Benachteiligungen zu ergreifen. Während für die Quotengegner die Diskussion mit der Ablehnung beendet ist, stellen die Befürworter Überlegungen an, was unter Quoten- bzw. Zielvorgaben verstanden werden soll. Hierbei differenzieren einige Sachverständige nach den Bereichen Ausbildung und Beschäftigung. Es wird angeführt, daß die Ausgangslage im Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich unterschiedlich ist. Beim Zugang zur Ausbildung werden die Weichen dafür gestellt, ob jemand eine Qualifikation erwerben kann, um bei der späteren Vergabe von Arbeitsplätzen überhaupt eine Chance zu haben. Hieraus leiten einige Sachverständige im Unterschied zum Beschäftigungsbereich die Begründetheit starrer Quoten ab. Wenn auch die Begründung einleuchtend ist, so scheint dies doch eine recht theoretische Überlegung zu sein. Denn da, wo auch nach ernsthaftem Bernühen kein Bewerberpotential vorhanden ist, muß die starre Quote letztlich doch aufgegeben werden.

Für den Beschäftigungsbereich wird von allen Sachverständigen für leistungsbezogene Zielvorgaben plädiert. Das heißt nach einem zeitlich abgestuften Aktionsplan sollen bei gleicher Qualifikation solange die Arbeitnehmer den Vorzug erhalten, deren Geschlecht im Unternehmen benachteiligt ist. Weiter diskutiert werden muß in diesem Zusammenhang die Frage, ob es gewollt sein kann, Regelungen über Fördermaßnahmen geschlechtsneutral abzufassen und damit zumindest ansatzweise Frauen aus den angestammten Frauenberufen zu verdrängen (vgl. die Erfahrungen in Schweden).

Die Vorschläge der Sachverständigen, an welche Bedingungen die Aufstellung von Frauenförderungsprogrammen in der Wirtschaft geknüpft werden könnten, orientieren sich übereinstimmend an dem Beispiel der Affirmative-Action-Programme der USA. So hält es zum Beispiel die Bundesanstalt für Arbeit durchaus für möglich, „dem Arbeitgeber bei der Inanspruchnahme von Subventionen Zielvorgaben aufzuerlegen. So könnte z. B. die Gewährung von Investitionszuschüssen und Darlehen zur Errichtung und Erweiterung von Betrieben an die Verpflichtung gebunden werden, in einem bestimmten Umfang Frauen zu beschäftigen.“

Völlig fremd sind solche Vorgehensweisen auch in unserem Wirtschaftsleben nicht. Schon heute können z. B. im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ Investitionszuschüsse unter erleichterten Bedingungen gewährt werden, wenn die Betriebe damit auch Dauerarbeitsplätze für Frauen schaffen. Ebenso könnten auch Investitionszulagen nach dem Investitionszulagengesetz an die Voraussetzung aktiver Maßnahmen für Frauen geknüpft werden. Schließlich könnte – so die Bundesanstalt für Arbeit – noch überlegt werden, Betriebe, die bestimmte Ausbildungs- und Beschäftigungsziele erfüllen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge besonders zu berücksichtigen oder diesen Betrieben Steuervergünstigungen zu gewähren (Sonderabschreibungen, steuerfreie

Rücklagen). Die Betriebe wären also nicht zwangsweise zu positiven Fördermaßnahmen verpflichtet. Dennoch ergäbe sich natürlich ein gewisser faktischer (wirtschaftlicher) Zwang.

Nicht alle im Rahmen des Hearings abgegebenen Stellungnahmen, die Förderaktivitäten zugunsten von Frauen für den Bereich der Wirtschaft befürworten, tun dies in gleichem Umfang für den Öffentlichen Dienst. Nach dem Motto „weil nicht sein kann, was nicht sein darf“, wird argumentiert, daß nach Grundgesetz, Bundesbeamten gesetz und Bundeslaufbahnverordnung für Beamte – analog auch für die Angestellten und Arbeiter – allein die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung den Maßstab abgeben dürften. Es wird also weder eingeräumt, daß in der Vergangenheit Frauen benachteiligt wurden, geschweige denn daß durch positive Diskriminierung zum Abbau dieser Benachteiligungen beigetragen werden müßte. Insgesamt überwiegt jedoch die Auffassung, dem öffentlichen Dienst in Sachen Frauenförderung die gleichen Aktivitäten bzw. sogar eine gewisse Vorbildfunktion abzuverlangen.

Die Ergebnisse der Anhörung, von denen hier nur einige angezogen werden konnten und die Erfahrungen anderer Länder, die Frauenförderungsprogramme bereits praktizieren, müssen weiter ausgewertet und öffentlich diskutiert werden. Es wird Ergebnis des gesellschaftlichen Kräftespiels und der Machtverhältnisse sein, welche konkreten Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen letztlich durchgesetzt werden können.

Gleichzeitig kann jedoch schon jetzt auf freiwilliger Basis in Sachen Frauenförderung etwas geschehen. Erfreulicherweise sind aufgrund einer Initiative des Arbeitsstabs Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit bereits mehrere Betriebe und eine Stadtverwaltung aktiv geworden. Die VEBA-Kraftwerke Ruhr-AG, die Zeche Sophia-Jacoba, die Ferdinand-Pieroth Weingut-Weinkellerei GmbH und die Stadt Rüsselsheim haben 1981 mit der Aufstellung und Durchführung solcher Frauenförderungspläne begonnen.

Der Arbeitsstab Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit ist bemüht, weitere Betriebe und öffentliche Verwaltungen für die Aufstellung von Frauenförderungsplänen zu gewinnen, die beispielgebend auf andere Stellen wirken könnten. Tätig geworden ist inzwischen auch die Aral-AG, bei der sich Vorstand und Betriebsrat in einer gemeinsamen Absprache verpflichtet haben, planmäßige Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Belegschaft und der neu einzustellenden Frauen durchzuführen (z. B. für Außendiensttätigkeiten wie Tankstellenbezirksleiterin oder Verkaufsbezirksleiterin).

Die konkrete Ausgangslage und die zu treffenden Maßnahmen werden sicher von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden sein. Es müßte jedoch eigentlich im Interesse eines jeden Betriebes bzw. einer jeden Verwaltung liegen zu prüfen, wie das bei der weiblichen Belegschaft vorhandene Potential an Fähigkeiten und Kenntnissen noch besser genutzt werden kann.

Anmerkungen

- [1] Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Mat AB 4/1981.
- [2] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.1 und 2.2 und eigene Berechnungen.
- [3] Langkau, J.: Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. Bestimmung und Analyse des geschlechtsspezifischen Einkommensstandes 1960 – 1979. Bonn 1979.
- [4] Quellen: „Wirtschaft und Statistik“, 7/81, S. 504 f. sowie ergänzende Auskünfte des Statistischen Bundesamtes dazu, Dienstberichte: „Personal des Bundes“ – vom Statistischen Bundesamt alle drei Jahre zum Stichtag 30. Juni durchgeführte Dienststellenerhebung für den Dienstgebrauch des Bundesministeriums des Innern. Hier: Erhebung vom 30. Juni 1977.
- [5] Zitiert nach: Hohmann-Dennhardt, Ch.: Ungleichheit und Gleichbehandlung. Heidelberg 1982, S. 122.
- [6] Zitiert nach Hohmann-Dennhardt, Ch.; a.a.O., S. 35.

Margitta Klähn / Melanie Nassauer

Aspekte des Berufsalltags teilzeitarbeitender Frauen

Die nachfolgend referierten Teilergebnisse entstammen einer qualitativen empirischen Untersuchung [1] zu den Bedingungen der Teilzeitarbeit von Frauen im (Berliner) Einzelhandel unter variablem (kapazitätsorientierten) Arbeitskräfteeinsatz. Ziel der Untersuchung war es, die ambivalenten Wirkungen dieser Formen von Teilzeitarbeit im Arbeits- und Lebenszusammenhang der Frauen herauszustellen. Zugleich war damit ein kritischer Beitrag zur arbeitsmarktpolitisch funktionalen Diskussion um ‚neue Arbeitszeitpolitiken‘ beabsichtigt [2], der insbesondere die Problemlage der Betroffenen widerspiegeln soll, die sich hinter einer betrieblichen ‚Flexibilisierung des Arbeitsvolumens‘ verbirgt. Angesichts populärer werdender Erörterungen um die Ausdehnung von Teilzeitarbeit als ein mögliches Lösungsmuster arbeitsmarktpolitischer Probleme, scheint uns die Darlegung kritischer Schnittpunkte aus der Sicht der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen gerechtfertigt. Denn gerade Frauen wird diese Arbeits(zeit)form als ‚Lösung‘ für den ihnen gesellschaftlich verordneten strukturellen Konflikt suggeriert – Erwerbs- und Hausarbeit vereinbaren zu sollen [3] –. Zunächst erläutern wir daher in Kürze die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Bereich des Einzelhandels, die die Erwerbsarbeitssituation der dort Beschäftigten in spezifischer Weise strukturieren. Dann werden wir zeigen, daß die **Belastungs- und Qualifikationsanforderungen** bei teilzeitig arbeitenden Frauen zum einen humanisierungspolitischen Ansprüchen nicht genügen können. In der Frage, was den Frauen ihr Beruf bedeutet, kristallisiert sich zum anderen Widersprüchliches zu dem so kolportierten ‚randständigen‘, ja sogar ‚instrumentellen‘ **Berufsverständnis** teilzeitarbeitender Frauen.

Der Wandel im Handel

Rationalisierungsbewegungen im Einzelhandel [4] haben sich seit den 50er Jahren in mehreren Etappen vollzogen. Steigender privater Verbrauch wurde von Einzelhandelsunternehmen zunächst zum Anlaß genommen, Betriebe zu vergrößern und mehr Kapitalvolumen zu konzentrieren. Neue Vertriebs- und Verkaufsformen wurden eingeführt (Filialprinzip und Selbstbedienung). Die Verkaufsflächen expandierten, Sortimente wurden breiter und diversifizierter und die Umsätze größerer Betriebseinheiten stiegen zu Lasten der Kleinbetriebe. Die Zahl der Beschäftigten nahm zu, die Beschäftigungssituation veränderte sich jedoch **qualitativ**, denn die traditionelle [5] Verkaufstätigkeit verlor an Bedeutung. Der Arbeitsprozeß wird arbeitsteiliger organisiert. Komplementär zu diesem kurz skizzierten Prozeß der Konzentration erfolgte in einem zweiten Rationalisierungsschub (etwa 1960 – 1970) eine Zentralisierung der betrieblichen Funktionen, insbesondere in Großunternehmen. Der Einkauf, die Sortimentsgestaltung und die Personalplanung wurden organisatorisch der Betriebszentrale unterstellt. Jene Aufgaben waren damit vereinheitlicht, kontrollierbarer und durch den Einsatz elektronischer Datenverarbeitung kostensparender geworden. Bezuglich der Beschäftigtenzahlen auf diesem Teilarbeitsmarkt hatte dies per Saldo noch keine Auswirkungen. Jedoch veränderte sich nun auch das Anforderungsprofil für die Abteilungs- und Filialleiter/Filialleiterinnen. Der Einkauf wurde ‚Spezialisten‘ übertragen, eigenständige Verwaltungs- und Planungsaufgaben stark eingeschränkt.

Die Entwicklung seit 1970 ist dadurch gekennzeichnet, daß die Prozesse betrieblicher Leistungserstellung von der personellen Seite her effektiver gestaltet werden. Die Planung des Personalbedarfs und des -einsatzes wird so vorgenommen, daß dem je-

weiligen Betriebsteil die Soll-Besetzung einzelner Abteilungen/Filialen – orientiert an den Umsatzplänen – zentral vorgeschrieben wird. Diese straffere Personalplanung ist verbunden mit einem gravierenden Abbau an Vollzeitbeschäftigten. Gleichzeitig bedingt sie eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten [6]. Diese Form verfeinerter Personaleinsatzplanung (PEP) erhöht den Wirkungsgrad der Möglichkeiten der miniaturisierten und dezentral anwendbaren EDV-Technologie (s. Datenkassen!), wie sie zunehmend in Einzelhandelsbetrieben angewendet wird. Deren systematischer Verbund ermöglicht ein geschlossenes Warenwirtschaftssystem (WWS), in dem der Warenkreislauf im Betrieb optimal erfaßt und gesteuert werden kann. Damit können Kapitalbindungskosten im weitesten Sinne (z. B. Lagerhaltung und Personalkosten) gesenkt werden. Die Auswirkungen der EDV auf die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel erhöhen sich mit der Leistungsfähigkeit des eingesetzten Systems. Sie betreffen sowohl den Umfang wie auch die Struktur der Arbeitstätigkeiten. Durch EDV und durch PEP können Arbeitsplätze nach dispositiven und Routinearbeiten aufgeteilt, der Arbeitskräfteeinsatz variabilisiert, der Arbeitsablauf intensiviert und die Arbeitsleistungen effektiver kontrolliert werden.

Die Qualifikations- und Belastungssituation

Diese umfassenden Veränderungen im Einzelhandel haben uns bewogen, im Zusammenhang mit dem zunehmend praktizierten variablen Arbeitseinsatz [7] empirisch zu erhellen, welche Konsequenzen sich daraus für die Beanspruchungen [8] der Teilzeitbeschäftigte ergeben. Waren die Tätigkeitsanforderungen im Arbeitsvollzug restriktiver geworden und waren Teilzeitbeschäftigte – mit variablen oder festen Arbeitszeiten – davon in spezifischer Weise betroffen? Für das Verkaufspersonal ist das Geflecht von Belastungen, bezogen auf den Arbeitsvollzug, bereits sozial- und arbeitswissenschaftlich [9] untersucht worden. Die Befunde weisen erhebliche Verschiebungen im Zuge der Rationalisierungsentwicklung im Einzelhandel nach. Ihnen liegen Grundannahmen für die Einschätzung von Belastungen und negativen Qualifikationsveränderungen – kurz, restriktiven Arbeitsplatzanforderungen – zugrunde, die in zunehmendem Maße sozialpolitisch konsensfähig sind. ‚Mindestnorm‘konzepte [10] besagen, daß ein im heutigen Verständnis humarer Arbeitsplatz hohe Qualifikationen, relativ große Dispositionsmöglichkeiten, individuelle Zeitreserven und geringe (reversible) physische, psychische und soziale Belastungen beinhalten sollte. Diese normativen Vorstellungen sind auch durchaus mit Rationalisierung vereinbar [11]. Im Sinne nicht-restriktiver Arbeitsplätze sollte Qualifikation als . . . „ein Mindestmaß geistig-intellektueller Anforderungen (. . .) (bestimmt sein), das an jedem Arbeitsplatz eingelöst werden muß und dem ein bestimmter Grad von Variabilität und Komplexität der Arbeitsaufgaben entsprechen müßte“ [12]. Die Einschätzung von Belastungen ist umstritten! ‚Integrierte Belastungskonzepte‘ [13] messen die Beeinträchtigung durch restriktive Arbeitsbedingungen nicht mehr allein am Maßstab organischer Gesundheit, sondern nehmen Kriterien wie seelische Gesundheit und soziale Verhaltensmöglichkeiten [14] als positive Determinanten mit auf.

Die Ergebnisse zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Frauen zeigen, wieweit die ‚Normen‘ noch von der Arbeitswirklichkeit der Verkäuferinnen entfernt sind: Quer zur Branchenzugehörigkeit [15] arbeiten alle variablen und der größte Teil der Fest-Teilzeitbeschäftigten des Untersuchungssamples innerhalb der Funktionsbereiche „Verkaufs-

vorbereitung und Verkauf“ [16]. Das belegt, daß der teilzeitige Arbeitskräfteeinsatz sich an den je Filialbetrieb/Abteilung unterschiedlich ermittelten und erwarteten Kundenströmen ausrichtet. Vom Anforderungsprofil her zeigt sich, daß – neben An- und Ungelernten – alle im Einzelhandel ausgebildeten Frauen unseres Samples [17] im Bereich Verkaufsvorbereitung/Verkauf arbeiten. Branchenbedingte Häufungen lassen sich jedoch nicht erkennen, so daß sich daraus auch kein systematischer Zusammenhang zwischen bestimmten Arbeitsplätzen und den Qualifikationen der Arbeitsplatzinhaberinnen ableiten ließe. Eher ist der Schluß zulässig, daß es mit Ausnahme der Leitungsfunktionen keine Arbeitsplätze gibt, die ein entsprechendes formelles Qualifikationsniveau unumgänglich machen. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigen Frauen verrichten – ungeachtet ihrer qualifikatorischen Voraussetzungen – vielfältige Einstellarbeit. Damit ist ein Aufgabenspektrum bezeichnet, das sich auf mehrere Tätigkeiten innerhalb einer Abteilung/Filiale erstreckt. Die Arbeitsplatzbeschreibung beinhaltet aber schwerpunktmäßig eine spezifische Aufgabe. Das war – je nach Branche – im wesentlichen Kassentätigkeit, Regalbestückung oder Bedienung. So verschlechtern sich diese als „mittlere“ [18] klassifizierten Tätigkeitsanforderungen doch noch im Niveau! Annähernd jede dritte Teilzeitkraft im Sample verrichtet monotone Arbeit. Neben einer zentralen Aufgabe gerinnen andere zu gelegentlichen Nebentätigkeiten. Diese eingeschränkt „einfachen“ [18] Tätigkeitsanforderungen beziehen sich zumeist auf reine Kassentätigkeit. Ein geringer Teil besteht in personell getrennter reiner Auffüll- und Abpacktätigkeit. Das bedeutet, daß sich die Anforderungen an die Frauen in den genannten Funktionsbereichen auf einem relativ nivellierten Niveau befinden. Die größte Geschicklichkeit im Umgang mit den im Einzelhandel im Verkaufsbereich benutzten Arbeitsmitteln muß die Kassiererin aufbringen. Doch selbst jene Beschäftigten, die an Datenkassen sitzen, wurden nach eigenen Angaben nur einen Tag angelernt, um mit den Funktionen des Kassentyps vertraut zu werden. Die Geschicklichkeit im Umgang mit der Kasse routinisiert und habitualisiert sich nach gewisser Zeit, so daß auch dieses Arbeitsmittel geringe qualifikatorische Anforderungen stellt [19]. Auch die anderen Aufgabenbündelungen stellen überwiegend Kenntnisanforderungen auf der perzeptiv-begrifflichen Ebene. Sie können relativ schnell angeeignet werden. Da sie sich auch immer wiederholen (z. B. die so „hausfrauentyperischen“ Sisyphusarbeiten wie Auffüllen, Auspreisen, Ordnen, Putzen) genügt kurze Erfahrung und training-on-the-job, um diese Tätigkeiten routinemäßig zu haben. Fundierte Warenkenntnisse sind kaum mehr notwendig. Insbesondere jene Betriebe, in denen die Verkaufsform „Selbstbedienung“ und die elektronische Datengewinnung die Arbeitsaufgaben und deren Struktur wesentlich determinieren [20], stehen jene Anforderungen an Kenntnisse und Fertigkeiten im Vordergrund, die für das „weibliche Arbeitsvermögen“ [21] – bezogen auf materielle Hausrarbeit – konstitutiv sind. Die Wiederholungseigenschaft, Routinier- und Habitualisierbarkeit belegen den restriktiven Charakter dieser Anforderungen und korrespondieren – von wenigen Ausnahmen abgesehen – mit ihrem Niveau als arbeitsprozeßunabhängige „Jedefrauenkenntnisse“ [22]. Diese entqualifizierten Aufgabenzuweisungen betreffen zwar insbesondere Teilzeitbeschäftigte, bleiben aber nicht auf sie beschränkt. In ihnen widerspiegelt sich lediglich die kostenökonomische arbeitsorganisatorische Entscheidung des Managements über die Bandbreite der horizontal und/oder vertikal gegliederten Arbeitsbereiche.

Mit den Belastungsveränderungen verhält es sich im Gegensatz zur Qualifikationsentwicklung genau reziprok. Die Vorstellung, die Arbeit der Frauen im Einzelhandel sei leicht, ist nach unseren Befunden unhaltbar. Die meisten berichten, daß sie schwere Kartons, Paletten u. a. hieven, wuchten, tragen, sortieren und einräumen müßten. Arbeiten, die fast ausnahmslos im Bereich der Verkaufsvorbereitung anfallen und für alle Teilzeitbeschäftigt gelten. Etwa die Hälfte der befragten Frauen ist von dieser

körperlich schweren Arbeit beansprucht, die besonders an Liefertagen auftritt, weil das Lagerpersonal zu knapp besetzt wird und/oder die Lagerkapazitäten zu klein sind. Der Kassenarbeitsplatz wird in physischer und psychischer Hinsicht als extrem beanspruchend charakterisiert. Unmittelbar auf die Tätigkeit bezogene Leistungen wie Konzentration, schnelles Auffassungsvermögen, Genauigkeit und einseitiges Lastenschieben werden als Erschwernisse genannt, aber auch zum Teil die räumliche Anordnung der Kassen bzw. ihre technische Ausstattung. Die Frauen erkannten, daß teilzeitige Beschäftigungsverhältnisse den Betrieben Vorteile bringen durch die Möglichkeit der intensiveren Vernutzung der Arbeitskraft. Die „Entrümpelung“ der effektiven Arbeitszeit von potentiellen Regenerationsphasen durch die beschriebenen Rationalisierungsmaßnahmen betrifft zwar alle Arbeitszeitgruppen, die Teilzeitbeschäftigen jedoch verschärft. Alle Teilzeitkräfte mit überwiegend verkaufsvorbereitenden Funktionen und relativ kurzer Präsenzzeit im Betrieb thematisieren einen erheblichen Arbeitsdruck. Die Fähigkeit, mehr in kürzerer Zeit arbeiten zu können, wird von den Frauen als Betriebsvorteil erkannt. Jedoch ist die Bereitschaft, sich diesem Druck zu beugen und ihn, verinnerlicht, als eigene Norm zu reproduzieren, groß. Sie wird unterstützt durch unterschiedliche leistungsorientierte Lohnformen (z. B. Funktionszulagen, Gesamt-, Gruppen- und Einzelumsatzprämien, Mankogelder usw.). Da die Frauen ihren Arbeitserfolg lediglich am Erreichen oder Halten einer bestimmten Prämie messen, können sie sich gegen Arbeitsdruck und Konkurrenz schwer wehren.

Subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit

Nach herrschender Meinung wird bei sogenannten Quasi-Berufen bzw. Anlerntätigkeiten häufig unterstellt, daß die Arbeitenden lediglich am Verdienst interessiert seien und sich der Arbeit selbst gegenüber gleichgültig und uninteressiert verhielten. Ähnlich wird Teilzeitarbeit in der Regel als Ausdruck geringen Interesses an der Erwerbstätigkeit interpretiert, ein Interesse, daß sich bei teilzeitbeschäftigten Frauen angeblich auf die Erarbeitung eines Zuverdienstes reduziert.

Neuere Untersuchungen über Motive teilzeitarbeitender Frauen im öffentlichen Dienst widerlegen diese Annahme zumindest für die Ebene relativ qualifizierter Beamtentätigkeiten [23]. Aber auch, daß weniger qualifizierte Tätigkeiten für den einzelnen lediglich als Instrument des Geldverdienstes angesehen werden, ist vermutlich eine unzuverlässige Vereinfachung. So sehen BECKER-SCHMIDT u. a. [24] Anhaltspunkte dafür, daß auch Akkordarbeit für die Frauen „Bezugspunkt für Selbstbewußtsein, Selbstbewertung und Selbstbestätigung“ ist. Nach ihren Ergebnissen bestimmt sich die subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit nicht nur aus der immanenten Analyse der Erfahrungen im Erwerbsarbeitsbereich. Sie konstituiert sich ebenso aus den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Ängsten, die unterschiedlichen Aspekten des Lebenszusammenhangs entstammen, insbesondere dem biographischen Hintergrund, der bisherigen Berufserfahrung und der gegenwärtigen Familien situation. Gerade die Familiensituation ist aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung prägend für die subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit der Frauen. Im Kontrast zur familialen Arbeit ist die Fabrikarbeit für die Frauen subjektiv von Bedeutung im Hinblick auf

- gesellschaftliche Anerkennung, die der Familienarbeit vorenthalten wird,
- Selbstbestätigung durch Selbstbewertung anstatt der Unsicherheit des Bewertungsstandards der Familienarbeit,
- Kooperationserfahrungen, die im familialen Arbeitsbereich aufgrund der Isolation entfallen.

Auch die von uns befragten teilzeitbeschäftigten Frauen ziehen aus ihrer außerhäuslichen Arbeit Anerkennung, Selbstbewußtsein und Kooperationserfahrungen. Die Bedeutung der Erwerbstätigkeit erschöpft sich für sie nicht darin, lediglich einen kleinen Zuverdienst zu erwirtschaften. Der Stellenwert der außerhäus-

lichen Arbeit als wesentlicher Bestandteil ihres Lebensentwurfs zeigt sich einerseits darin, daß sie auf ihre Erwerbsarbeit auch dann nicht verzichten wollten, wenn es finanziell möglich wäre und andererseits in ihrer Absicht, bis zum Erreichen der Altersgrenze zu arbeiten. Abhängig von Lebensphase und vom Erfahrungshintergrund messen die Frauen ihrer Erwerbsarbeit im Vergleich zur Familie unterschiedliche Bedeutung bei:

- Für knapp die Hälfte der teilzeitarbeitenden Frauen bildet die Familie den wesentlichen Bezugspunkt, d. h. sie beurteilen den Stellenwert ihrer **Erwerbstätigkeit** im Vergleich dazu als **untergeordnet**. Zum größten Teil handelt es sich um Frauen zwischen vierzig und knapp fünfzig Jahren, fast alle ohne Ausbildung im Einzelhandel. Während ein Teil dieser Frauen die Erwerbsarbeit als „Hobby“ betreibt, mußte und muß der andere Teil erwerbstätig sein, um den Lebensstandard zu erhalten. Darüber hinaus konzentrieren sich hier auch die Frauen über 50 Jahre. Die begrenzte Erwerbsarbeitsperspektive sowie die Aussicht auf ein gesellschaftlich anerkanntes erwerbsarbeitsfreies Alter dürften hier wesentlich sein für die eher randständige Bedeutung der außerhäuslichen Arbeit.
- Ebenfalls knapp die Hälfte der Frauen messen ihrer Erwerbsarbeit im Vergleich zur Familie eine **gleichberechtigte** Bedeutung bei. Hierbei handelt es sich einmal um jüngere Frauen (Durchschnittsalter 33 Jahre) mit kleineren Kindern (Grundschulphase), die – fast alle ohne Ausbildung im Einzelhandel – ihre Erwerbsarbeit nur kurz unterbrochen haben (ein bis drei Jahre). Der gleichwertige Stellenwert ihrer Erwerbsarbeit könnte mit den von ihnen thematisierten Bedürfnissen nach Distanz zur Haus- und Familienarbeit stehen, d. h. daß gerade aufgrund ihrer besonders hohen Einbindung in familiäre Anforderungen diese Frauen ihre außerhäusliche Arbeit als eine Strategie sehen gegen die Gefahren, sich vollständig von familiären Ansprüchen vereinnahmen zu lassen [25]. Ihre Haltung könnte aber auch Ausdruck eines Wertewandels von Erwerbstätigkeit sein. Das würde bedeuten, daß die Erwerbstätigkeit als bedeutsam für die Entwicklung der Persönlichkeit (auch für Frauen) gesehen wird und sich „zu einem Wert an sich gewandelt hat“ [26].

Andererseits messen auch ältere Frauen (Durchschnittsalter 44 Jahre) ihrer Erwerbstätigkeit eine gleichberechtigte Bedeutung bei. Für diese ist charakteristisch, daß sie nach langer familienbedingter Unterbrechung ihren erlernten Beruf im Einzelhandel wieder aufnehmen.

- Für ganz wenige Frauen ist die Erwerbstätigkeit von **dominanter** Bedeutung. Fast alle im Einzelhandel ausgebildet, definieren sie sich trotz unterschiedlicher Familien- und Altersphasen stark über ihre Arbeit im Betrieb.

Insgesamt hat sich gezeigt, daß die subjektiven Bedeutungsgewichtungen der Erwerbstätigkeit „dominant“, „gleichwertig“ bzw. „untergeordnet“ nicht unbedingt mit bestimmten objektiven und/oder subjektiven Funktionen in Zusammenhang stehen. Auffällig ist hierbei jedoch, daß jene Frauen, die ihrer Erwerbstätigkeit eine gleichwertige Bedeutung einräumen, häufig im Einzelhandel ausgebildet worden sind, im Gegensatz zu denen, die der Erwerbstätigkeit eine untergeordnete Bedeutung beimessen. Da auch die Frauen, die die außerhäusliche Arbeit als dominierend in ihrem Lebenszusammenhang sehen, fast immer über eine entsprechende Fachausbildung verfügen, ist davon auszugehen, daß eine Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf zu einer subjektiven Aufwertung führt.

Anmerkungen

[1] Vgl. den Ergebnisbericht „Geteiltes Leid ist halbes Leid, ein Binsenirrtum! – Neue Formen kapazitätsorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel in ihren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen –“. Berlin, Berlin-Verlag 1982 (erscheint demnächst). Unser Sample setzte sich zusammen aus 51 Frauen: 23 variabel, 19 Fest-Teilzeitbeschäftigte, 9 Vollzeitkräfte.

- [2] Vgl. den Artikel unserer Projektgruppe: Rudolph, H.; Duran, M.; Klähn, M.; Nassauer, M.; Naumann, J.: Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitmodelle – Zur Situation teilzeitarbeitender Frauen im Berliner Einzelhandel –. In: WSI-Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, Düsseldorf 1981.
- [3] Vgl. Beck-Gernsheim, E.: Das halbierte Leben. Frankfurt/M. 1980; „... ein ‚normaler‘ Arbeitstag im Beruf, das ist im Grunde definiert als der Arbeitstag einer Person, die sich nicht auch noch um die private Alltagsarbeit sorgen muß.“ (57).
- [4] Ausführliche, mit Zahlen belegte Analysen dazu haben erstellt: Peschel, P.; Scheibe-Lange, I.: Zu den Beschäftigungsperspektiven des Dienstleistungssektors. In: WSI-Mitteilungen, 30. Jg., Heft 5, Düsseldorf 1977. Glaubitz, J.; Marth, K.: „Selbstheilungs Kräfte“ kontra Beschäftigten- und Verbraucherinteressen: Zur Strukturkrise im Einzelhandel. In: dieselben, 31. Jg., Heft 9, Düsseldorf 1978 und Bamberg, U.; Heß, G.: Aspekte strukturellen Wandels im Einzelhandel. ISF Marburg 1979.
- [5] Verstanden als **Einheit** von unmittelbar dem Verkauf zuträglichen Arbeitsfunktionen (Bedienung und Beratung) und umfassenden verkaufsvorbereitenden Tätigkeiten, in die die kaufmännischen Arbeiten eingeschlossen sind.
- [6] Von 1970 bis 1980 ging allein in Berlin die Zahl der im Einzelhandel Beschäftigten um 18 297 zurück (Quelle: HBV 1981). Gravierender Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten zeigte sich in den Filialbetrieben mit 5 und mehr Verkaufsstellen.
- [7] Über den Arbeitseinsatz der Teilzeitbeschäftigten bezüglich Dauer und Lage pro Tag und Woche wird kurzfristig verfügt. Nach unseren Erhebungen beträgt der durchschnittliche Zeit- und Planungshorizont sowohl bei variabel wie auch bei zu fixen Zeiten beschäftigten Teilzeitbeschäftigten maximal 1 Wochel Arbeitsausfälle durch Krankheit oder Urlaubsregelungen bei niedrig kalkulierter Personalausstattung unterlaufen auch feste Arbeitszeitarrangements. Mit dieser Flexibilität wird bei Teilzeitbeschäftigten gerechnet!
- [8] „Belastungen“ sind abweichend vom Alltagssprachgebrauch die objektiv gegebenen strukturellen **Arbeitsanforderungen** i. w. S., „Beanspruchungen“ sind deren positive/negative/ambivalente subjektive Verarbeitung.
- [9] Die bisherigen Untersuchungen beziehen sich allesamt auf Vollzeitbeschäftigte! Vgl. Lappe, L.; Schöll-Schwinghamer, I.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstitutes Göttingen, Juli 1978. Bitsch, H. U.; Peters, Th.: Menschengerechte Gestaltung des Kassenarbeitsplatzes in SB-Läden. Bonn, Juni 1978 und Dupuis, H.; Rieck, A.: Menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze des Verkaufspersonals. Bonn, September 1978.
- [10] Vgl. Dombois, R.; Schumann, M.: Mindestnormen als Humanisierung, in: Kursbuch 43, Berlin 1976.
- [11] Vgl. Kern, H.: Gewerkschaft und Rationalisierung in der Weimarer Zeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1978. Darin erläutert der Autor die „progressive“ im Gegensatz zur „barbarischen“ Form der Rationalisierung!
- [12] Dombois/Schumann, a.a.O., S. 85.
- [13] Vgl. Friczewski, F.; Maschewsky, W.; Naschold, F. (Hg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern, Frankfurt/M. 1981.
- [14] Im Gegensatz zu „Verhaltensstörungen“.
- [15] Wir befragten teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Frauen aus einem charakteristischen Branchenquerschnitt: Gemischtwaren (Warenhäuser, Verbrauchermärkte), Textilwaren (Facheinzelhandel mit mehreren Filialen), Lebensmittel (Filialketten).
- [16] Gliederung nach Bargmann, H.; Müller, K.; Schickle, O.; Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel. Heidelberg 1979, S. 189 ff.: Warenannahme und Lager; Verkaufsförderung und -vorbereitung; Bedienung und Verkauf; Büro und Verwaltung u. a.
- [17] Von den 42 Teilzeitbeschäftigten waren 15 im Einzelhandel ausgebildet (9 Einzelhandelskaufleute, 6 Verkäuferinnen); 17 anderweitig ausgebildet (Schneiderin, Frisöre u. a.); 10 waren ohne, davon 3 mit abgebrochener Ausbildung.
- [18] Klassifikationsschema nach den „Neuen Formen der Arbeitsgestaltung“, vgl. Ulrich/Groskurth/Bruggemann, Frankfurt 1973. „Mittlere“ Tätigkeitsanforderungen beschreiben demnach die Aneinanderreihung strukturell gleichartiger oder ähnlicher Arbeitselemente und die Vergrößerung des Arbeitsumfangs (desgl., a.a.O., S. 68); „einfache“ Anforderungen beziehen sich auf den möglichen Wechsel von Arbeitsaufgaben (dto., a.a.O., S. 66).
- [19] Die „Normierung der Arbeitsgegenstände“, – im Einzelhandel die vom Hersteller bereits kundenbereit verpackte Ware –, verstärkt „im Zusammenhang mit technischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (...) deren Rationalisierungseffekte“. Pöhler, W.: Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Angestellten- und Verwaltungsbereich. In: Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Köln 1975, S. 26.

- [20] Das betrifft die Branchen Gemischtwaren und Lebensmittel, aber z. T. auch wenig bedienungs- und beratungsintensive Abteilungen im Facheinzelhandel.
- [21] Vgl. Beck-Gernsheim, E.; Ostner, I.: Frauen verändern — Berufe nicht? In: Soziale Welt, 29 Jg., Heft 3/1978.
- [22] Dieser Begriff wird ohne diskriminierenden Hintergedanken verwandt!
- [23] Vgl. Epping, R.; Meuter, G.: Teilzeitarbeit bei Beamten. Stuttgart 1977.

[24] Vgl. Becker-Schmidt, R.; Axeli-Knapp, G.; Rumpf, M.: Frauenarbeit in der Fabrik — Betriebliche Sozialisation als Lernprozeß? Über die subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit. In: Gesellschaftliche Beiträge zur Marxschen Theorie 14, Produzierende Frauen, Frankfurt/M. 1981.

[25] Vgl. Kontos, S.; Walser, K.: ... weil nur zählt, was Geld einbringt, Gelnhausen/Berlin/Stein-Mfr. 1979.

[26] Onerosa, F. L.: Soziale Emanzipation und Rollenkonflikte arbeitender Frauen in Südtalien. In: Roer, D. (Hrsg.): Persönlichkeits-theoretische Aspekte von Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Köln, 1980.

Barbara Hegelheimer

Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind ebenso wie in den anderen europäischen Industriestaaten die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen im Vergleich zu denen der Männer bisher noch erheblich eingeschränkt. Dies dürfte insbesondere auch durch die gegenüber den Männern geringere berufliche Qualifizierung der Frauen bedingt sein. Soll das politische Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben erreicht werden, so ist nicht zuletzt der Abbau der Qualifikationsdefizite der Frauen eine notwendige Voraussetzung. Dies gilt für die berufliche Qualifizierung von Frauen sowohl in der Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden daher eine Reihe von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur beruflichen Förderung von Frauen eingeleitet. Sie erstrecken sich sowohl auf die Förderung der beruflichen Erstausbildung von weiblichen Jugendlichen — wie beispielsweise die flächendeckenden Landesprogramme und die aus Bundes- und Landesmitteln geförderten Modellversuche zur Erschließung frauennotypischer gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für weibliche Jugendliche — als auch auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen [1]. Über die langfristige Wirksamkeit dieser Förderungsprogramme im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen liegen bisher jedoch noch keine gesicherten Erkenntnisse vor. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern vor allem auch für die Weiterbildung, und zwar hier insbesondere für die Weiterbildung auf betrieblicher Ebene. Daher wurde im Rahmen einer vergleichenden Untersuchung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft für die Bundesrepublik Deutschland erstmals der Zusammenhang von Weiterbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen in Betrieben untersucht [2]. Dabei wurde anhand von Fallstudien *) in ausgewählten Betrieben aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren mit einem entwickelten System der Weiterbildung die Wirksamkeit von betrieblichen Weiterbildung-

programmen auf die Erweiterung der Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen im konkreten betrieblichen Arbeitsvollzug untersucht. Hierbei wurde vor allem der Einsatz von Frauen in unterschiedlichen betrieblichen Tätigkeitsbereichen sowie ihre Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie im Verhältnis zu den Weiterbildungsprogrammen analysiert, um die Zusammenhänge zwischen Weiterbildung, beruflicher Tätigkeit und beruflichem Aufstieg von Frauen in der Sphäre des Betriebes aufzudecken.

Konzeption der Untersuchung

Die Untersuchung beruht auf folgenden Schwerpunkten:

1. Identifizierung der subjektiven Faktoren (Berufsorientierung, Aufstiegsorientierung, Berufsplanung von Frauen usw.) und der objektiven Faktoren (Organisationsstruktur, Qualifikations-/Personalpolitik, Rekrutierungsstrategien der Betriebe, inner- und außerbetriebliche soziale Probleme aufgrund traditioneller Stereotype usw.), die den Einsatz und den Aufstieg von Frauen im Betrieb bestimmen.
2. Identifizierung der Funktion von betrieblicher Weiterbildung in ihrer Rückwirkung auf die aufgeführten subjektiven und objektiven Faktoren.

In der Untersuchung wurde dabei vor allem von den folgenden grundlegenden Hypothesen ausgegangen, daß

- a) die eingeschränkten Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen insbesondere auf ihre gegenüber Männern geringere berufliche Qualifizierung zurückzuführen sind und folglich die Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation eine Erweiterung ihrer Berufs- und Aufstiegschancen bewirkt;
- b) betriebliche Bildungsprogramme und die Chance des Einsatzes in entsprechenden Berufpositionen einen Abbau der — durch geschlechtsspezifische Sozialisation entstandenen — Berufsorientierungs-Defizite von Frauen zugunsten einer stärker ausgeprägten Berufs- und Aufstiegsorientierung bewirken und diese dann ihrerseits auf die betrieblichen Rekrutierungsstrategien zugunsten besserer Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen zurückwirkt;
- c) die Verbesserung der Berufsqualifikation und der Einsatz von Frauen in entsprechenden Berufpositionen im Rahmen der betrieblichen Personalrekrutierung und des betrieblichen Personaleinsatzes nur dann dauerhafte Chancen erwarten lassen, wenn Beruf und Familie mit ihnen zum Teil konkurriert.

*) Befragt wurden jeweils die Unternehmen sowie die jeweils von den Unternehmen benannten Frauen. Es handelte sich um zwei unterschiedliche Fragebögen.

Die jeweiligen Unternehmen benannten die Gesamtzahl der in Führungspositionen eingesetzten Frauen, die Quote der zu befragenden Frauen wurde von der Verfasserin nach repräsentativen Merkmalen festgelegt und die Verteilung der Fragebögen erfolgte über die Unternehmen. Die Rückantwort erfolgte unmittelbar an die Verfasserin; Rücklaufquote betrug etwa 75 Prozent = 396 Rückläufer.

renden beziehungsweise konfigurierenden Anforderungen im individuellen Lebenskonzept der Frau ohne wesentliche Frictionen miteinander vereinbart werden können.

Bei der Auswahl der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe waren folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Differenzierungen in der Verteilung der Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige und die hieraus resultierenden Auswirkungen auf Berufs- und Aufstiegschancen sollten die Betriebe erstens unterschiedliche Frauenanteile in den jeweiligen Berufen aufweisen und zweitens in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren angesiedelt sein.
- Zur Evaluation der Wirksamkeit von betrieblichen Weiterbildungsprogrammen auf die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen beziehungsweise zur Analyse sich abzeichnender Veränderungs- und Entwicklungstendenzen in den Betrieben und bei den Frauen sollten die Betriebe bereits längerfristig entsprechende Bildungsprogramme durchführen.

Diesen Kriterien entsprechend erfolgte die Auswahl der folgenden vier in die Untersuchung eingezogenen Unternehmen aus dem Produktionssektor sowie dem privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor:

- ein Kaufhauskonzern,
- eine Großbank,
- ein Unternehmen der Computer-Industrie,
- ein staatliches Dienstleistungsunternehmen.

Betriebliche Rekrutierungsstrategien des Führungskräftenachwuchses

In den in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen ist die Rekrutierung des betrieblichen Führungskräftenachwuchses bis

in die hohe Führungsebene mit der in den Unternehmen fest institutionalisierten betrieblichen Weiterbildung verknüpft.

Die Führungsebene wurde in Zusammenarbeit mit den einzelnen Unternehmen festgelegt.

Der Aufstieg in Führungspositionen ist in der Regel mit der Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsprogrammen verbunden. Gleichwohl eröffnet die erfolgreiche Absolvierung von Weiterbildungskursen keinen formellen Anspruch auf die Realisierung eines beruflichen Aufstiegs in den Unternehmen. Die Teilnahme an der Weiterbildung ist vielmehr ein in der Regel zwar erforderlicher, jedoch nicht allein hinreichender Faktor für einen Aufstieg in Führungspositionen.

Bei der Rekrutierung der weiblichen Teilnehmer der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind in den einzelnen Unternehmen zum Teil unterschiedliche Kriterien von Relevanz. In den befragten Unternehmen des Handels- und Bankenbereichs sowie der Computer-Industrie bilden vor allem junge, unverheiratete Frauen ohne familiäre Verpflichtungen, im öffentlichen Dienstleistungssektor dagegen sowohl junge, unverheiratete Frauen ohne familiäre Verpflichtungen als auch verheiratete Frauen mit familiären Verpflichtungen, sowie generell in sämtlichen Unternehmen Frauen mit qualifizierten und hochqualifizierten Bildungs-/Ausbildungsabschlüssen beziehungsweise entsprechendem Qualifikationsniveau das Potential für die Rekrutierung des weiblichen Führungskräftenachwuchses.

In Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen bei der Teilnehmerrekrutierung für die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vertreten die befragten Frauen überwiegend die Auffassung, daß Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, an den betrieb-

Beispiele:

Handel:	untere	mittlere	hohe
	Erstverkäufer Substitut	Abteilungsleiter/ Nicht-Verkauf Leiter Verkauf Gruppeneinkäufer Abteilungsleiter/Einkäufer Zentralabteilungsleiter	Organisationsleiter Personalleiter Marketingförderer Zentraleinkäufer Hauptabteilungsleiter Geschäftsleiter
Bank:	untere	mittlere	hohe
	Gruppenleiter Leiter kleiner Zweigstellen	Zweigstellenleiter Abteilungsleiter Leiter kleiner Filialen Spezialist im Stab/Zentrale	Leiter großer Filialen Leiter einer Zentralen-Abteilung
Computer-Industrie	untere	mittlere	hohe
	Vorarbeiter Meister Gruppenleiter Projektleiter	Fachgruppenleiter Abteilungsleiter/ Zentralbereiche Softwareleiter/ Geschäftsstelle Verkaufsleiter/ Geschäftsstelle	Geschäftsstellenleiter Betriebsleiter Verkaufsleiter/Zentrale
Öffentlicher Dienst:	untere	mittlere	hohe
	Sachbearbeiter Stellenvorsteher Betriebsleiter kleiner Ämter	Abteilungsleiter bei Ämtern Betriebsleiter größerer Ämter Amtsvorsteher	Referatsleiter (Ministerium o. Mittelbehörde) Abteilungsleiter (Ministerium o. Mittelbehörde) Amtsvorsteher großer Ämter

Beginn im „gehobenen Dienst“

Die Vorstandsebene war nicht mit einbezogen.

lichen Weiterbildungsseminaren teilzunehmen. Dies gilt für sämtliche in den Unternehmen durchgeführten Weiterbildungsprogramme.

Betriebliche Weiterbildung und Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen durch Teilnahme an der Weiterbildung werden je nach Unternehmen und je nach Niveau der Führungsposition unterschiedlich eingeschätzt. Die Relevanz von Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg wird dabei im allgemeinen jedoch um so höher eingeschätzt, je niedriger die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist und um so geringer eingeschätzt, je höher die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist. Dies bedeutet, daß die Rekrutierung des Führungskräftenachwuchses in den Unternehmen zwar mit der Teilnahme an der Weiterbildung verknüpft ist. Gleichwohl wird der Aufstieg in Führungspositionen nicht allein beziehungsweise nicht in erster Linie von der erfolgreichen Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung bestimmt. Die Weiterbildung ist vielmehr nur einer der relevanten Einflußfaktoren für den betrieblichen Aufstieg. Je höher die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist, in desto stärkerem Maße kommen jedoch zusätzlich zur Weiterbildung weitere für die Ausübung der jeweiligen Position relevante Faktoren zum Tragen. Zu diesen Faktoren zählen neben der beruflichen Kompetenz vor allem Leistungsfähigkeit und Eignung für die Ausübung von Führungspositionen, Berufserfahrung, Berufsdauer, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufsengagement und nicht zuletzt auch die berufliche und regionale Mobilität.

In bezug auf die generellen Aufstiegschancen von Frauen in den Unternehmen wird sichtbar, daß dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen aus der Sicht der Frauen zum Teil noch erhebliche soziale Barrieren entgegenstehen. Dies gilt in um so stärkerem Maße, je höher das Niveau der Führungsposition und je „frauenuntypischer“ der Tätigkeitsbereich ist. Im Handel und im öffentlichen Dienstleistungssektor wird der Aufstieg von Frauen in untere und mittlere Führungspositionen im wesentlichen als unproblematisch angesehen. Im Bankenbereich und der Computer-Industrie wird der Aufstieg von Frauen in untere Führungspositionen als unproblematisch empfunden, der Aufstieg in mittlere Führungspositionen bislang gegenüber Männern jedoch noch als schwieriger eingeschätzt. Der Aufstieg von Frauen in hohe Führungspositionen wird von den befragten Frauen in sämtlichen Unternehmen gegenüber Männern als schwieriger eingeschätzt. Dies gilt insbesondere für den Bankenbereich und die Computer-Industrie, in denen die Aufstiegschancen von Frauen in bezug auf hohe Führungspositionen nur in sehr geringem Maße als günstig beziehungsweise zumindest nicht ungünstig beurteilt werden. Im Handel und im öffentlichen Dienstleistungssektor wird der Aufstieg von Frauen in hohe Führungspositionen bislang gegenüber Männern von der Mehrheit der befragten Frauen zwar ebenfalls noch als schwieriger eingeschätzt, von einem nicht unerheblichen Anteil der befragten Frauen jedoch auch als günstig beziehungsweise zumindest nicht ungünstig bezeichnet.

Die Einschätzung der Aufstiegschancen wird dabei jedoch vom Niveau der erreichten Führungspositionen beeinflußt. Je höher das Niveau der von den Frauen ausgeübten Führungspositionen ist, desto günstiger werden die Aufstiegschancen von Frauen beurteilt. Im Hinblick auf den Aufstieg von Frauen in mittlere Führungspositionen in der Bank und der Computer-Industrie, der von mehr als der Hälfte der in diesen Unternehmen befragten Frauen bislang gegenüber Männern noch als schwieriger eingeschätzt wird, ergibt die Aufschlüsselung der befragten Frauen nach ihrem Einsatz in den verschiedenen betrieblichen Führungsebenen, daß der Aufstieg von Frauen von den in mittleren und hohen Führungspositionen eingesetzten Frauen im wesentlichen als unproblematisch empfunden, von den in unteren Führungspositionen eingesetzten Frauen gegenüber Männern dagegen als schwieriger angesehen wird. Diese – je nach Niveau der Führungs-

position – unterschiedliche Einschätzung der Aufstiegschancen von Frauen entspricht im wesentlichen den beruflichen Erfahrungen der befragten Frauen im bisherigen Karriereverlauf.

Frauen in Führungspositionen

Die Untersuchung ergab, daß Frauen im Kaufhauskonzern, in der Bank und im staatlichen Dienstleistungsunternehmen Führungspositionen der unteren, mittleren und hohen Führungsebene und in der Computer-Industrie Führungspositionen der unteren und mittleren Führungsebene bekleiden.

Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen ist insbesondere in der unteren und mittleren Führungsebene zum Teil erheblich – vor allem im Handel – und hat sich zudem gegenüber dem vorangegangenen Jahrzehnt in der Regel erhöht. Letzteres gilt auch für den Anteil von Frauen an hohen Führungspositionen. Dies bedeutet, daß die Aufstiegschancen von Frauen zunehmend zunehmen. Gemessen am jeweiligen Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Unternehmen ist der Anteil von Frauen an den Führungskräften in sämtlichen in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen jedoch unterproportional, und zwar – je höher die Führungspositionen in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt sind – mit steigender Tendenz.

Die von den Unternehmen und den befragten Frauen angeführten Gründe für die bislang geringeren Aufstiegschancen beziehungsweise den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen beziehen sich überwiegend nicht auf die berufliche Kompetenz von Frauen, ihre Leistungsfähigkeit oder ihre Eignung für die Ausübung von Führungspositionen. Berufliche Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Eignung von Frauen für die Ausübung von Führungspositionen sämtlicher Führungsebenen werden weder von den Unternehmen noch von den befragten Frauen in Frage gestellt. Jedoch wird sowohl von den Unternehmen als auch von den Frauen auf die durchschnittlich geringere Berufsqualifikation und die geringere Weiterbildungsbereitschaft von Frauen als einen der Gründe für die bislang geringeren Aufstiegschancen von Frauen verwiesen.

Die von den Unternehmen und den befragten Frauen weiterhin angeführten Gründe für den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen beziehen sich überwiegend auf die familiäre Rolle der Frau beziehungsweise Rollenkonflikte bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen und hieraus resultierende Auswirkungen auf den Berufs- und Karriereverlauf von Frauen sowie auf zum Teil noch bestehende traditionelle Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von Frauen in Führungspositionen. Dies gilt insbesondere für den Einsatz in hohen Führungspositionen und in als „frauenuntypisch“ gelgenden Tätigkeitsbereichen.

Die gesellschaftliche Verbindlichkeit der familialen Rolle der Frau bedingt die von den Unternehmen und den Frauen als Gründe für den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen genannten beruflichen und regionalen Mobilitätsdefizite, geringere Berufserfahrung und Berufsdauer, kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufsunterbrechungen oder Berufsaufgabe aus familiären Gründen, größere familiäre Verpflichtungen, das geringere Berufsengagement, das geringere Aufstiegsstreben sowie die geringere Zahl von weiblichen beziehungsweise die höhere Zahl von männlichen Bewerbern um Führungspositionen.

Diese primär auf traditionellen Vorstellungen von den unterschiedlichen sozialen Rollen der Geschlechter beruhenden sozialen Barrieren gegenüber dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen stellen hinsichtlich ihrer Überwindung hohe Anforderungen an die berufliche und soziale Kompetenz sowie an die berufliche Orientierung und das berufliche Engagement von Frauen. Die für die Ausübung von Führungspositionen erforderliche fachliche und soziale Kompetenz bezüglich Berufsqualifikation, Berufserfahrung, Fähigkeit zu Menschenführung, Fähig-

keit zu Koordination und Planung, Arbeitsleistung, Belastbarkeit und Berufsengagement wird jedoch von den in Führungspositionen aufgestiegenen Frauen erbracht. Der Einsatz von Frauen in Führungspositionen und die Bewältigung der damit verbundenen hohen beruflichen Anforderungen verläuft daher in den Unternehmen im wesentlichen ohne Probleme.

Die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften verläuft in den Unternehmen im wesentlichen ebenfalls problemlos, ist zum Teil jedoch auch mit Friktionen verbunden. In der Computer-Industrie sowie im staatlichen Dienstleistungsunternehmen bestehen nach Angaben der Unternehmen in den als „frauentypisch“ geltenden oder überwiegend von Männern besetzten Tätigkeitsbereichen zum Teil Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften beziehungsweise Probleme bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit von weiblichen Führungskräften gegenüber männlichen Mitarbeitern. Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen vertreten zum Teil ebenfalls die Auffassung, daß weibliche Vorgesetzte nicht völlig akzeptiert werden oder daß der Einsatz von Frauen in Führungspositionen zu Problemen mit der männlichen beziehungsweise weiblichen Belegschaft führt. Diese Auffassung wird jedoch vom Niveau der erreichten Führungsposition beeinflußt. Frauen in unteren Führungspositionen vertreten sie in stärkerem Maße als Frauen in mittleren und hohen Führungspositionen. Dies bedeutet, daß die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften mit steigendem Niveau der ausgeübten Führungsposition zunehmend als friktionlos empfunden wird. Ein nicht unerheblicher Anteil der befragten Frauen vertritt zudem die Auffassung, daß berufliche Qualifikation und Persönlichkeit entscheidend zur Akzeptanz weiblicher Führungskräfte beitragen.

Karriereverlauf von Frauen in Führungspositionen

Die in den Unternehmen in Führungspositionen aufgestiegenen Frauen weisen analog zum Karriereverlauf von der unteren über die mittlere in die hohe Führungsebene im allgemeinen mit steigendem Niveau der Führungsposition eine zunehmend längere durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit/Betriebszugehörigkeit auf. Sie sind überwiegend ohne beziehungsweise ohne längerfristige Unterbrechung seit Abschluß ihrer Schul-/Berufsausbildung berufstätig. Dies gilt um so mehr, je höher das Niveau der ausgeübten Führungsposition ist. Als Gründe für eine zeitweilige Berufsunterbrechung werden familiäre sowie berufsbezogene Gründe wie beispielsweise eine weiterführende berufliche Qualifizierung angeführt. Frauen in Führungspositionen mit zeitweiliger Berufsunterbrechung geben hierfür mit steigendem Niveau der Führungsposition berufsbezogene Gründe der Fortbildung und Weiterqualifizierung an.

Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen weisen zudem in der Regel mit steigendem Niveau der Führungsposition ein zunehmendes Niveau des Bildungs-/Ausbildungsabschlusses auf. Dies deutet darauf hin, daß die Aufstiegschancen mit steigendem Niveau der Bildungs-/Ausbildungsabschlüsse beziehungsweise entsprechendem Qualifikationsniveau – in Verbindung mit der Teilnahme an der Weiterbildung – zunehmen. Dies gilt insbesondere für den Aufstieg in hohe Führungspositionen. Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen halten dementsprechend aufgrund eigener beruflicher Erfahrungen mit steigendem Niveau der Führungsposition ein zunehmendes Niveau der Bildungs-/Ausbildungsabschlüsse beziehungsweise ein entsprechendes Qualifikationsniveau für erforderlich.

Die infolge der gesellschaftlichen Verbindlichkeit der familiären Rolle der Frau im weiblichen Lebenskonzept erforderliche Vereinbarung von beruflichen und familiären Anforderungen verläuft entsprechend den Angaben der befragten Frauen im wesentlichen zwar ohne Friktionen, ist aufgrund der mit der Ausübung von Führungspositionen verbundenen hohen beruflichen Anforderungen zum Teil jedoch auch mit Konflikten im privaten/familiären Bereich verbunden. Dies gilt im Prinzip wahrscheinlich auch für Männer. Private Probleme aufgrund hoher

beruflicher Anforderungen nehmen bei den im Handel und in der Computer-Industrie in Führungspositionen eingesetzten Frauen zudem mit steigendem Niveau der ausgeübten Führungsposition zu. Als berufsbedingte Probleme im privaten/familiären Bereich werden vor allem die aufgrund hoher beruflicher Anforderungen zu geringe Zeit für Partner, Familie, Haushalt, Privatleben und Freizeit sowie lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten beziehungsweise Überstunden angeführt. Kein Verständnis des Partners für das mit der beruflichen Tätigkeit verbundene Berufsengagement wird hingegen nicht beziehungsweise nur in relativ geringem Maße als berufsbedingtes Problem im privaten Bereich genannt.

Berufs-/Aufstiegsorientierung von Frauen

Konflikte bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen führen zu entsprechenden Auswirkungen auf den beruflichen beziehungsweise familiären Bereich. Je nach Ausprägung der Berufs- und Aufstiegsorientierung entscheiden sich Frauen bei bestehenden oder erwarteten Konflikten bei der Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen zugunsten des Berufs oder zugunsten der Familie.

Bei starker Ausprägung der Familienorientierung entwickeln Frauen ein nur so weit gehendes Berufsengagement, wie sie berufliche und familiäre Anforderungen ohne wesentliche Friktionen miteinander vereinbaren zu können glauben. Sie nehmen daher nach Angaben der Unternehmen Aufstiegschancen aufgrund der damit verbundenen erhöhten beruflichen Anforderungen zum Teil nicht wahr. Auch die in Führungspositionen eingesetzten Frauen sind entsprechend ihren Angaben zum Teil nicht zur Erfüllung der mit einem Aufstieg verbundenen erhöhten beruflichen Anforderungen – beispielsweise hinsichtlich regionaler Mobilität – oder zu zeitlichen Einschränkungen im privaten/familiären Bereich zugunsten eines weiteren beruflichen Aufstiegs bereit. Sie verzichten dabei gänzlich auf einen weiteren Aufstieg oder sie nehmen einen durch die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen zeitlich verzögerten beziehungsweise vom Niveau her geringeren beruflichen Aufstieg in Kauf.

Bei starker Ausprägung der Berufs- und Aufstiegsorientierung erfolgt demgegenüber bei bestehenden oder erwarteten Konflikten bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen eher eine Entscheidung zugunsten des Berufs. Dementsprechend ist ein erheblicher Anteil der in Führungspositionen eingesetzten Frauen zugunsten eines weiteren beruflichen Aufstiegs zu regionaler Mobilität sowie zu zeitlichen Einschränkungen im privaten/familiären Bereich bereit. Dies gilt im allgemeinen um so mehr, je höher die ausgeübte Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie verankert ist.

Der berufliche Aufstieg von Frauen beziehungsweise die Überwindung der dem beruflichen Aufstieg von Frauen zum Teil noch entgegenstehenden sozialen Barrieren ist somit nicht zuletzt auch von der Berufs- und Aufstiegsorientierung der Frauen abhängig. Aufstiegsorientierung und Karriereplanung werden von einer Reihe von Faktoren beeinflußt, zu denen Alter, Familienstand, Kinderzahl, Bildungs-/Qualifikationsniveau, Einkommen, Dauer der Erwerbstätigkeit/Betriebszugehörigkeit, die jeweiligen Erfahrungen bei der Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen sowie der im Berufsverlauf realisierte Aufstieg zählen.

Die Untersuchung hat ergeben, daß insbesondere Frauen mit hohem Bildungs-/Qualifikationsniveau und entsprechenden Aufstiegschancen eine ausgeprägte Berufs- und Aufstiegsorientierung entwickeln, die zudem durch die berufliche Weiterbildung in der Regel noch verstärkt wird. Sie sind am ehesten zur Erfüllung der mit einem Aufstieg verbundenen hohen beruflichen Anforderungen bereit und entscheiden sich im Falle von Konflikten bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen tendenziell zugunsten des Berufs.

Da vor allem Frauen mit beruflicher Kompetenz und ausgeprägter Berufs- und Aufstiegsorientierung das Potential für die Rekrutierung von Führungskräften haben, ist die Förderung dieser Orientierung von großer Bedeutung.

tierung des weiblichen Führungskräftenachwuchses bilden, erlauben die Ergebnisse der Untersuchung über die Zusammenhänge zwischen Weiterbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen die Schlußfolgerung, daß in der gezielten Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen eine Chance zur Verbesserung der Aufstiegschancen und damit zur verstärkten Integration von Frauen in Führungspositionen im Rahmen der betrieblichen Personalrekrutierung und des betrieblichen Personaleinsatzes besteht.

Anmerkungen

- [1] Hegelheimer, B.: Chancengleichheit in der Berufsbildung. Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 1979.
- [2] Hegelheimer, B.: Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 1982.

Christoph Ehmann

Frauen und Fernunterricht

In der Literatur schwanken die Angaben über den Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Fernunterrichtsteilnehmer zwischen 5 und 50 Prozent. Der Grund dafür ist zum Teil im Zeitpunkt der Erhebung (ältere Untersuchungen), zum Teil in der besonderen Struktur der einbezogenen Fernlehrgangsveranstalter bzw. der einbezogenen Kurse zu suchen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1981 zwei Erhebungen auswerten können, in denen auch Daten zum Thema „Frauen und Fernunterricht“ anfielen. Die Datenbasis war dabei breit genug, damit zumindest für einige Aspekte dieses Themas gesicherte Aussagen gemacht werden können. Ältere Untersuchungen werden, soweit sie noch heute aussagekräftig sind, mit herangezogen.

Struktur des Fernlehrangebots

Es gibt zur Zeit etwa 780 zugelassene Fernlehrgänge in deutscher Sprache. Von diesen sind etwa 35 Prozent berufsbildenden Inhalts, d. h. sie bereiten entweder auf berufliche Abschlußprüfungen (etwa 15 %) vor oder vermitteln im weitesten Sinne beruflich verwertbare Kenntnisse. Die Übergänge einerseits zum Bereich „Sprachen“ (z. B. Wirtschaftsenglisch), andererseits zum Bereich „Hobby“ sind fließend.

Einen weiteren großen Angebotsblock bilden die Sprachlehrgänge. Unter der dritten großen Gruppe, den allgemeinbildenden Lehrgängen, befinden sich vor allem jene, die auf eine schulische Abschlußprüfung (Abitur usw.) vorbereiten.

Ich beschränke mich im weiteren auf die berufsbildenden Fernlehrgänge und ziehe die anderen Bereiche nur gegebenenfalls zu Vergleichszwecken heran.

Betrachtet man die Berufsfelder, in denen Fernlehrgänge angeboten werden, so halten sich von der Angebotsseite her die kaufmännisch-verwaltenden und die technisch-gewerblichen Kurse zahlenmäßig in etwa die Waage. Auffällig unterrepräsentiert sind im Verhältnis etwa zum Angebot der Volkshochschulen, die Lehrgänge aus dem Bereich Sozial- und Erziehungswesen, sowie Gesundheit [1].

Die Werbe- und Informationstätigkeit der großen Fernlehrinstitute stellte lange Zeit vornehmlich auf die überwiegend Männern zugeschriebenen Interessen „berufliche Verwertbarkeit“ und „Karrierestreben“ ab. Dies hat sich in den letzten drei bis vier Jahren geändert [2]. Das Lehrgangangebot selbst aber orientiert sich nach wie vor noch weitgehend an „männlichen“ Berufsbildern. So sind Lehrgangsbezeichnungen in der Regel nur in der männlichen Form gebräuchlich, mit Ausnahme der unteren Ränge der Berufsskala: Es gibt z. B. den Lehrgang „Bürogehilfin“, doch schon eine Stufe höher gibt es nur die männliche Form, den „Bürosachbearbeiter“.

Auch in anderen Bereichen, z. B. den bildlichen Darstellungen, läßt sich aufzeigen, daß Frauen als Lernende nur selten und falls doch, nur in untergeordneten Positionen, vorkommen [3].

Die Kosten für die Teilnahme an Fernlehrgängen betragen zur Zeit durchschnittlich pro Monat DM 150,-. Voraussetzung jeglicher Teilnahme ist, daß die Interessentin über diese Summe für diesen Zweck verfügen kann. Die Förderungsmöglichkeiten sind an die Grenzen des Arbeitsförderungs-Konsolidierungs-Gesetzes (AF-K-G) gebunden. Die steuerliche Absetzbarkeit (Fortbildungskosten) ist gegeben.

Frauen als Fernunterrichtsteilnehmer

Fernunterricht ist eine Form der Weiterbildung; sie wird freiwillig gewählt, eine Delegation z. B. durch den Arbeitgeber ist selten. Damit gilt für den Fernunterricht verstärkt, was für Weiterbildung im allgemeinen Gültigkeit hat, nämlich daß überwiegend solche Personen teilnehmen, die bereits eine überdurchschnittliche Vorbildung haben. Da der Fernunterricht als Lernform eine weitgehend unbekannte Bildungsgelegenheit ist, wird vom Interessenten sowohl eine überdurchschnittliche Kenntnis der Weiterbildungsmöglichkeiten als auch eine erhöhte Risikobereitschaft verlangt mit der Folge, daß Fernunterrichtsteilnehmer in der Regel ein noch höheres Schulabschlußniveau als Teilnehmer an anderen Formen der Weiterbildung haben.

Tabelle 1: Vergleich ausgewählter Weiterbildungsgruppen nach Vorbildung (in %) [4]

Ausbildung	Fernunterrichtsteilnehmer	Andere Weiterbildungsteilnehmer
kein Abschluß	8	11
Lehre	40	43
Fachschule	26	21
Fachhochschule	20	15
in Ausbildung	4	9
keine Angaben	2	1
Insgesamt	100	100

Daß Frauen nach den bisherigen Erfahrungen formal höher qualifiziert sein müssen, um gleiche Chancen wie Männer zu haben, gilt auch für den Fernunterricht: Ob es sich um die Teilnahme an Fernlehrgängen oder am Studium an der Fernuniversität handelt, in beiden Fällen liegt das Schulabschlußniveau der weiblichen Teilnehmer über dem der männlichen.

Da aber Frauen Jahrzehntelang im Schulbereich benachteiligt waren, war die Folge, daß sie auch an Weiterbildungsangeboten und hier speziell an Fernlehrangeboten in den vergangenen Jahren weniger häufig teilnehmen konnten.

Nach der Verbesserung der Bildungschancen für Mädchen und Frauen in den letzten 20 Jahren ist zu erwarten, daß sich dies auch auf die Teilnehmeranteile am Fernunterricht auswirkt [5].

Mit einer Umstellung der Werbung und einer unmittelbaren Ansprache von Frauen ließen sich sicherlich zusätzlich weibliche Interessenten finden [6].

Ob diese Interessenten dann auch zu Teilnehmerinnen werden, hängt jedoch von einer Reihe weiterer Faktoren ab, wie z. B. dem Angebot und den Kosten.

1. Sexualproportion der Teilnehmer am Fernunterricht

Untersuchungen zum Fernunterricht, die sozialwissenschaftlich interessante Daten miteinbeziehen, gibt es erst seit Mitte der 60er Jahre.

Tabelle 2: Sexualproportionen der Fernunterrichtsteilnehmer nach Jahr der Veröffentlichung und Quelle (in %)

Jahr der Veröffentlichung	Quelle	männl.	weibl.
1964	HFL-Statistik 1)	86	14
1965	Sommer [7]	87	13
1970	Kustermann 2) [7]	95	5
1972	Jörges 3) [7]	68	32
1981	BIBB I 4)	76	24
1981	BIBB II 5)	72	28
1981	BA-AFG-Geförd.	92	8

1) Hamburger Fern-Lehrinstitut, heute Institut für Lernsysteme (ILS)

2) Übergewicht technisch-orientierter Fernlehrinstitute in der Stichprobe

3) Nur Teilnehmer eines allgemeinbildend- und kaufmännisch-orientierten Instituts

4) Überrepräsentanz gewerkschaftlicher Fernunterrichtsveranstalter; Daten aus dem BIBB-Projekt 5.030

5) Daten aus dem BIBB-Projekt 1.036

Die generelle Tendenz der Zunahme des weiblichen Anteils ist deutlich. Die dennoch erheblichen Unterschiede sind vornehmlich darauf zurückzuführen, daß die Daten in unterschiedlichem Umfang einzelne Fachgebiete berücksichtigen.

2. Differenzierung nach Fachgebieten

Die BIBB-I-Erhebung liegt auch in fachlicher Differenzierung vor, und zwar für die Kategorien:

- Allgemeinbildung
- Sprache
- kaufmännisch-verwaltende Kurse
- technisch-gewerbliche Kurse
- Hobbykurse

Tabelle 3: Fernunterrichtsteilnehmer nach Fachbereich (in %)

Fachbereich	männlich	weiblich
Allgemeinbildung	60	40
Sprache	50	50
kaufmännisch	65	35
technisch-gewerblich	95	5
Hobby	80	20

Quelle: BIBB, I

Die Abgrenzung zwischen „Sprache“ und „kaufmännisch-verwaltend“ ist, wie schon erwähnt, nicht immer eindeutig. So ist etwa der Fernlehrgang „Wirtschaftsenglisch“ beiden Bereichen zurechenbar. Aber auch reine „Englisch“-Kurse sind in konkreten Einzelfällen beruflich verwertbar, ohne daß sie hier unter

den berufsbildenden Kursen auftauchen. Vergleichbares gilt für das Nachholen von Schulabschlüssen, das entweder unmittelbar – Veränderung der Laufbahn – oder mittelbar – als Voraussetzung für einen neuen Beruf – nutzbar ist. Letztlich liegt der Teilnahme an Fernlehrgängen zu etwa 90 Prozent ein mehr oder weniger deutlich artikuliertes berufliches Interesse zugrunde.

3. Regionale Unterschiede

Allgemein gilt in der Bundesrepublik für die Fernunterrichtsteilnahme ein Süd-Nord-Gefälle: In Norddeutschland nimmt ein geringerer Anteil der Einwohner am Fernunterricht teil als im Süden. Dies hängt nicht zuletzt auch mit der Siedlungsstruktur zusammen: Je mehr Einwohner pro qkm, desto höher ist die Fernunterrichtsbeteiligung [8].

Für Frauen gilt diese Aussage nun noch einmal verstärkt, d. h. daß nicht nur die absolute Zahl der Teilnehmerinnen ansteigt, sondern auch ihr Anteil an der Gesamtzahl der Fernunterrichtsteilnehmer mit zunehmender Bevölkerungsdichte wächst.

Tabelle 4: Durchschnittlicher Anteil der Frauen an Kursen privater Fernlehrinstitute (in %) [9]

bis 200 Einwohner je qkm	15,43
200-400 Einwohner je qkm	17,52
400-600 Einwohner je qkm	20,02
über 600 Einwohner je qkm	18,06

Die letzte Zahl enthält auch die Städte des Ruhrgebiets und verweist damit auf die regionale Wirtschaftsstruktur als den wohl letztlich bedeutsamsten Faktor für die Teilnahmeentscheidung. Die regionale Differenzierung wurde auf der Grundlage 2stelliger Postleitzonen vorgenommen, die auch eine sinnvolle Gliederung nach Wirtschaftsregionen erlauben.

Zwischen den 2stelligen Postleitzonen schwanken die Beteiligungsquoten für Frauen zwischen 8,9 Prozent und 31,9 Prozent:

- In den Zonen mit hohem Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor ist der Anteil der Frauen relativ hoch. Dies korrespondiert mit einem hohen Niveau der Frauenerwerbstätigkeit im Dienstleistungssektor.
- Wo die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben niedriger ist (d. h. im ländlichen Raum und im Ruhrgebiet), nimmt auch ihre Beteiligung am Fernunterricht drastisch ab.
- In einigen ländlichen Zonen ist entgegen der vorherigen Aussage ein hoher Frauenanteil festzustellen. Die Frauenerwerbsquote ist dort ebenfalls hoch aufgrund von Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe.

Strukturstarke Regionen schöpfen das regionale Erwerbspotential stärker aus. Dies führt zu höheren Quoten der Frauenerwerbsbeteiligung [10]. Dadurch wird die Einbeziehung von Gruppen, die sonst dem Fernunterricht relativ reserviert gegenüberstehen, erleichtert. Hinzu kommt möglicherweise ein gruppenspezifischer Faktor, nämlich der Emanzipationswunsch, der bei höherem wirtschaftlichem Wachstum und hohem Anteil des Dienstleistungssektors in der Region am ehesten realisierbar ist [11].

4. Berufstätigkeit

Fernunterricht ist also eine Fortbildungsmöglichkeit für Berufstätige, nicht zuletzt, weil er Geld kostet [12], und zwar mit DM 150,- monatlich um 5 Prozent des monatlichen Durchschnittseinkommen eines qualifizierten Facharbeiters.

Aussagen, daß „viele Hausfrauen“ [13] am Fernunterricht teilnehmen, entbehren denn auch jeder nachprüfbaren Grundlage. Hausfrauen nehmen, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung und gemessen an ihrem Anteil unter den vhs-Teilnehmern, am Fernunterricht stark unterdurchschnittlich teil.

Bezieht man die Untersuchung über die Fernunterrichtsteilnahme hingegen ausschließlich auf den Kreis derjenigen berufstätigen Erwachsenen, die an Weiterbildungsangeboten teilnehmen, so ergibt sich das Bild einer vollendeten Gleichberechtigung: Von allen Erwerbstägigen, die bislang an Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben, nutzten 2,3 Prozent Fernunterrichtsangebote, und zwar sowohl 2,3 Prozent aller Männer als auch 2,3 Prozent aller Frauen.

Damit ist der Fernunterricht die einzige Form der beruflichen Weiterbildung, in der Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtheit der sich weiterbildenden Berufstätigen teilnehmen. Zum Vergleich: An innerbetrieblicher Weiterbildung dürfen 58 Prozent der berufstätigen sich weiterbildenden Männer, aber nur 45 Prozent der berufstätigen sich weiterbildenden Frauen teilnehmen [14].

Zusammenfassung und Bewertung

Im berufsbildenden Bereich realisiert der Fernunterricht, wenn auch mit ganz bescheidenen Teilnehmerzahlen und selbstverständlich nicht in allen Kursen und Fachgebieten, aber immerhin, das Ziel der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit besser als z. B. die innerbetriebliche Weiterbildung.

Tut er dies lediglich als die den Umständen entsprechende beste Notlösung oder ist der Fernunterricht tatsächlich die bessere Möglichkeit? Zur Begründung der folgenden Aussage müssen einige Ergebnisse der Motivationsforschung herangezogen werden, die sich nicht nur auf Frauen beziehen [15]. Danach entscheiden sich bei Vorliegen gleichwertiger Bildungsangebote für den Fernunterricht Menschen, die mit ihrer Zeit äußerst ökonomisch umgehen wollen oder müssen, z. B. weil sie mehrfachen Belastungen ausgesetzt sind. Diese können in langen Arbeitszeiten, in Doppelbelastungen durch Beruf und Familie, in langen Anfahrtswegen von und zur Arbeit, in langen Anfahrtswegen von und zu Weiterbildungsstätten bestehen usw. Es kann aber ebenso der Wunsch ausschlaggebend sein, mehr zu Hause oder im Freundeskreis sein zu wollen.

Den Wert, den Fernunterrichtsteilnehmer besonders hoch ansetzen, ist am besten zu umschreiben mit „Familie, Häuslichkeit“. Zugespitzt formuliert: Weiterbildungsinteressenten entscheiden sich für den Fernunterricht, weil diese Lernform ihnen am ehesten Zeit für Familie, Freundeskreis usw. lässt.

Wer hingegen über die Teilnahme an Weiterbildung eher einen Weg aus der – z. B. häuslichen – Isolation sucht, wird vermutlich anders organisierte Bildungsangebote wählen.

Vorschläge

Die Feststellung, daß Fernunterricht für berufstätige Frauen eine geeignete und ökonomische Form der Weiterbildung darstellt und von ihnen auch so gesehen wird, entbindet nicht davon, darüber nachzudenken, wo auch in der jetzigen Organisation des Fernunterrichts noch Hindernisse liegen, die unter den „herr“schenden Verhältnissen vor allem Frauen betreffen. So ist beispielsweise die Verbindung von Fernlehrangeboten mit mehrtagigen Seminaren an einem zentralen Ort unter didaktischen Gesichtspunkten häufig ein Fortschritt gegenüber früheren Fernlehrmethoden. Für Frauen aber, die ihre Berufstätigkeit mit der Mutterrolle in Übereinstimmung zu bringen haben, ergeben sich daraus nicht selten Schwierigkeiten. Insbesondere gilt dies für Versuche, familiengebundene Frauen mit Hilfe von Fernlehrangeboten wieder ins Berufsleben einzugliedern. Die psychologischen Probleme – Ehefrau/Mutter fährt allein zu gemischten Wochenseminiaren – sollten zwar nicht hochstilisiert werden, sie zu leugnen wäre jedoch ebenso falsch.

Es bedarf deshalb

- verbesserter Kenntnisse darüber, unter welchen Bedingungen und Schwierigkeiten Frauen heute an Fernkursen teilnehmen und welche Frauen dies sind;

- Überlegungen dazu, welche Veränderungen in der Lernorganisation vorgenommen werden müßten, um den Fernunterricht noch besser für Frauen allgemein und zur Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben zu nutzen und der baldigen Erprobung solcher veränderter Lernorganisationen in Modellversuchen;
- einer sinnvollen und aussagefähigen Statistik über die Fernunterrichtsteilnehmer im allgemeinen und die Frauen unter ihnen im besonderen.

Anmerkungen

- [1] Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover, führt z. Z. eine „Defizitanalyse“ über das vorhandene Fernunterrichts- und Fernstudienangebot durch. Mit der Vorlage der Ergebnisse ist Mitte 1982 zu rechnen. Auftraggeber: BMBW.
- [2] Kreigenfeld, Ch.: Aspekte der Werbung im Bereich des privaten Fernunterrichtswesens (I) – Zur ökonomischen Verwertbarkeit der Inhalte von Fernlehrgängen. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 3, 1973, S. 33-36.
Dies.: Aspekte der Werbung im Bereich des privaten Fernunterrichtswesens (II) – Zur Darstellung von Bildungschancen durch Fernunterricht. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 4, 1973, S. 19-24.
Balli, Ch.: Werbung für Fernunterricht seit 1977 – Eine erste Bilanz der Auswirkungen des Fernunterrichtsschutzgesetzes. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 8 (1979), Heft 6, S. 20-26.
Dies.: Frauen in der Werbung für Fernunterricht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1982.
- [3] S. dazu ausführlich: Balli (1982). a.a.O.
- [4] Hejl u. a.: Angebot Fernunterricht: Zum Interesse an Weiterbildung. Ergebnisse eines FeoLL-Projekts, Opladen 1981, S. 2. Befragt wurden etwa 5000 Personen.
- [5] Schönherr, Kurt W.: Die Problematik des Fernunterrichts im 2. Bildungsweg der BRD, dargestellt am Institut für Hochschulreifeprüfungen der Akademiker gesellschaft Stuttgart. Wien 1980 (Diss.).
- [6] Siehe Anmerkung [4].
- [7] Sommer, K.-H.: Der Fernunterricht, seine Wirklichkeit und Problematik unter besonderer Berücksichtigung des berufsbezogenen Briefunterrichts in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 1965 (Diss. rer. pol.).
Jörges, B.: Chancengleichheit und Weiterbildung. Eine empirische Untersuchung über das Weiterbildungsverhalten einer ausgewählten Gruppe von Fernschülern. München 1972 (Diplomarbeit).
- [8] Kustermann, H.: Der Fernschüler. Soziologische Voraussetzungen für eine Didaktik des Fernunterrichts. Weinheim, Berlin, Basel 1970.
- [9] Tabelle und nachfolgende Bewertung stützen sich auf: Derenbach, R.; Wittmann, F. T.: Teilnahme am Unterrichtsangebot privater Fernlehrinstitute im regionalen Vergleich. In: Ehmann, Chr.: Motivation von Fernunterrichtsteilnehmern, (= Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 8), Berlin 1982 (in Vorbereitung).
- [10] Dazu ausführlich u. a.: Derenbach, R.: Die Situation der Frauen auf regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmärkten. In: Bildung und Politik, Nr. 4-5/80.
- [11] Zu ähnlichen Ergebnissen führen auch Untersuchungen über den Frauenanteil an der Studentenschaft der Open University (O.U.), die insofern eher über den Fernunterrichtsteilnehmer als den Fernstudenten in Deutschland etwas aussagen, als die O.U. – wie private Fernunterrichtsveranstalter – ebenfalls erhebliche Lehrgangsgebühren von ihren Teilnehmern fordert; siehe dazu: Ehmann, Chr.: Regionale Aspekte des Fernstudiums. In: Informationen zur Raumentwicklung 10/77.
- [12] Schachtsiek, B.: Das Bild des Fernschülers aus der Sicht des Veranstalters. In: Ehmann, Chr.: Motivation von Fernunterrichtsteilnehmern, a.a.O. (s. Anm. [9]).
- [13] Haagmann, H. G.: Fernunterricht – Solide Möglichkeit der Weiterbildung für Frauen. In: Amtliches Mitteilungsblatt der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, 3/81.
- [14] Berechnungen auf der Grundlage der ersten Auswertungen des BIBB-Projektes 1.036 „Verwertung beruflicher Qualifikationen im Erwerbsleben“.
- [15] Albrecht, H.: Erste Ergebnisse einer Befragung zur Motivation von Teilnehmern am berufsbildenden Fernunterricht. In: Ehmann, a.a.O. (s. Anm. [9]).

Christel Balli

Frauen in der Werbung für Fernunterricht

Eine Analyse von Lehrgangskatalogen

Problemstellung

Zu Recht sind Stellung und Behandlung von Frauen in der Werbung zum Gegenstand von Untersuchungen geworden. Es gab Anhaltspunkte, die Werbung für Fernunterricht von einer kritischen Reflexion nicht auszunehmen.

Betrachtet man die Teilnehmerzahlen im Fernunterricht, dann ist offensichtlich, daß Frauen nicht angemessen repräsentiert sind:

- Sie stellen etwa 30 Prozent der Fernunterrichtsteilnehmer [1]. In der Wohnbevölkerung, als allgemeinstem Kriterium zur Messung von Partizipation, haben Frauen aber in den für Weiterbildung relevanten Jahrgängen einen Anteil von jeweils fast 50 Prozent [2].
- Sie nehmen vorwiegend an allgemeinbildenden und Sprachlehrgängen teil [1]. Die Allgemeinbildung der weiblichen Fernunterrichtsteilnehmer ist aber höher als die der männlichen [3].
- Sie belegen zum geringeren Teil berufsbildende Fernlehrgänge [1]. Die Berufsbildung der weiblichen Fernunterrichtsteilnehmer ist aber wahrscheinlich niedriger als die der männlichen [4].

Erkenntnisinteresse

Die Stellung der Frau im Fernunterricht ist noch ungünstiger als die im sozialen und beruflichen Leben. Es sind verschiedene Ursachen und Untersuchungsansätze denkbar, um diese Diskrepanz zu beschreiben und zu erklären. Die folgende Analyse stützt sich auf den Bereich, von dem anzunehmen ist, daß er für den kommerziellen Fernunterricht von besonderer Bedeutung ist: Werbung und Information. Dabei ist das Interesse an dieser Fragestellung von der Erkenntnis geleitet, daß erst die Transparenz der bestehenden Strukturen und die Ermittlung der Ursachen Veränderungen ermöglichen.

Untersuchungsbereich

Anzeigen und Lehrgangskataloge sind Hauptelemente der Werbung für Fernunterricht. Bei Anzeigen ist davon auszugehen, daß durch die Wahl der Werbeträger der Interessentenkreis bereits vorstrukturiert wird.

Die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einem bestimmten Lehrgang werden potentielle Teilnehmer in der Regel fällen, nachdem sie sich mit Hilfe verschiedener Lehrgangskataloge über Struktur und Preis von Angeboten informiert haben. Diese Unterlagen können also erheblichen Einfluß auf die Entscheidung nehmen. Im Hinblick auf das Untersuchungsziel, die Ursachen der oben skizzierten Diskrepanz aufzufinden, galt es deshalb, die Konzeption von Lehrgangskatalogen und ihren möglichen Gesamteinindruck zu untersuchen [5].

Die beiden wichtigsten Bestandteile von Katalogen, wie sie Fernlehrinstitute an Interessenten verschicken, sind Texte und Bildmotive (Abbildungen, Fotos, Graphiken).

Textanalyse

Die Texte lassen sich in Beschreibungen und Bezeichnungen unterteilen. Für den Beschreibungsteil, der sich auf den Fernunterricht als besondere didaktische Unterrichtsform, das Institut und die angebotenen Lehrgänge bezieht, ist festzustellen, daß er weitgehend geschlechtsneutral ist.

Anders ist es bei den Lehrgangsbezeichnungen. Von den 48 Fernlehrgängen mit geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnung [6]

haben 45 die männliche und mit „Sekretärin“ sowie zweimal „Bürogehilfin“ drei die weibliche Form [7]. Auffallend ist, daß selbst Berufe, die häufig oder überwiegend von Frauen ausgeübt werden (z.B. „Fremdsprachenkorrespondentin“, „Übersetzerin“), in den Katalogen dennoch nicht mit der weiblichen Form der Berufsbezeichnung angeführt werden.

Auch die bisher in 60 000 Exemplaren verteilte Informationsbroschüre des BIBB zum Fernunterricht [8] hatte bislang die hier kritisierten Mängel. In der neuesten Auflage sind jedoch alle Bezeichnungen von Fernlehrgängen, die Frauen im Prinzip die Ausübung eines Berufs ermöglichen, durch die weibliche Form der Bezeichnung ergänzt worden.

Bildanalyse

Hauptbestandteil dieser Untersuchung sind die Bildmotive, denn von ihnen gehen nach Erkenntnissen der Werbepsychologie besondere Wirkungen aus [9].

Die Analyse folgt der Struktur, die in den Lehrgangskatalogen selbst enthalten ist. Die Abbildungen wurden also der nicht-lehrgangsbezogenen Einleitung, dem eigentlichen Bildungsbereich mit Allgemein- und Berufsbildung und der Kategorie Hobby [10] zugeordnet, ausgezählt und analysiert. Mit drei weiteren Kriterien: Männer allein oder in Gruppen abgebildet, Frauen allein oder in Gruppen und gemischte Gruppen, wurde das Untersuchungsinstrument vervollständigt [11].

Orientiert man sich an den realen Verteilungsstrukturen, dann zeigt sich, daß Frauen in den genannten Bereichen zu häufig, zu selten oder gar nicht vertreten sind. Tendenz ist, ihnen unverbindliche allgemeinbildende Fernlehrgänge und berufliche Tätigkeiten am unteren Ende der Angestelltenhierarchie nahezulegen. Argumente gegen diese Verteilung und Tendenz können im folgenden nur jeweils exemplarisch angeführt werden. Maßstab sind dabei entweder Daten zu Fernunterrichtsteilnehmern selbst oder zum Bildungssystem allgemein [12].

Von 115 Fotos [13], die nach den genannten Kriterien in die Untersuchung einbezogen wurden, stellen knapp zwei Drittel Männer und rund ein Viertel Frauen als Teilnehmer oder Berufstätige dar. Auf nur sieben Fotos werden Frauen als *gleichberechtigte* Lernpartnerinnen oder Arbeitskolleginnen zusammen mit Männern gezeigt. Wenn es Lern- oder Arbeitsgruppen zu sehen gibt, dann bestehen sie meistens aus Männern; Frauen lernen oder arbeiten häufiger allein. Werden Frauen sonst noch zusammen mit Männern abgebildet, dann als ihnen unterstellte Arbeitskräfte sowie als mehr oder weniger interessierte Zuschauer und als Lern-Hilfe – Muster, die umgekehrt nicht ein einziges Mal auftauchen.

In der **Einleitung** als erster Ebene der Information werden Frauen kaum angesprochen – 79 Prozent der Fotos bilden Männer ab, 9 Prozent gemischte Gruppen [14] und nur 12 Prozent Frauen.

Schon der Gleichheitsgrundsatz ließe hier eine andere Behandlung erwarten. Überdies ist die Bildungsbereitschaft selbst bei Hausfrauen nicht so niedrig [15], wie diese Verteilung im Hinblick auf Frauen suggeriert.

Im **Bildungsbereich**, der rund zwei Drittel aller Abbildungen enthält, sind Frauen zu gut einem Viertel und Männer mit rund zwei Dritteln vertreten. Was dieser Anteil qualitativ bedeutet, zeigt die nähere Untersuchung von Allgemein- und Berufsbildung.

Die **Allgemeinbildung** hat, gemessen an der Zahl der Fotos, im Vergleich zur Berufsbildung die deutlich geringere Bedeutung

(30% : 70%). Frauen sind aber vor allem hier zu sehen; mit 60 Prozent der Fotos werden sie auf ein Gebiet verwiesen, das nicht direkt berufsrelevant ist.

Allerdings haben sie selbst in der Allgemeinbildung keine angemessene Position:

Bei **Schulabschlüssen** sind sie zwar quantitativ besser gestellt als Männer. Das bedeutet jedoch nicht, daß Frauen durchgängig das Nachholen gleichwertiger Abschlüsse nahegelegt würde.

- Bei einem Institut wird das Nachholen höherer Schulabschlüsse wie Abitur, Wirtschaftsabitur und Fachhochschulreife entweder von Frauen oder von Männern vertreten. Niedrigere Abschlüsse wie Realschulabschluß, Abschluß der Zweijährigen Handelsschule, Fachschulreife und Hauptschulabschluß werden entweder nur von Frauen oder gar nicht repräsentiert [16].
- Bei dem Institut, in dessen Katalog jeder Schulabschluß von einem Foto illustriert wird, vertritt eine Frau den angestrebten Hauptschulabschluß, während Männer die Mittlere Reife und das Abitur nachholen [17].

Abgesehen davon, daß solche Darstellungen tendenziös sind, widersprechen sie tatsächlichen Qualifizierungsprozessen. Nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht verlassen deutlich mehr Jungen als Mädchen die Schule, ohne einen Hauptschulabschluß erreicht zu haben [18]. Andererseits sind Mädchen beim Erwerb der Studienberechtigung (Abitur, Fachhochschulreife), die qualitativ verschiedene Bildungs- und Lebenschancen eröffnen, unterrepräsentiert [19]. Im Lehrgangskatalog wäre also nicht beim Hauptschulabschluß, sondern beim Abitur eine Frau abzubilden [20], da für sie hier der Nachholbedarf besteht.

Letztlich werden Frauen aber vor allem **allgemeinbildende Kurse** ohne formalen Abschluß (z. B. Deutsch) sowie **Sprachlehrgänge** mit und ohne Abschluß nahegelegt. Hier sind sie doppelt so häufig zu sehen wie Männer.

Auch wenn Allgemeinbildung und Sprachkenntnisse zweifellos nützlich und berufsrelevant sind, so bleiben doch begründete Einwände gegen die dargestellte Sexualproportion. Selbst mit Diplom/Zertifikat ermöglichen Sprachkenntnisse nicht in gleicher Weise wie Schulabschlüsse den Eintritt, z. B. in bestimmte Laufbahnen des öffentlichen Dienstes. Wenn Sprachkenntnisse und Allgemeinbildung nützlich sind, dann für Frauen und Männer.

Die **Berufsbildung** nimmt in den Katalogen und folglich bei den Fotos die zentrale Stellung ein. Hier ist die Unterrepräsentation der Frauen mit nur 16 Prozent der Fotos besonders deutlich.

Gegen diese Verteilung spricht z. B.

- daß Frauen im allgemeinen beruflich geringer qualifiziert sind als Männer und aus diesem Grund auch für berufliche Qualifizierungsangebote geworben werden sollten;
- daß die Bundesanstalt für Arbeit bei Eintritten in berufliche Bildungsmaßnahmen im Bereich „Fortsbildung“ einen Frauenanteil von über 30 Prozent registriert hat [21].

Wenn Frauen in der Berufsbildung auftauchen, dann im **kaufmännischen Bereich**; hier stellen sie vor allem mit Lehrgängen wie „Stenographie“, „Maschinenschreiben“, „Bürogehilfin“ und „Sekretärin“ ein Viertel der Abgebildeten.

Die gesellschaftliche Realität trifft dieses Verhältnis nicht. Denn tatsächlich haben sie einen Anteil von 35 Prozent bei kaufmännischen Fernlehrgängen [1]. Außerdem sind Frauen in der kaufmännischen Weiterbildung sehr viel häufiger mit anspruchsvolleren Zielen aktiv als nach diesen Zuweisungen anzunehmen wäre. Zu diesem Urteil führt ein Vergleich, der zwischen Fernlehrgängen und IHK-Lehrgängen mit (etwa) entsprechenden Inhalten angestellt wurde.

Wenn zu diesen Lehrgangszielen in den Katalogen Personen abgebildet werden, dann ausschließlich Männer. Frauen stellen aber z. B. ein Viertel (Personalfachkaufmann, Handelsfachwirt), ein Drittel (Bilanzbuchhalter, Fachkaufmann für Marketing, Technischer Betriebswirt) und sogar die Hälfte (Fachkräfte für Daten-

verarbeitung) der Prüfungsteilnehmer – im Durchschnitt knapp 30 Prozent.

Tabelle: Teilnahme an Prüfungen in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung [22] bezogen auf vergleichbare Fernlehrgänge

Lehrgangsangebot im Fernunterricht (Beispiele)	Bezeichnung der IHK-Fortbildungsprüfung/ des -Prüfungsbereichs	Teilnehmer			
		männlich abs.	männlich %	weiblich abs.	weiblich %
Bilanzbuchhalter IHK	Bilanzbuchhalter	1881	62	1169	38
Fachkaufmann					
– Kostenrechner und Kalkulator	Kostenrechner	8	100	–	–
– Marketing IHK	Fachkaufmann für Marketing	67	64	37	36
– Organisation/ EDV IHK	Organisator	770	99,7	2	0,3
– Personalwesen IHK	Personalfachkaufmann	576	73	214	27
Handelsfachwirt IHK	Handelsfachwirt	980	75	323	25
Industriefachwirt IHK	Industriefachwirt	1103	83	228	17
Programmierer	Fachkräfte für Datenverarbeitung	106	48	116	52
Betriebswirt	Praktischer Betriebswirt	12	100	–	–
Technischer Betriebswirt	Technischer Betriebswirt	20	69	9	31
Managementkurs,	Management-Assistent,	40	89	5	11
Management-Techniken/	Wirtschaftsassistent,	213	82	48	18
Unternehmensführung	Wirtschaftsassistent – Industrie	101	72	39	28
Σ		5877	73	2189	27

Die nach den Abbildungen typischen Muster der Berufstätigkeit von Frauen gehören nicht zu den Positionen, für die sie sich durch solche IHK-Prüfungen qualifiziert haben: Frauen sitzen entweder als Weisungsempfänger vor einem Schreibtisch oder als Ausführende hinter einem *Schreibtisch*. Ihre Arbeitsmittel sind dabei Schreibblock, Aktenordner, Karteikarten, Schreibmaschine und Kopfhörer, während Männer Mikrophon, Overheadfolie, Wandkarte und Experimentiereinrichtung benutzen. Frauen sind keine gleichberechtigten Gesprächspartner in einer am Tisch sitzenden Arbeitsgruppe von Männern. Sie stehen entweder dezent mit Aktenordner oder Notizblock im Hintergrund oder fehlen ganz.

In der **gewerblich-technischen Berufsbildung** ist in keinem der hier in Frage kommenden Lehrgangskataloge eine Frau allein abgebildet.

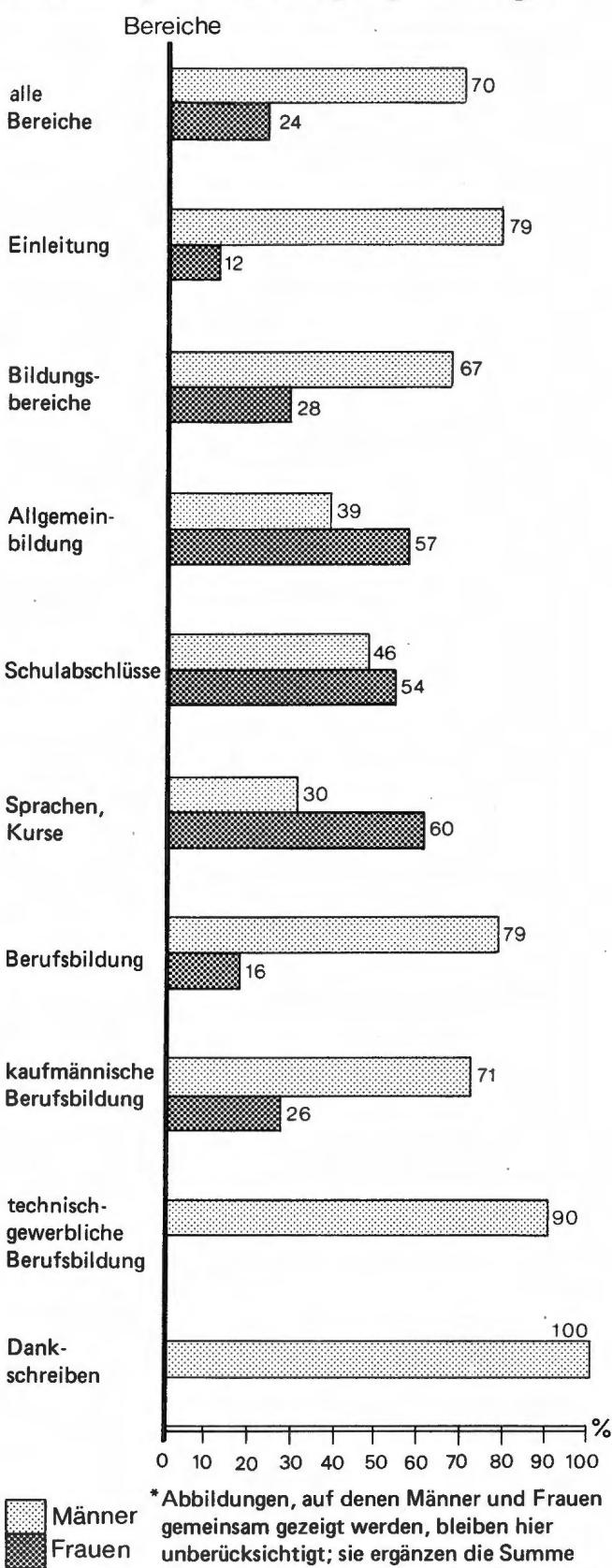
Frauen stellen einen Anteil von 5 Prozent bei den Teilnehmern von gewerblich-technischen Fernlehrgängen [1]. Das zeigt, daß sie so absolut nicht aus entsprechenden beruflichen Tätigkeiten ausgeschaltet sind. Berufliche Interessen und Weiterbildungsbefürfnisse von Frauen reichen auch hier über die Vorgaben der Werbung hinaus.

Zu diesen Ergebnissen paßt es durchaus, daß sich Frauen in **Dankschreiben** nicht äußern [23]. Da die Repräsentativität derartiger Schreiben nicht erwiesen ist, läßt die beobachtete Einseitigkeit vor allem Rückschlüsse auf die Auswahlkriterien zu.

Über den Erfolg, den Frauen beim Lernen im Fernunterricht oder bei der Anwendung des Gelernten im Beruf haben können, kann auf diese Weise nichts ausgesagt werden.

Die folgende Abbildung faßt die quantitativen Untersuchungsergebnisse graphisch zusammen.

Anteil von Frauen und Männern in den Abbildungen von Lehrgangskatalogen*



Kritik der Ergebnisse

Die Ausführungen zeigen, daß die Werbung für Fernunterricht zu wenig unternimmt, um die eingangs dargestellten Disproportionen zu verändern. Sie bleibt im Gegenteil noch hinter der erreichten gesellschaftlichen Entwicklung zurück:

- Wenn z. B. an kaufmännischen Fernlehrgängen etwa so viele Frauen teilnehmen wie an kaufmännischen IHK-Aufstiegsfortbildungsprüfungen, dann spricht das für ein relativ stabiles Potential an Weiterbildungsaktivitäten, das sich in verschiedenen Bildungswegen selbst bei einer für das Weiterbildungsverhalten von Frauen hinderlichen Werbekonzeption durchsetzt.
- Wenn ebenso viele Männer wie Frauen Sprachkurse im Fernunterricht belegen, dann wohl auch deshalb, weil sie entgegen den Aussagen der Werbung erkannt haben, daß Sprachen nicht in erster Linie für Frauen nützlich sind.
- Wenn in allgemeinbildenden Fernlehrgängen mehr Männer eingeschrieben sind als Frauen, dann versuchen sie hier ihr Bildungsdefizit zu beseitigen und vertrauen nicht der Werbung, die dieses Defizit eher Frauen zuschreibt.

Zwar gibt es offensichtlich Elemente rationaler Orientierung bei der Wahl von Lehrgängen. Doch heißt das nicht, daß diese Werbung wirkungslos bliebe. Die am Anfang dargestellten Diskrepanzen sprechen für solche Wirkungen, d. h. es besteht die Gefahr, daß die traditionelle Rollenteilung zwischen Mann und Frau im Beruf und in der Weiterbildung verfestigt wird.

Ganz allgemein ist die aus den Katalogen rekonstruierte Werbekonzeption aus folgenden Gründen zu kritisieren:

- Sie geht nicht auf aktuelle bildungspolitische Bestrebungen wie „Frauen/Mädchen in Männerberufen“ und die Vereinheitlichung von Berufsbezeichnungen ein [24].
- Sie entspricht nicht dem von Fernlehrinstituten selbst gesetzten Anspruch, demzufolge Erwachsene und nicht vor allem männliche Erwachsene im Fernunterricht eine Bildungschance haben sollen [25].
- Sie trägt nicht dazu bei, daß Fernunterricht die ihm zugeschriebene „Sozialfunktion“ erfüllt, nämlich für Frauen „als Korrektiv für Fehlentscheidungen der Erziehungsberechtigten zu wirken“ [26].
- Sie bekräftigt Tendenzen, die die Gleichbehandlung und den beruflichen Aufstieg von Frauen erschweren.

Hypothesen über die Gründe für diese Werbekonzeption

- Umfangreiche Werbung erfordert beachtliche Investitionen [27].

Wenn Werbung von diesen Grundmustern ausgeht, dann ist mit kalkulierbarer Nachfrage zu rechnen. Würde Werbung selbst diese Muster verändern und progressive Beispiele zur Partizipation von Frauen im Beruf anbieten, ließe sich die Reaktion nicht berechnen.

- Im Prinzip soll sich jeder Fernlehrgang gut verkaufen. Also muß er etwas Besonderes darstellen. Angesichts der im allgemeinen niedrigeren Berufspositionen von Frauen kann der Eindruck des Besonderen nicht erreicht werden, wenn ein Lehrgang auch oder gar vor allem für Frauen geeignet wäre. Er verhieße Männern wahrscheinlich kein lohnendes Ziel (Aufstieg) mehr.

- „... unter den Bildungsmaßnahmen in Teilzeitform ist Fernunterricht nicht die billigste“ [28].

Da Frauen entweder als Hausfrauen kein eigenes Einkommen oder als Berufstätige im allgemeinen ein niedrigeres Einkommen als Männer haben, sind die Zahlungskräftigeren die Ansprechpartner.

In Bildungseinrichtungen, die sich bei relativ hohen Lehrgangsgebühren aus Einkünften der Teilnehmer tragen, ist die Ausnutzung dieser Konstellationen in der Werbung unter finanziellen Gesichtspunkten verständlich. Sie bleibt dennoch kritikwürdig und der Versuch, Veränderungen zu erreichen, lohnend.

Wie ein solcher Versuch aussehen könnte, kann an dem staatlich geförderten Projekt „Erprobung von Verfahren zur Motivierung potentieller Fernlehrteilnehmer“ (EFEU) abgelesen werden. Es hat gezeigt, daß vorhandene Disproportionen keine Naturkonstante sind. Bei Anzeigen mit frauenspezifischem Text bzw. in Werbeträgern mit hohem Frauenanteil in der Leserschaft stieg die Zahl der von Frauen eingesendeten Anfragen beim Bundesinstitut für Berufsbildung und bei der Zentralstelle für Fernunterricht deutlich an [29].

Damit aus Interessentinnen zahlreiche Teilnehmerinnen werden, bedarf es allerdings weiterer flankierender Maßnahmen [30].

Vorschläge für eine frauengerechtere Werbekonzeption

Bei der Verbesserung wären die folgenden, aus den Ergebnissen dieser Analyse abgeleiteten Forderungen zu beachten:

- Das Defizit in der Ansprache sollte bereits auf der formalen Ebene beseitigt werden.
Dabei kann es nicht darum gehen, nun vor allem Frauen mit den konkreten Lehrgangsangeboten anzusprechen. Wo möglich, sind Männer und Frauen als Empfänger der Werbebotschaft anzusehen. Das sollte sowohl in der Lehrgangsbzeichnung als auch bei den Bildmotiven geschehen.
- Die Angebotstexte sollten die Chance zum Nachholen von allgemein- und berufsbildenden Abschlüssen in den jeweils für Männer und Frauen als defizitär erkannten Bereichen betonen.
- Auf die Möglichkeit der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen durch Fernunterricht als einer vorbereitenden Maßnahme sollte aufmerksam gemacht werden.
- Typische soziale Bedingungen, unter denen Fernunterricht für Frauen stattfindet, sollten erfaßt und Wege für die Vereinbarkeit mit dieser Unterrichtsform sowie Familie und Beruf dargestellt werden [8], [31].
- Gemeinsames Lernen in Gruppen sollte hervorgehoben werden [32], um auch weniger lernerfahrenen Frauen die Unsicherheit gegenüber diesem Unterricht zu nehmen und ihnen die Entscheidung dafür zu erleichtern.

Anmerkungen

- [1] Ehmann, Chr.: Frauen und Fernunterricht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 11 (1982), Heft 2, S. 32–34.
- [2] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1981 für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, Mainz 1981, S. 59.
- [3] Ehmann, Chr.: Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben mit Hilfe von Fernunterricht/Fernstudium Berlin 1981 (nicht veröffentlichtes Manuskript).
- [4] Diese Annahme ist abzuleiten z. B. aus:
 - dem deutlich geringeren Ausbildungsabschluß von Interessentinnen an Fernunterricht im Gegensatz zu Interessenten.
 - Hejl, P. M. u. a.: Angebot Fernunterricht: Zum Interesse an Weiterbildung, Opladen 1981, S. 98,
 - dem niedrigeren beruflichen Bildungsabschluß von Frauen gegenüber Männern in der Wohnbevölkerung.
 - Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Zur Situation von Mädchen und Frauen im Bildungswesen (Materialien zur Bildungsplanung. Bildungs- und Beschäftigungssystem, Bd. 4), Bonn 1981, S. 7.
- [5] Quellen sind die Lehrgangskataloge folgender Fernlehrinstitute:
 - Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung GmbH (AKAD): Unterrichtsprogramm, o. O. 1981/II, Schwarzweißdruck, DIN A 5, Fotos von 54 x 83 bis 112 x 85.
 - Dr.-Ing. Christiani, Technisches Lehrinstitut GmbH (CHRISTIANI): Studienführer, Konstanz 1979, Mehrfarbendruck, 210 x 210, Fotos von 81 x 73 bis 210 x 210.
 - Institut für Lernsysteme GmbH (ILS):
 - ILS-Studienhandbuch, o.O. o.J., 6. Aufl., Schwarzweißdruck, DIN A 4, Fotos von 34 x 45 bis 175 x 194.
 - Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt GmbH & Co KG (SGD):
 - Studiengänge für berufsbegleitende Weiterbildung, o.O. o.J. (8/80), Mehrfarbendruck, DIN A 4, Fotos von 45 x 35 bis 117 x 60.
- Zur Auswahl der Fernlehrinstitute, s. Balli, Ch.: Werbung für Fernunterricht seit 1977. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 8 (1979), Heft 6, S. 20 und S. 25, Anm. [6].
- [6] Bezeichnungen von Berufen, die Frauen nicht zugänglich sind (z. B. Schachtmaster) wurden nicht gezählt. Das Gleiche gilt bei der Zählung der Fotos.
- [7] Zur Wahl der weiblichen Form der Berufsbezeichnung bei „Bürogehilfin“ im Gegensatz zum „Bürosachbearbeiter“, s. Ehmann, Chr.: Frauen und Fernunterricht a.a.o.
- [8] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Fernunterricht (Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht Heft 1) Berlin 1982, 7. Aufl. (in Vorbereitung).
- [9] Vgl. Kroeber-Riel: Konsumentenverhalten München 1980 Zur Wirkung von Bildmotiven, s. insbes.: Behrens, G.: Werbewirkungsanalyse Opladen 1976.
- [10] Die eindeutig nur dem Hobby-Bereich zuzuordnenden Fernlehrgänge enthalten lediglich 3 Fotos (2 Männer : 1 Frau). Er wird deshalb nicht in die weitere Analyse einbezogen.
- [11] Zum Zählermodus:
Einbezogen wurden nur eindeutige und spezifische Abbildungen, d. h. solche, bei denen die abgebildete Person einen möglichen Lehrgangsteilnehmer oder Anwender im Beruf darstellt.
Die Einordnung als „gemischte Gruppe“ erfolgte, wenn Mann und Frau zusammen als mögliche Teilnehmer des beschriebenen Lehrgangs bzw. als dessen Anwender zu sehen sind.
- [12] Diese wechselnde Vorgehensweise ist erforderlich, weil eine amtliche Statistik der Fernunterrichtsteilnehmer fehlt und deshalb weitere Zusammenhänge hergestellt werden müssen.
- [13] Die Fotos sind je nach Katalog unterschiedlich gestaltet. S. Anm. [5].
- [14] Wegen des geringen Anteils der Fotos mit gemischten Gruppen (insges. 7 abs. = 6%) werden sie in eine weitere Analyse nicht einbezogen, sind aber rechnerisch berücksichtigt. Sie ergänzen jeweils die Summe auf 100 Prozent.
- [15] S. Schulenberg, W. u. a.: Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. Stuttgart 1978, S. 43.
- [16] ILS: a.a.O., S. 27–50.
- [17] SGD: a.a.O., S. 23–28.
- [18] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1981, a.a.O., S. 346.
- [19] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung im Zahlenspiegel 1981. Stuttgart, Mainz 1981, S. 45.
- [20] Das ist beim ILS der Fall. Allerdings äußert sich zum bestandenen Abitur und zur Fachhochschulreife jeweils ein Mann. A.a.O., S. 18 f.
- [21] Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 29 (1981), 4, S. 490.
- [22] Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.) (DIHT): Berufs- und Weiterbildung 1980/81. Bonn 1981, S. 113–115.
- [23] ILS: a.a.O., S. 18f.
- [24] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Bielefeld 1980, S. 9: „Im Zuge der Bemühungen, Frauen den Zugang zu vorwiegend von Männern besetzten anerkannten Ausbildungsberufen zu erleichtern, wurden die anerkannten Ausbildungsberufe – soweit möglich – in der männlichen und weiblichen Form der Bezeichnung angegeben.“
Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1980, Bonn 1980, S. 53: „Soweit die Berufe Männer und Frauen gleichermaßen offenstehen, wird dies in den Berufsbezeichnungen verdeutlicht. Damit wird auch erreicht, daß Berufe nicht mehr durch alleinige Verwendung einer weiblichen Berufsbezeichnung als typische ‚Frauenberufe‘ charakterisiert werden.“
- [25] AKAD: a.a.O., z. B. S. 12. CHRISTIANI: a.a.O., z. B. S. 4. ILS: a.a.O., z. B. S. 3. SGD: a.a.O., z. B. S. 4.
- [26] Dröscher, W.: Sozialfunktionen der Fernlehre. In: Vesper, B. (Hrsg.): Fernunterricht in Deutschland. Analysen, Initiativen, Reformen. Bad Honnef 1974, S. 29 f.
- [27] Wangen, E.: Zum Zusammenhang von Marketing und Motivation im Fernunterricht. In: Ehmann, Chr.: Motivation von Fernunterrichtsteilnehmern (Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 8) Berlin 1982 (in Vorbereitung).
- [28] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Fernunterricht (Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 1). Berlin 1978, S. 17.
- [29] Hejl, P.M. u. a.: a.a.O., S. 62 ff.
- [30] Zu solchen Maßnahmen gehören u. a.: Verbesserung von Werbung und Information, Förderung von Weiterbildung durch Betrieb und Familie, Erweiterung des Lehrgangsangebots und der finanziellen Förderung.
- [31] Ein Ansatz dazu findet sich beim ILS, a.a.O., S. 148.
- [32] Vgl. Balli, Ch.: Lernen in Gruppen – Alternative und Ergänzung zum Direktunterricht? In: Balli, Ch. u. a.: Einzellernen – Vereinzelles Lernen? Beiträge und Ergebnisse eines Workshops am 18./19. Juni 1980 (Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 5) Berlin 1981, S. 11 ff.

UMSCHAU

Hochschultage Berufliche Bildung '82

In der Universität Hannover finden vom **29. September bis 2. Oktober 1982** die **HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG '82** statt.

Der von der Arbeitsgemeinschaft Hochschultage Berufliche Bildung geplante Kongreß hat sich zum Ziel gesetzt, unter dem Leitthema „Arbeit und Beruf“ in Fachtagungen, Foren und Workshops die berufspädagogische Diskussion über die Probleme der beruflichen Bildung zu fördern.

Die Diskussionen in den Fachtagungen orientieren sich in erster Linie an den Problemen der verschiedenen beruflichen Fachrichtungen sowie an speziellen Einzelfragen. Die Workshops beschäftigen sich mit den inhaltlich und zeitlich übergreifenden Themen beruflicher Bildung. Im Mittelpunkt der Foren hingegen stehen die Diskussionen aktueller fachtagungsübergreifender Themen sowie die Präsentation neuer Unterrichtsvorhaben und -materialien. Eingerahmt werden die Hochschultage durch ein bildungspolitisches Rahmenprogramm.

Die Hochschultage verstehen sich nicht als ein Forum für Fachwissenschaftler; vielmehr sollen in den teilweise parallel stattfindenden Veranstaltungen Berufsschullehrer, Studienreferendare, Studenten, Ausbilder, Hochschullehrer, Fortbildner, Berufsbildungsexperten der Verbände und der Bildungsverwaltungen zentrale Probleme der beruflichen Bildung darstellen, analysieren, bewerten und gemeinsam nach Lösungen suchen.

Anmeldungen und Anfragen:

- Geschäftsstelle Hochschultage Berufliche Bildung '82
c/o Universität Hannover, Seminar für Berufspädagogik,
Wunstorfer Straße 14, 3000 Hannover
- Niedersächsisches Landesinstitut für Lehrerfortbildung,
Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung,
Keßlerstraße 52, 3200 Hildesheim

* * * *

Frank Braun / Brigitte Gravalas

Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise

Bericht über eine gemeinsame Dokumentation des Deutschen Jugendinstituts und des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Dokumentationsstellen des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erarbeiteten im Zeitraum von 1977 bis 1980 eine Literaturdokumentation zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise“, die nunmehr in der Schriftenreihe „DJI Dokumentation“ des DJI in fünf Bänden vorliegt [1].

Die ersten beiden Bände als bibliographischer Hauptteil der Arbeit dienen dem Nachweis der Literatur zur Jugendarbeitslosigkeit, zu den dazu eingerichteten Gegenmaßnahmen und geführten Diskussionen (Band I) sowie zur parallel dazu geführten Diskussion um die durch die Ausbildungskrise neu aufgeworfenen Fragen der Berufsbildungsreform (Band II). Die Bibliographie, die insgesamt etwa 3 500, durch verschiedene Register inhaltlich erschlossene Titel der veröffentlichten und „grauen“ Literatur umfaßt, richtet sich im wesentlichen an zwei Zielgruppen: an die unmittelbar in Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Jugendbildungsarbeit, Ausbildung und Schule tätigen Praktiker sowie an diejenigen Personen, die sich in Forschung, Lehre und Politik um eine gesellschaftliche Analyse von Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise bemühen.

An dieselben Adressatengruppen richtet sich auch die mit einem kurzen Problemauflauf versehene Bibliographie zur „Ausbildung der jungen Ungelernten“. Der in diesem Titel zum Ausdruck kommende Widerspruch war durchaus beabsichtigt: Gerade im

Verlauf der durch Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel geprägten letzten Jahre haben Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche eine große Ausweitung erfahren, in denen zwar berufliche Fähigkeiten vermittelt werden, jedoch kein in der beruflichen Bildung anerkannter Ausbildungsabschluß erworben werden kann [2].

Die so ausgebildeten Arbeitnehmer haben damit trotz „Ausbildung“ den Status von An- und Ungelernten. Durch die schnelle Ausbreitung der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten „Berufsvorbereitenden Maßnahmen“ ist mit den Trägerorganisationen der „Jugendberufshilfe“ ein Akteur in die berufsbildungspolitische Auseinandersetzung eingetreten, der mit Nachdruck – und in den vielfältigsten Koalitionen – auf die bildungspolitische Entwicklung Einfluß genommen hat. Die Expansion des schulischen Berufsgrundbildungsjahres ist in dieser Zeit schwergewichtig durch eine Ausweitung der Sonderformen für „Jungarbeiter“ und „berufsunreife“ Jugendliche erfolgt, und diese Entwicklung hat eine entsprechende Bedeutung in der bildungspolitischen Diskussion um die schulische Berufsgrundbildung erlangt. Gleichzeitig hat auch die mehr oder weniger formalisierte Anlernung junger Arbeitskräfte in den Betrieben einige Aufmerksamkeit in der Literatur erfahren, obwohl ihre Bedeutung für die Qualifizierung

junger Arbeitskräfte in vielen Wirtschaftszweigen noch weitgehend ungeklärt geblieben ist [3].

Die vorgelegte Bibliographie soll dazu anregen, die sich schon bei einer groben Übersicht über die vorliegende Literatur abzeichnenden Entwicklungen und Probleme gründlicher zu analysieren.

In der Dokumentation zur „Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit“ wurde über die Zusammenstellung einer Bibliographie hinaus der Versuch unternommen, die Situation junger Frauen in der Berufsausbildung im dualen System und der anschließenden Berufstätigkeit auf der Grundlage einer Sekundäranalyse statistischer Veröffentlichungen und empirischer Untersuchungen darzustellen.

Danach gibt es in der betrieblichen Berufsausbildung faktisch eine Zweiteilung nach Geschlechtern. Das Bestehen von Ausbildungsberufen, in denen entweder fast ausschließlich Frauen oder aber fast ausschließlich Männer ausgebildet werden, ist ein Ausdruck dieser Teilung. Die Zweiteilung der betrieblichen Ausbildung kann aber auch in den Berufen gezeigt werden, in denen sowohl Frauen als auch Männer ausgebildet werden. Sie liegt hier im Bestehen geschlechtsspezifischer Ausprägungen von Ausbildungsgängen und anschließenden Berufsverläufen [4].

Das „spezifisch weibliche“ in der betrieblichen Ausbildung von Frauen ist oft überwiegend in der Nähe der Tätigkeiten zu Aufgaben in Haushalt und Familie gesehen worden und in ihrer auf Zuarbeit und Assistenz gerichteten Funktion. Darüber hinaus ist es jedoch notwendig, die Kennzeichen der betrieblichen Ausbildung von Frauen in Kategorien zu beschreiben, die beim Interesse der Betriebe an der weiblichen Arbeitskraft ansetzen. Die betriebliche Ausbildung von Frauen führt überwiegend zu Arbeitsplätzen, die durch relativ geringe Entlohnung, eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten, große psychische und physische Belastungen und geringe Arbeitsplatzsicherheit bestimmt sind. Es herrschen Bedingungen vor, die die Bereitschaft weiblicher Arbeitskräfte zur zeitweisen Rückkehr in die „Alternativrolle Hausfrau“ teils fördern, teils erzwingen. Eine solche Unterbrechung muß aber nicht notwendigerweise – wie oft angenommen wird – das Interesse der Betriebe an weiblichen Arbeitskräften verringern. In vielen Fällen entspricht sie sogar den Erfordernissen der Betriebe, etwa dann, wenn die Arbeitsbedingungen an solchen Frauenarbeitsplätzen so belastend sind, daß nur junge, körperlich in hohem Maße leistungsfähige Frauen in der Lage sind, sie zu ertragen (und auch nur für eine begrenzte Zahl von Jahren) [5].

Das für viele Frauenarbeitsplätze kennzeichnende Interesse der Betriebe an einer begrenzten Verweildauer von Frauen im Beruf muß im Zusammenhang gesehen werden mit der Tatsache, daß die durchschnittliche Dauer von betrieblichen Ausbildungsgängen bei Frauen kürzer ist als bei Männern [6], und daß Frauen in solchen Ausbildungsgängen überrepräsentiert sind, in denen Auszubildende (etwa in den von der „Edding-Kommission“ ermittelten Werten) weniger Ausbildungskosten verursachen als Ausbildungserträge bringen [7].

Dort wo die Betriebe nur ein auf einige Jahre begrenztes Interesse an der Arbeitskraft haben, verbieten sich langwierige und kostspielige Ausbildungsgänge. Oder: längere und qualitativ anspruchsvolle Ausbildungsgänge sind eine Voraussetzung dafür, daß Frauenarbeitsplätze so gestaltet werden, daß Arbeitskräfte von diesen Plätzen nicht schon nach wenigen Jahren als „nicht leistungsfähig“ oder „zu alt“ verdrängt werden [8].

Die verhältnismäßig geringe Qualität und die enge Betriebsgebundenheit vieler betrieblicher Ausbildungsgänge für Frauen [9] begründet eine doppelte Benachteiligung in der Erwerbstätigkeit: Die Arbeitsbedingungen, die junge erwerbstätige Frauen nach einigen Jahren zu einer Unterbrechung der Berufstätigkeit veranlassen, sind bereits benannt worden. Noch schärfer ist die Benachteiligung bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach mehrjähriger Unterbrechung. Im günstigsten

Falle gelingt eine Rückkehr auf den alten oder einen ähnlichen Arbeitsplatz. Ist dies nicht der Fall, dann bleibt auch für Frauen mit Facharbeiter- und Angestelltentausbildung oft nur der Weg in die An- und Ungelerntentätigkeit [10], da die durchlaufene Ausbildung wegen ihrer geringen Qualität oder ihrer Betriebsgebundenheit für einen Wechsel in andere qualifizierte Tätigkeiten in der Regel nicht ausreicht [11].

Auch dies entspricht Erfordernissen des Arbeitsmarktes: Ihre berufliche Sozialisation in einem Ausbildungsverhältnis und ihre – wenn auch oft im begrenzten Umfang – dabei systematisch angeeigneten Kenntnisse und Fertigkeiten machen die Frauen aus der Sicht der Betriebe für bestimmte Angelerntpositionen zu attraktiven Arbeitskräften, denn trotz abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf können sie keine Ansprüche an für Facharbeiter übliche Arbeitsbedingungen und Entlohnung stellen [12].

Die Dokumentation über „Die beruflichen und sozialen Chancen ausländischer Jugendlicher“ aus den Anwerbeländern hat gezeigt, daß diese Gruppe von Jugendlichen, angefangen von den Sozialisationsbedingungen über Berufsorientierung und Schule bis zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation allen anderen von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit betroffenen „Problemgruppen“ gegenüber erheblich benachteiligt ist. Damit steht die in manchen bildungspolitischen Programmen und Maßnahmen geforderte berufliche und soziale Integration in augenfälligem Widerspruch zu den realen gesellschaftlichen Verhältnissen und Lebensbedingungen dieser Jugendlichen, so daß, wie Experten in Wissenschaft und Praxis übereinstimmend feststellen, schon heute von einer tendenziell sich abzeichnenden beruflichen und sozialen Segregation der zweiten Ausländergeneration aus der bundesrepublikanischen Gesellschaft gesprochen werden muß [13].

Welche Folgen diese Entwicklung für das künftige Zusammenleben von erwachsenen Deutschen und Ausländern haben kann, ist in der Literatur bislang kaum erforscht. Ziel der vorgelegten Literaturanalyse war es daher auch, für notwendige Untersuchungen über das gegenwärtige Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen die in der Literatur dazu vorgefundenen Informationen sowie eigene Folgerungen daraus bereitzustellen, die im folgenden zusammengefaßt wiedergegeben werden sollen:

- Durch das geltende Ausländerrecht sind die überwiegend aus den Nicht-EG-Anwerbeländern kommenden 15- bis 20jährigen ausländischen Jugendlichen in der Wahrnehmung ihrer beruflichen und sozialen Chancen ihren deutschen Altersgenossen gegenüber von vornherein im Nachteil. Während für die deutschen Jugendlichen die berufliche Erstausbildung per Gesetz eindeutig geregelt ist, sind die komplizierten und schwer interpretierbaren ausländerrechtlichen Ausbildungs- und Arbeitsbestimmungen für die Betroffenen kaum durchschaubar [14].

Das Aufenthaltsrecht läßt eine längerfristige Zukunfts- und Berufsplanung kaum zu; durch das Arbeitserlaubnisrecht (§ 19 AFG) werden Ausländer in Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten gegenüber Deutschen nachrangig behandelt.

Angesichts dieser Rechtslage, extrem schlechter Lebensbedingungen und einer zerrissenen Sozialisationsgeschichte haben ausländische Jugendliche gegenüber deutschen Jugendlichen ungleich ungünstigere Startchancen für Schule, Ausbildung und Beruf. Obgleich vor allem auch deutsche Arbeiterkinder erschwertes Sozialisationsbedingungen in bezug auf ihre Bildungs- und Berufschancen ausgesetzt sind, kann eine Kommunikation zwischen beiden Jugendlichengruppen schon aufgrund der sprachlichen und sozialen Unterschiede kaum gelingen [15].

Der besondere rechtliche und soziale Status ausländischer Jugendlicher kennzeichnet sie im Kontakt mit den deutschen Altersgenossen als „Menschen zweiter Klasse“ und läßt befürchten, daß die deutschen sich von den ausländischen Jugendlichen in dem Maße negativ abgrenzen werden, je mehr

ihre eigenen beruflichen und sozialen Chancen bedroht sein werden [16].

– Mehr als deutsche Jugendliche mit vergleichbaren Ausgangsbedingungen sind die ausländischen Jugendlichen in ihren Berufswahlmöglichkeiten durch fehlende Zugangsvoraussetzungen, Berufskonzepte und Sprachkenntnisse eingeschränkt. Nicht nur nehmen sie als Ratsuchende die Berufsberatung weit weniger als Deutsche in Anspruch, auch in den bisher angebotenen berufsvorbereitenden Maßnahmen sind sie kaum vertreten [17].

Obwohl ausländische ein ähnliches Berufswahlverhalten wie deutsche Jugendliche aufweisen, und beide Jugendlichengruppen gemeinsam von den bisherigen Mängeln berufsvorbereitender Maßnahmen betroffen sind [18], fehlt es im Bereich der Berufseinmündung an entsprechenden Fördermaßnahmen, die den Ausbildungsinteressen beider Gruppen von Jugendlichen gerecht werden und sie dennoch nicht voneinander isolieren [19].

Ausschließlich auf ausländische Jugendliche konzipierte Maßnahmen, die, wie bisherige Modellmaßnahmen zeigen, in ihrem Effekt für die Ausbildungs- und Berufschancen dieser Jugendlichen umstritten sind, schließen eine soziale und berufliche Gleichstellung mit den deutschen Jugendlichen bereits im Vorfeld von Ausbildung und Berufstätigkeit aus [20].

– Ausländische Jugendliche sind gegenüber deutschen Jugendlichen weit mehr von den Mängeln des gegenwärtigen Ausbildungssystems betroffen, wie insbesondere die Unterversorgung ausländischer Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsplätzen deutlich macht.

Obgleich auch deutsche Jugendliche von diesen Mängeln, zum Beispiel im Berufsschulbereich, in ihren Berufschancen beeinträchtigt werden, und ausländische wie deutsche Berufsschüler einen verbesserten Berufsschulunterricht wünschen, sind entsprechende notwendige Reformmaßnahmen bisher nicht durchgeführt worden; ausländische Berufsschüler werden nach wie vor überwiegend in Sonderklassen getrennt von ihren deutschen Klassenkameraden unterrichtet sowie durch äußerst ungünstige Unterrichtsbedingungen ihnen gegenüber zusätzlich benachteiligt [21].

Deutsche wie ausländische Jugendliche gehen oft vergeblich auf Lehrstellensuche, müssen denselben betrieblichen Leistungsanforderungen genügen und weisen ein ähnliches Ausbildungsvorhaben auf. Dennoch werden Deutsche bei gleichen Eingangsvoraussetzungen in der Regel vor Ausländern bevorzugt als Auszubildende eingestellt. Ausländer scheitern häufiger in der Lehre als deutsche Auszubildende [22].

Die „Zuweisung“ ausländischer Jugendlicher auf unqualifizierte Arbeitsplätze und in, von deutschen Jugendlichen gemiedene, wegen hoher Arbeitsbelastungen ungeliebte Berufe [23] als Folge unzureichender Berufswahl- und Ausbildungsmöglichkeiten führt auf lange Sicht zu einer unüberbrückbaren sozialen Kluft zwischen Deutschen und Ausländern und kennzeichnet die jungen Ausländer wiederum als „Gastarbeiter“ der zweiten Generation.

– Ausländische Jugendliche sind doppelt so häufig von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit betroffen und weit mehr von sozialer Randständigkeit und Kriminalität bedroht als deutsche Jugendliche [24].

Dennoch vergleichen sie sich in Lebensqualität und sozialen Aufstiegmöglichkeiten mit den deutschen Altersgenossen und empfinden ihre, nicht selbst verschuldete Chancenlosigkeit in zunehmendem Maße als Diskriminierung und Deklassierung. Soziale Spannungen und politischer Radikalismus bei Deutschen und Ausländern sind unter solchen Voraussetzungen in Zukunft nicht auszuschließen [25].

Obwohl auf diese drohende Entwicklung vor allem von Wissenschaftlern und Praktikern der Jugendarbeit wiederholt

hingewiesen wurde, sind entsprechende Reformmaßnahmen in den davon berührten Politikbereichen bislang weitgehend unterblieben. Ob die in letzter Zeit sich häufenden Vorschläge und Konzepte von Bund und Ländern im Hinblick auf eine veränderte Ausländerpolitik, insbesondere für die ausländischen Kinder und Jugendlichen, mehr als programmatische Absichtserklärungen sind und tatsächlich zu einer beruflichen und sozialen Chancenverbesserung der zweiten und dritten Ausländergeneration beitragen können, sollte Gegenstand weiterführender Untersuchungen sein.

Anmerkungen

- [1] Braun, F., Gravalas, B.: Bibliographie Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise (Band I). Situationsanalysen, Maßnahmen, Politische Diskussion. München: DJI Verlag 1980, 345 Seiten; dies.: Bibliographie Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise (Band II). Die Diskussion um die Berufsbildungsreform 1974-1978. ebd. 1980, 144 Seiten; dies.: Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Mit Bibliographie, ebd. 1980, 126 Seiten; dies.: Die Ausbildung der jungen Ungelernten. Bibliographie, ebd. 1981, 178 Seiten; dies.: Die beruflichen und sozialen Chancen der ausländischen Jugendlichen – Integration oder Segregation? Eine Dokumentation, ebd. 1981, 251 Seiten.
Die vorgelegte Dokumentation ist die Fortsetzung bereits vorangegangener, unabhängig voneinander durchgeführter Arbeiten beider Dokumentationsstellen zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit“. Während im DJI von Braun, F. und Weidacher, A. 1975/1976 thematisch einschlägige Bibliographien und Dokumentationen erarbeitet wurden, geht die Dokumentation „Jugendarbeitslosigkeit“ am BIBB auf die Initiative und grundlegende Vorarbeiten von J. Bartz zurück.
- [2] Vgl. dazu Bedeutung und Zielsetzung der vollzeitschulischen Jungearbeiterlehrgänge. In: Die Ausbildung der jungen Ungelernten . . . a.a.O., S. 7 ff.
- [3] Ebenda.
- [4] Die Benachteiligung junger Frauen . . . a.a.O., S. 10-12.
- [5] Ebenda. Vgl. insbesondere S. 14-16 und S. 18-20.
- [6] Ebenda. Vgl. z. B. S. 42 f., S. 49.
- [7] Ebenda. Vgl. z. B. S. 19 f., S. 65.
- [8] Ebenda. Vgl. insbesondere S. 20.
- [9] Ebenda. Vgl. z. B. S. 20, S. 44.
- [10] Ebenda. Vgl. z. B. S. 15, S. 17 f.
- [11] Ebenda.
- [12] Ebenda, . . . a.a.O., S. 65-66.
- [13] Die beruflichen und sozialen Chancen . . . a.a.O., S. 64.
- [14] Ebenda, S. 151 ff., S. 155 ff.
- [15] Ebenda, . . . a.a.O., S. 31-53 und S. 148-159.
- [16] Ebenda, S. 172 f.
- [17] Ebenda, S. 80.
- [18] Ebenda, S. 82 f.
- [19] Ebenda, S. 78-83 und S. 87-95.
- [20] Ebenda, S. 93 ff.
- [21] Ebenda, S. 102-118.
- [22] Ebenda, S. 122-136.
- [23] Ebenda, S. 143 ff.
- [24] Ebenda, S. 159 ff., S. 170 f.
- [25] Ebenda.

Jugendliche, die einen Ausbildungsort suchen, haben seit kurzem in Frankfurt/Main die Möglichkeit, einmal wöchentlich an einem „Nachmittag der offenen Tür“ ohne Voranmeldung die Ausbildungseinrichtungen der Betriebe zu besuchen, um sich dort über die unterschiedlichsten Ausbildungsberufe zu informieren.

Die auf Initiative der IHK Frankfurt und der „Jungen Unternehmer“ hin zustandegekommene Aktion findet bei Eltern und Schülern regen Zuspruch.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Gisela Westhoff

Jugendliche nach der Berufsvorbereitung: Erste Ergebnisse einer Wiederholungsbefragung bei Absolventen des Jahrgangs 1979/80

Einleitung

Im Herbst 1980 beteiligten sich rund 4000 Absolventen berufsvorbereitender Maßnahmen des Jahrgangs 1979/80 an einer Repräsentativerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung, über die bereits im Berufsbildungsbericht 1981 berichtet wurde [1]. Im Oktober 1981 ist der gleiche Personenkreis ein weiteres Mal befragt worden.

Das Ziel der Wiederholungsbefragung war zum einen, die Dauerhaftigkeit des Verbleibs der Jugendlichen nach Ablauf eines Jahres zu erfassen. Zum anderen sollte festgestellt werden, inwieweit sich inzwischen noch Chancen für die Aufnahme einer Ausbildung ergeben haben.

Rund 2700 Jugendliche nahmen 1981 an der Wiederholungsbefragung teil. Dieser Rücklauf (67 % der Teilnehmer des Vorjahres) ist als ausgesprochen hoch einzuschätzen, insbesondere deshalb, weil fast alle befragten Jugendlichen in ihrer bisherigen schulischen Laufbahn oder beim Versuch, eine Berufsausbildung zu beginnen, bereits erhebliche Mißerfolge hinnehmen mußten. Ein wesentlicher Grund für die hohe Beteiligung dürfte in der Sorge der Jugendlichen um ihre berufliche Situation liegen. Etliche Briefe und Meinungsäußerungen im Fragebogen deuten auch darauf hin, daß die Jugendlichen vom Bundesinstitut Hilfen erwarten zur Lösung ihrer Schwierigkeiten beim Übergang zwischen Schule und Beruf; vor allem, eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu finden.

Einen zusätzlichen Anreiz, an der Erhebung teilzunehmen, bot wieder eine Verlosung, diesmal konnten insgesamt 18 Radiobzw. Kassettenrecorder gewonnen werden.

Die ersten beiden Preise erhielten Jugendliche in Nordrhein-Westfalen: eine junge Frau in einer Kleinstadt im Sauerland und ein junger Mann in der Nähe von Aachen.

Der junge Mann hatte nach der Berufsvorbereitung (schulisches BVJ in NRW) recht problemlos einen Ausbildungsplatz über eine Zeitungsanzeige als Bauschlosser gefunden, auf dem er auch geblieben ist. Die Arbeit sei manchmal schwer, sagte er, gefiele ihm aber im großen und ganzen gut. Er hätte auch damals nicht so recht gewußt, was er lernen sollte, deshalb sei ihm die Anzeige zur richtigen Zeit gekommen.

Bei der Hauptgewinnerin sah die Situation dagegen völlig anders aus: es erging ihr wie vielen jungen Frauen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz. Natürlich freute sie sich – ebenso wie der junge Auszubildende in Stolberg – über den gewonnenen Preis, lieber wäre ihr aber gewesen, das Bundesinstitut hätte an sie einen betrieblichen Arbeitsplatz als Preis vergeben. Einen solchen sucht sie schon seit zwei Jahren, und zwar in einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf, nachdem sie durch entsprechende Praktika festgestellt hat, daß sie keinen sozialpädagogischen, pflegerischen oder kaufmännischen Beruf erlernen möchte. Vorübergehend hat sie jetzt eine Arbeit (Fließbandarbeit) in einer Fabrik angenommen. Offensichtlich hat sie sich auch mit Hilfe ihrer Eltern, des Arbeitsamtes und anderer staatlicher Stellen besonders intensiv um einen Ausbildungsplatz bemüht. Ein Angebot im Rahmen des Modellversuchsprogramms „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ in Norddeutschland traut sie sich nicht

anzunehmen, weil ihr die Entfernung zum Elternhaus zu groß war. Jetzt sucht sie weiter im Umkreis von 100 km von ihrer Heimatstadt entfernt. Sie will nicht aufgeben: „Im August 1982 werde ich spätestens einen Ausbildungsplatz haben!“

Situation der Jugendlichen im Herbst 1981

Die Wiederholungsbefragung zeigt, daß sich die Situation rund 17 Monate nach Abschluß der Berufsvorbereitung insgesamt etwas günstiger darstellt als ein Jahr zuvor. So befanden sich im Oktober 1981 45 Prozent der Befragten in einer betrieblichen Berufsausbildung, gegenüber 35 Prozent [2] im vergangenen Jahr. Der Anteil der Befragten, die weiter auf eine Schule gehen, ist um rund die Hälfte auf 7 Prozent gesunken, während die Zahl der Übergänge in eine ungelernte Arbeit leicht angestiegen ist. Die Zahl der Jugendlichen, die auch zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung noch ohne Ausbildung und Arbeit waren, ist 1981 zwar leicht zurückgegangen. Es handelt sich aber immer noch um 16 Prozent. Bezogen auf die Gesamtzahl von etwa 70 000 Jugendlichen in schulischer Berufsvorbereitung und in den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Lehrgängen des Schuljahrs 1979/80 sind das mehr als 11 000 Jugendliche. Einer ungelernten Arbeit gingen 32 Prozent (hochgerechnet 23 000) nach, so daß etwa 34 000 Jugendliche (= 48%) keine qualifizierte Ausbildung erhielten.

Stabilität der Übergänge 1980

Die Übersicht zeigt die Stabilität der Übergänge der Jugendlichen, die sowohl im Herbst 1980 als auch 1981 befragt worden sind.

Übersicht 1: Übergänge der Absolventen der Berufsvorbereitung des Jahrganges 1980: Vergleich des Verbleibs im Herbst 1980 mit dem Verbleib im Herbst 1981

1980 1981	duales System	Schule 1)	Arbeit	ohne Aus- bildung bzw. Arbeitsplatz	Prozent- verteilung 1981
duales System	83	35	21	23	45
Schule 1)	1	26	4	8	7
Arbeitsplatz	9	21	62	36	32
ohne Ausbil- dungs- bzw. Arbeitsplatz	7	18	14	33	16
Summe (gerundet)	100	100	100	100	100
Prozent- verteilung 1980 2)	35	13	30	21	100

1) Vorwiegend berufliche Vollzeitschulen wie Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen; einschließlich von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Kurse.

2) Abweichungen gegenüber den Werten, die im Berufsbildungsbericht 1981 ausgewiesen sind, entstehen dadurch, daß hier nur die Absolventen einbezogen werden, die sich sowohl 1980 als auch 1981 an der Befragung beteiligt haben.

Bereits 1980 hatte mehr als die Hälfte der Absolventen als Ziel eine betriebliche Ausbildung angegeben. Von den Jugendlichen, die damals einen Ausbildungsplatz gefunden hatten, waren 1981 noch 83 Prozent dort verblieben. Die Abbrecherquote von 17 Prozent bei den befragten Jugendlichen liegt damit um das Dreifache höher als bei allen Auszubildenden (1980: 5,5% [3]). Abgesehen von einem sehr geringen Schüleranteil gingen die meisten Abbrecher — nämlich 94 Prozent — einer ungelernten Arbeit nach bzw. waren ohne Ausbildung oder Arbeit.

Ein weiterer Schulbesuch nach der Berufsvorbereitung führte schließlich mehr als ein Drittel der Jugendlichen in das duale System. Nur noch 26 Prozent waren auch 1981 in einer schulischen Ausbildung verblieben. Vorwiegend handelt es sich dabei um berufliche Vollzeitschulen wie Berufsfachschulen und das Berufsgrundbildungsjahr. Der Anteil der Unversorgten liegt hier mit 18 Prozent allerdings noch über dem Durchschnittswert des Jahres 1981 (vgl. Übersicht 1). Von den Jungarbeitern des Jahres 1981 waren 62 Prozent auch ein Jahr zuvor schon als solche tätig. Positiv ist zu verzeichnen, daß etwa ein Fünftel in der Zwischenzeit noch in das duale System übergewechselt sind. Bezieht man hier „Schule“ als weitere bildungspolitische Versorgung mit ein, so haben ein Viertel ihren Ungelerntenstatus aufgeben können. 14 Prozent derjenigen, die 1980 immerhin noch eine Arbeitsstelle hatten, waren 1981 dagegen sowohl ohne Arbeits- als auch ohne Ausbildungsplatz.

Ein Drittel der 1980 unversorgt gebliebenen Jugendlichen hatte auch nach mehr als einem Jahr weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz. 36 Prozent der Unversorgten des Jahres 1980 fanden in der Zwischenzeit einen Arbeitsplatz, was allerdings bedeutet, daß von den Jugendlichen, die 1980 ohne Ausbildung und ohne Arbeit waren, nahezu 70 Prozent im Anschluß an die Berufsvorbereitung keine weitere Ausbildung annehmen konnten. Hingegen konnten 23 Prozent aus dieser Gruppe einen Ausbildungsvortrag abschließen. Die wenigsten gingen weiter zur Schule.

Die Veränderung der Ausbildungschancen läßt sich am Beispiel „duales System“ und der „Nichtversorgung“ (keine Ausbildung und keine Arbeit) zusammenfassen:

Die Auszubildenden des Jahres 1981, die 1980 eine Berufsvorbereitung absolviert hatten (von allen Befragten waren es 45%) setzen sich folgendermaßen zusammen:

- 65% von ihnen hatten die „Lehre“ schon 1980 begonnen,
- 10% waren 1980 zunächst in eine weitere schulische Ausbildung gegangen,
- 14% hatten 1980 eine Arbeit angenommen,
- 11% waren damals unversorgt geblieben.

Für die Jugendlichen, die 1981 ohne Ausbildung oder Arbeit gewesen sind (16%), ergibt sich dagegen folgende Übergangsstruktur:

- 44% von ihnen waren sowohl 1980 als auch 1981 ohne Ausbildung oder Arbeit geblieben,
- 26% hatten 1980 eine ungelernte Arbeit angenommen,
- 15% waren zunächst zur Schule gegangen,
- 14% hatten 1980 eine Lehre begonnen.

Weitere Auskunft über die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen ein Jahr nach Abschluß der Berufsvorbereitung, untergliedert nach den Merkmalen Geschlecht, Nationalität und Art der Berufsvorbereitung gibt die Übersicht 2 (s. rechte Spalte, oben).

Bei den Übergängen in das duale System fällt besonders der überproportionale Anstieg des Anteils der ausländischen Jugendlichen um mehr als das Doppelte auf. Die Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern sind somit hier geringer geworden.

Bei den Unversorgten zeigt sich, daß der Anteil der Mädchen, die auch 1981 ohne Ausbildung oder Arbeit geblieben waren (21%), weniger gesunken ist als der Vergleichswert der Jungen, womit sich die hier bereits bestehenden Unterschiede noch verstärkt haben.

Übersicht 2: Verbleib der Absolventen der Berufsvorbereitung des Jahrgangs 1980 im Herbst 1981 (in %) 1)

Verbleib im Herbst 1981	Befragte insgesamt	Träger		Geschlecht		Nationalität	
		Schule ³⁾	Kurs ³⁾	männl.	weibl.	dt.	ausl.
duales System	45 (35)	43 (33)	65 (56)	50 (39)	39 (30)	51 (42)	22 (10)
Schule 3)	7 (13)	7 (14)	3 (8)	6 (11)	9 (16)	6 (12)	9 (19)
Arbeitsplatz	32 (30)	34 (31)	21 (25)	33 (32)	32 (29)	28 (29)	50 (35)
Ohne Ausbildung/ ohne Arbeit	16 (21)	16 (22)	11 (12)	12 (18)	21 (25)	15 (17)	20 (36)
Summe gerundet	100	100	100	100	100	100	100

1) Die Vergleichswerte der Übergänge 1980 sind in den Klammern ausgewiesen. Unterschiede gegenüber den Werten, die im Berufsbildungsbericht 1981 erschienen sind, entstehen dadurch, daß hier nur die Absolventen einbezogen werden, die sich sowohl 1980 als auch 1981 an der Befragung beteiligt haben.

2) Von der BA geförderte Kurse.

3) Vorwiegend berufliche Vollzeitschulen wie Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen, einschließlich von der BA geförderte Kurse.

Auch unter den ausländischen Befragten war 1981 noch ein Fünftel ohne Ausbildung oder Arbeit. Gegenüber dem Vorjahr ist hier jedoch eine deutliche Verbesserung eingetreten.

Beim Übergang in eine Ungelerntentätigkeit sind die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Schulabgängern leicht zurückgegangen: im Herbst 1981 hatte jeweils etwa ein Drittel eine Arbeit angenommen. Eine Begründung liegt in der bekannten Tatsache, daß junge Frauen weitaus größere Schwierigkeiten haben, eine Ausbildungsstelle zu finden als männliche Bewerber und statt dessen schließlich auf eine ungelernte Arbeit auswichen.

Eine auffallende Entwicklung ist am Ende des ersten Jahres nach der Berufsvorbereitung beim Vergleich der deutschen und ausländischen Jugendlichen festzustellen: während bei den Deutschen der Anteil der Jungarbeiter zugunsten der Auszubildenden leicht zurückgegangen ist, stieg er bei den Ausländern an. Ein wesentlicher Teil der ausländischen Jugendlichen, die 1981 einer ungelernten Arbeit nachgingen, war unmittelbar nach der Berufsvorbereitung zunächst ohne Arbeit oder Ausbildung geblieben.

Wie schätzen die Jugendlichen selbst ihre Situation im Herbst 1981 ein?

Auf die Frage, inwieweit die Ausbildungs- oder berufliche Situation mehr als ein Jahr nach dem Ende der Berufsvorbereitung den Wünschen der Jugendlichen entspricht, gaben rund 61 Prozent eine positive Antwort. Fragen nach der Zufriedenheit werden bekanntlich im allgemeinen positiv beantwortet, allerdings ist bei der Untersuchung ein deutlicher Rückgang der positiven Nennungen gegenüber der ersten Befragungswelle festzustellen: die vergleichbare Frage wurde 1980 noch von 71 Prozent der Jugendlichen positiv beantwortet. Hinzu kommt, daß 1981 ein Teil der Befragten zwar eine positive Antwort gab, die bei der gleichen Frage außerdem vorhandene (offene) Begründungsmöglichkeit des „Nichtgefallens“ aber gleichzeitig nutzte, um ausführlicher sein Mißfallen an der aktuellen Ausbildungs- oder Berufssituation zu begründen [4].

Der weitaus größte Teil der Jugendlichen gab an, deshalb nicht zufrieden zu sein, weil sie lieber eine Lehre begonnen hätten. Nimmt man diejenigen hinzu, die lieber eine Arbeit angenommen

hätten oder eine „Lehrstelle“ in einem anderen Beruf, so umfaßt diese Gruppe mehr als ein Fünftel (21%) [5]. Weniger als 2 Prozent dagegen gefiel ihre Situation nicht, weil sie lieber zur Schule gegangen wären.

Diese positiven oder negativen Einschätzungen hängen – was naheliegt – von der tatsächlichen Situation der Jugendlichen ab: der Grad der Zufriedenheit ist bei den Auszubildenden mit etwa 79 Prozent am höchsten. Allerdings geben immerhin 7 Prozent an, sie wollten lieber einen anderen Beruf erlernen.

Drei Viertel der Schüler äußerten, die schulische Ausbildung entspräche ihren Wünschen [6].

Von den Jugendlichen, die eine ungelernte Arbeit ausüben, sehen darin nur 56 Prozent ihren Wunsch erfüllt, bei etwa einem Viertel ist das nicht der Fall. Sie geben keine Alternativen an, während 14 Prozent lieber eine betriebliche Ausbildung begonnen hätten. Die Absolventen der Berufsvorbereitung, die ohne berufliche Qualifizierung eine Arbeit angenommen haben, sind demnach deutlich weniger zufrieden als Auszubildende oder die Schüler. Am wenigsten sind jedoch erwartungsgemäß die Jugendlichen mit ihrer Situation einverstanden, die weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz gefunden haben: die größte Gruppe von ihnen – 46 Prozent – sucht einen betrieblichen Ausbildungs- platz, während ein Viertel eine Arbeit annehmen möchte.

Berufsvorbereitung eigentlich deutlicher hätten verbessern müssen.

Die Erhebung hat ebenfalls gezeigt, daß die jungen Frauen in besonders hohem Maße von dem zu knappen Ausbildungsangebot betroffen sind. Viele von ihnen weichen resigniert auf einen Arbeitsplatz aus, andere haben nicht einmal dort Glück.

Uns erreichten von etlichen Befragungsteilnehmern zusätzlich zu den Fragebögen Briefe, in denen sie sehr genau, differenziert und fast verzweifelt ihre Situation schildern. Abschließend soll hier exemplarisch der Brief einer Jugendlichen wiedergegeben werden. Er faßt das zusammen, was andere Briefe ebenfalls enthalten und auch aus den Antworten zu der offenen Frage hervorgeht.

„ . . . Wenn man sich 1000mal wo beworben hat (mündlich, schriftlich, telefonisch usw.) und immer eine Absage bekommt (direkt, gerade so verfehlt), dann hat man irgendwann doch keine Lust mehr. Aber Sie haben das vielleicht noch nicht kennengelernt. Ich meine, bei sich selbst! Oder? Sie kennen es nur von den anderen, die sich abrackern, überhaupt etwas zu bekommen. Ich finde das ja, was Sie hier so machen, ganz nett von Ihnen, aber was bringt es für mich? Für Sie ja! Das ist eben Ihre „Arbeit“! Ich habe einen Hauptschulabschluß Notendurchschnitt: 2,0. Aber die wollen lieber einen Realschüler mit: 4,5.“

Zusammenfassung

Schon die Ergebnisse der Erstbefragung 1980 haben gezeigt: die unterschiedlichen Ausbildungschancen der Jugendlichen aufgrund der persönlichen Ausgangslage wie Nationalität, Geschlecht schulische Vorbildung sind derart gravierend, daß sie fast alles, was in der Berufsvorbereitung selbst geschieht, überdecken.

Die vorliegenden ersten Ergebnisse der Wiederholungsbefragung bestätigen diese Tendenz, wenn sich auch hier und dort Verbesserungen ergeben haben. Die Erwartung, daß die Jugendlichen zwar nicht in den ersten Monaten, wenn sie aber mehr Zeit für die Suche haben, dann später noch einen Ausbildungsplatz oder wenigstens eine Arbeitsstelle finden, hat sich nur für vergleichsweise wenige erfüllt. Bei dieser Gruppe der Schulabgänger wirkt sich das allgemein zu knappe Angebot an Ausbildungsplätzen besonders deutlich aus. Allerdings sollte man nicht in den Irrtum verfallen, der Grund dafür liege in erster Linie bei den Jugendlichen selbst. Schulische Defizite z. B. wurden teilweise ausgeglichen – immerhin holten 21 Prozent der Befragten einen Hauptschulabschluß nach – so daß sich ihre Chancen nach der

Anmerkungen

- [1] Vgl. auch BWP 1/1981 sowie den ausführlichen Forschungsbericht „Berufsvorbereitung – was kommt danach?“ Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung (in Vorbereitung).
- [2] Unterschiede gegenüber den Werten, die im Berufsbildungsbericht 1981 erschienen sind, entstehen dadurch, daß hier nur die Absolventen einbezogen werden, die sich sowohl 1980 als auch 1981 an der Befragung beteiligt haben.
- [3] Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 1980. Stuttgart und Mainz 1981, S. 47. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Abrecherstatistik des Statistischen Bundesamtes nicht diejenigen ausgliedert, die nach Abbruch der Ausbildung einen neuen Vertrag abschließen. Die „echte“ Abrecherquote dürfte demnach unter 5,5% liegen, womit der Unterschied zu den hier Befragten noch größer ausfällt.
- [4] Da es sich hier um die Darstellung der ersten Ergebnisse handelt, kann die offene Antwort der Jugendlichen zur Einschätzung noch nicht umfassend wiedergegeben werden. Der Trend entspricht aber den Ergebnissen des geschlossenen Teils der Frage.
- [5] Ohne die entsprechenden offenen Antworten.
- [6] Die übrigen Antworten der Schüler werden hier aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt.

Ergänzung

Zum Aufsatz „W. Markert; Zur Bildungssituation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland“ im Heft 1/82, S. 25, lk. Spalte, 3. Absatz konnte aus technischen Gründen folgende Ergänzung des Autors nicht mehr berücksichtigt werden:

In der neuesten Repräsentativerhebung zur „Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland“, die 1980 vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung im Auftrag des Bundesinstituts für Arbeit und Sozialordnung durchgeführt wurde, ist eine strukturelle Veränderung dieser Ergebnisse nicht zu erkennen. Doch sind einige Unterschiede zu der Repräsentativerhebung von 1972 von Bedeutung.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß der Anteil von Ungelehrten ausländischen Arbeitnehmern zurückgegangen, der Anteil an Facharbeitern aber gestiegen ist. So sind 1980 etwa 25,5% aller ausländischen Arbeitnehmer als Facharbeiter be-

schäftigt, der Anteil der Un- und Angelernten liegt noch etwas über 70%. In diesen veränderten Daten sind einmal Aufstiegsprozesse zu verzeichnen, so stieg etwa der Anteil der ausländischen Facharbeiterinnen von 3% auf 11%. Zum anderen fanden aber auch Abwanderungen bei den Un- und Angelernten statt. Insgesamt liegt somit der Anteil der un- und angelernten ausländischen Arbeitnehmer noch immer erheblich über dem der deutschen Arbeitnehmer [5]. Hierdurch ändert sich auch die Anmerkung [5] auf der Seite 29:

Anmerkung [5]

Vgl. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Repräsentativuntersuchung '72, Nürnberg 1973. Gaugler/Weber u. a. 1978, S. 74 f. und Mehrländer u. a., 1981, S. 138.

Abweichungen zwischen den einzelnen Untersuchungen ergeben sich auch aus unterschiedlichen Erhebungsmethoden und Einstufungen. So wurden z. B. bei Gaugler u. a. ausländische Meister und Vorarbeiter nicht mitgezählt.

ZUR DISKUSSION

Reinhold Neuber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Unter der Rubrik „Zur Diskussion“ in BWP 6/81 setzt sich Jürgen Walter mit den Ausführungen von Uwe Grünewald und Richard Koch zum DGB-Papier zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich auseinander und bedauert am Schluß seiner Ausführungen, daß die Reformvorschläge des Bundesinstituts für diesen Bereich noch immer nicht auf dem Tisch liegen, obwohl es dazu seit bald zehn Jahren entsprechende Projekte im Bundesinstitut gebe. Abschließend kommt er zu dem Ergebnis, das Bundesinstitut vermeide bewußt eigene Vorschläge, um nicht anzuecken.

Wer nur den Aufsatz von Jürgen Walter zu diesem Thema kennt, könnte daraus den Eindruck gewinnen, das Bundesinstitut hätte in der Sache bisher weder Vorschläge gemacht noch Ergebnisse vorzuweisen, und nur die Gewerkschaften hätten in dem mit der kaufmännischen Fortbildung befaßten Fachausschuß FA 4-2 einen Konzeptvorschlag eingebracht. Ein solcher Eindruck kann ~~dem~~ Autor nicht beabsichtigt sein, da er als Mitglied des Fachausschusses selbst besser Bescheid weiß. Aus diesem Grund folgen hier einige ergänzende Fakten.

Das Bundesinstitut hat 1978 eine Problemanalyse über den kaufmännischen Weiterbildungsbereich vorgelegt, in der es die Forderung nach einem Gesamtkonzept für die kaufmännische Weiterbildung erhob [1].

1979 legte das Bundesinstitut einen ersten Entwurf für ein solches Gesamtkonzept vor, der in einem Kreis von mehr als 30 Experten aller betroffenen Verbände und Institutionen drei Tage lang auf einem Kolloquium des Bundesinstituts diskutiert wurde. Diesen Entwurf hat das Bundesinstitut anschließend zu einem Ordnungsrahmen für die kaufmännische Weiterbildung überarbeitet und in BWP 3/1980 veröffentlicht [2].

Im gleichen Zeitraum hat das Bundesinstitut eine Dokumentation des gesamten kaufmännischen Weiterbildungsangebots, soweit es Prüfungsabschlüsse betrifft, erstellt und veröffentlicht [3], von der inzwischen bereits eine neue Auflage veröffentlicht wurde [4]. 1979 wurde der Fachausschuß 4-2 vom Bundesinstitut berufen, um über ein Gesamtkonzept der kaufmännischen Weiterbildung zu beraten; er konnte sich jedoch noch nicht konstituieren, weil die Sozialpartner über wesentliche Grundsatzfragen der kaufmännischen Weiterbildung kontroverse Auffassungen vertraten und seit 1979 in einer Serie von gemeinsamen Gesprächen darüber verhandelten.

Uwe Grünewald/Richard Koch
Bundesinstitut für Berufsbildung

Anmerkungen zum Leserbrief von Jürgen Walter

In einem in der Nummer 6/81 der Zeitschrift BWP abgedruckten Leserbrief hat Jürgen Walter zu unserem in der Nummer 5 der BWP erschienenen Beitrag, der sich mit dem DGB-Papier zur Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich auseinandersetzt, Stellung genommen. Walter ist Mitautor des DGB-Papiers und wir hätten es von daher begrüßt, wenn er seine Replik sachlicher ausgerichtet und die Gelegenheit genutzt hätte, seine Vorstellungen über die auch von ihm notwendig erachtete weitere konzeptionelle Ausgestaltung des DGB-Vorschlags zu verdeutlichen.

Wenn die DGB-Konzeption zur Neuordnung der kaufmännischen und verwaltenden Berufsausbildung an so entscheidenden Punkten wie der Frage der Grundberufe oder der Lernorte wenig kon-

Diese Verhandlungen dauerten ein ganzes Jahr, und erst im August 1980 konnten die Sozialpartner dem Bundesinstitut als Ergebnis dieser Verhandlungen ihre gemeinsamen Vorstellungen zur kaufmännischen Weiterbildung mitteilen. Nach einem Beschuß des Hauptausschusses des Bundesinstituts sollten diese Vorstellungen die Beratungsgrundlage für den Fachausschuß 4-2 bilden.

Erst danach konnte sich der Fachausschuß konstituieren und berät nun seit Anfang 1981 über zwei Bereiche der kaufmännischen Fortbildung – Rechnungswesen/Finanzierung und Industriefachwirt.

Bis jetzt wurden vier Sitzungen durchgeführt, und das Bundesinstitut hat dazu allein sechs Beratungsvorlagen erstellt, zuletzt zwei Aufgabenkataloge und Funktionsbilder für die beiden oben genannten Fortbildungsbereiche, die zu Fortbildungsordnungen weiterentwickelt werden sollten. Die letzten drei von diesen sechs Vorlagen konnten bisher noch nicht beraten werden, weil sich eine wesentliche Gruppe von Sachverständigen innerhalb des Fachausschusses außer Stande erklärt hat, ihre Beratungsaufgabe wahrzunehmen. Dieser Schritt wird von der betreffenden Gruppe damit begründet, daß erst eine Abstimmung über die Frage der Anwendung des § 46 Abs. 2 BBiG erforderlich ist.

Wer also behauptet, das Bundesinstitut lasse es an Reformvorschlägen, Konzepten und sonstigen Ergebnissen fehlen, der gibt ein verfälschtes Bild der Tatsachen wieder und schiebt völlig zu unrecht dem Bundesinstitut den Schwarzen Peter zu.

Anmerkungen

- [1] Neuber, R.; Kalusche, B.: Problemanalyse zur Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereichs. Berichte zur beruflichen Bildung, Nr. 7, Berlin 1978.
- [2] Vgl. Neuber, R.; Spree, B.: Neuansätze in der kaufmännischen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 9 (1980), Heft 3, S. 26-29.
- [3] Kalusche, B.; Neuber, R.: Das kaufmännische Weiterbildungsangebot 1976/77. Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1979.
- [4] Trautmann, H.; Neuber, R.: Das kaufmännische Weiterbildungsangebot 1980/81. Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1982.

kret ist, so bleibt dadurch auch viel Raum für Auslegungen, was einerseits Unterstellungen wie die von Vertretern der Arbeitgeberseite, der DGB wolle die Berufsausbildung verschulen (der wir uns entgegen der Behauptung von Walter so nicht angeschlossen haben), herausfordert, andererseits aber auch konstruktive Kritik schwierig macht.

Einige inhaltliche Anmerkungen und Unterstellungen Walters geben uns Anlaß, folgendes klarzustellen:

- Wir nehmen das Problem der Arbeitslosigkeit, von der heute die in Büro und Verwaltung Beschäftigten bedroht sind, nicht auf die leichte Schulter. Dies geht im übrigen aus unserem in der gleichen Nummer der BWP erschienenen Beitrag „Der technisch-organisatorische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich und seine Auswirkung auf die Berufsausbildung“ hervor.

Auf der anderen Seite halten wir es allerdings für notwendig, auf den bislang in der Diskussion oft vernachlässigten Gesichtspunkt der qualitativen Veränderung von Arbeitsplätzen durch die gegenwärtigen Anwendungsformen der Informations-technik aufmerksam zu machen. Die Kernfrage lautet, wie Arbeitsplatzsicherung mit einer menschengerechten und – dies bedeutet auch – einer qualifikationsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen verbunden werden kann.

- Wir halten – und dies durchaus in Übereinstimmung mit den Thesen von Michael Brater, auf die Walter hinweist – die Schneidung von Berufen für ein wesentliches Instrument der Neuordnung, dessen Nutzung jedoch im Hinblick auf die

Konsequenzen für die einzelnen Auszubildenden und das Verhältnis von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem genau durchdacht werden muß.

- Die von uns abschließend formulierten Grundsätze einer Reform der kaufmännischen Berufsausbildung bedürfen sicherlich ebenso wie die DGB-Konzeption der Konkretisierung. Wir sind allerdings nicht so sicher, ob, wie Jürgen Walter meint, diese Grundsätze „jedermanns Zustimmung“ finden werden, sonst wäre nämlich nicht verständlich, warum die Reform der kaufmännischen Berufsausbildung nicht schon lange und zur Zufriedenheit aller beteiligten Seiten abgeschlossen ist, sondern nach wie vor im immer wieder auf-flackernden Streit der Sozialparteien stecken bleibt.

KURZMELDUNGEN

Viele Kraftfahrzeugmechaniker wechseln den Beruf – viel Erlerntes auch im neuen Beruf verwertbar

Mehr als die Hälfte derer, die einmal eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker gemacht haben, sind heute in einem anderen Beruf tätig: 12 Prozent als Kraftfahrer, 3 Prozent als Tankwarte, 10 Prozent in anderen Metallberufen, 6 Prozent als Industriemeister, Techniker und Ingenieure und weitere 27 Prozent in vielen anderen Berufen. Der Berufswechsel bedeutet aber nicht unbedingt, daß in der Ausbildung erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse nicht mehr verwendet werden könnten: Rund 60 Prozent der in anderen Berufen tätigen Kraftfahrzeugmechaniker geben an, daß sie viel von dem in der Ausbildung Erlernten heute noch verwenden können. Dies geht aus der Studie „Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen“ hervor, die das Bundesinstitut für Berufsbildung kürzlich veröffentlichte. Sie basiert auf einer Befragung von 30 000 deutschen Erwerbspersonen, die das Institut zusammen mit dem Institut für Arbeits-

markt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt hat.

42 Prozent der gelernten Kfz-Mechaniker sind in ihrem Beruf geblieben. Insgesamt sind 274 000 Erwerbstätige als Kraftfahrzeugmechaniker tätig. Darunter 73 Prozent mit dem Status eines Facharbeiters, 22 Prozent als Meister. Die „Meisterquote“ ist damit wesentlich höher als in anderen stark besetzten Metallberufen. Sie beträgt z. B. bei Drehern 9 Prozent, bei den Maschinenschlossern 17 Prozent der jeweiligen Erwerbstätigen. Allein der zweite große Metallhandwerksberuf, der Installateur, hat mit 23 Prozent eine ähnlich hohe Meisterquote.

Der Beruf des Kraftfahrzeugmechanikers ist seit vielen Jahren der beliebteste Ausbildungsberuf für Jungen. Die Zahl der Auszubildenden in den beiden Berufen Kfz-Mechaniker (Handwerk) und Kfz-Schlosser (Industrie) stieg von 56 000 im Jahre 1960 auf 99 000 im Jahre 1980 an. Insgesamt haben 571 000 deutsche Erwerbstätige diesen Beruf erlernt (Stand 1979).

Die Studie „Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen“ ist als Heft 39 der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen und beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr zu beziehen.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

- Christel Alt; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Lernorganisation in der beruflichen Bildung“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB
 Christel Balli; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Fernunterricht“ der Hauptabteilung „Medienforschung“ des BIBB
 Ruth Brandherm-Böhmker; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitskräfteforschung“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, Godesberger Allee 149, 5300 Bonn 2
 Frank Braun; wiss. Mitarbeiter am Deutschen Jugendinstitut, Saarstraße 7, 8000 München 40
 Dr. Mariiese Dobberthien; Leiterin der Abteilung „Frauen“ beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg, Kanzleistraße 20, 7000 Stuttgart 1
 Dr. Christoph Ehmann; Leiter der Abteilung „Fernunterricht“ der Hauptabteilung „Medienforschung“ des BIBB
 Helga Foster; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Berufliche Andragogik“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB
 Brigitte Gravalas; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Sozioökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
 Dr. Uwe Grünewald; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
 Dr. Barbara Hegelheimer; wiss. Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33
 Beate Hesse; Referentin im Arbeitsstab „Frauenpolitik“ im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, Kennedyallee 105-107, 5300 Bonn 2
 Margitta Klähn; wiss. Mitarbeiterin an der TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 1000 Berlin 12
 Dr. Richard Koch; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
 Melanie Nassauer; wiss. Mitarbeiterin an der TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 1000 Berlin 12
 Reinhold Neuber; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikations- und Ordnungsstrukturen“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB
 Monika Oels; Fachbereichsleiterin für den Fachbereich „Berufliche Bildung“ an der Volkshochschule Charlottenburg, Heerstraße 12, 1000 Berlin 19
 Angela Paul-Kohlhoff; wiss. Mitarbeiterin am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Rheinlanddamm 199, 4600 Dortmund 1
 Josefine Popp; Mitarbeiterin im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB
 Dr. Josef Rützel; wiss. Assistent an der Universität Dortmund, August-Schmidt-Straße 4, 4600 Dortmund 50
 Dr. Barbara Stiegler; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitskräfteforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Godesberger Allee 149, 5300 Bonn 2
 Gisela Westhoff; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

MODELLVERSUCHE

Bisherige Veröffentlichungen zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Seit 1977 werden Modellversuche durchgeführt, in denen lernschwache und/oder sozial benachteiligte Jugendliche ausgebildet werden. Bislang sind daraus im Vorfeld und während ihrer Durchführung (abgesehen von modellversuchsinternen Berichten) folgende Veröffentlichungen erschienen:

MODELLVERSUCH

„Integration der Berufsausbildung verhaltengestörter und nicht verhaltengestörter Jugendlicher (JOHANNESBURG)“.

KLEIN, WICHARD und STURZEBECHER, Klaus:

Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI bei Jugendlichen in Heimerziehung. In: *Diagnostica* (1979), Heft 25, S. 170-180

STURZEBECHER, Klaus und KLEIN, WICHARD:

Integration der beruflichen Ausbildung von verhaltengestörten Heimjugendlichen und externen Teilnehmern. Vorstellung eines Modellversuchs. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Jg. 9 (1980), Heft 2, S. 12-16. Abstract in: *erziehung*, Jg. 13 (1980), Heft 10, S. 67.

STURZEBECHER, Klaus und KLEIN, WICHARD:

Verhaltengestörte Jugendliche in Heimerziehung und externe Teilnehmer in einem integrierten Berufsausbildungsmodell. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): *Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche*. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 9-29).

MODELLVERSUCH

„Berufliche Integration jugendlicher Drogen- und Alkoholgefährdeter im Rahmen einer therapeutischen Werkstattarbeit (DPWV-HANNOVER)“.

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR JUGENDHILFE u. a. (Hrsg.):

Kurzbeschreibung des Vorhabens. Jugendarbeitslosigkeit. Analysen, Maßnahmen, Konzepte. Neuwied: Luchterhand 1977, II 5.2.7 (Loseblattsammlung).

NOWAG, Norbert:

Modellversuch „Berufliche Integration jugendlicher Drogen- und Alkoholgefährdeter im Rahmen einer therapeutischen Werkstattarbeit“ – Konzept und erste Ergebnisse. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): *Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche*. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 31-44).

MODELLVERSUCH

„Verbesserung der Integration verhaltens- und lerngestörter Jugendlicher in das Berufsleben (STEPHANSSTIFT)“.

KÖRNER, Irmela:

Berufsbildungswerk für Jugendliche. In: *Evangelische Zeitung* vom 1. 10. 1978.

SCHROEDER, Hans-Jürgen:

An Hindernissen vorbei in die offene Welt führen. In: „*Helfende Hände*“ vom Oktober 1978.

STEPHANSSTIFT (Hrsg.):

Bote aus dem Stephansstift. In: *Schwerpunkttheft „Berufliche Bildung“* vom November 1978.

FILTHUTH, Karl-Heinz:

Pilot experiment: Improving the integration of behaviorally disturbed and learning disabled adolescents into working life. In: *Internationale Zeitschrift für Rehabilitationsforschung*, (1979), Heft 2, S. 258-259.

STEPHANSSTIFT (Hrsg.):

Pädagogische Konzeption für die Erziehungsarbeit in den evangelischen Kinder- und Jugendheimen. Oktober 1980.

FILTHUTH, Karl-Heinz und GÜRTLER, Wilfried:

Modellversuch „Verbesserung der Integration verhaltens- und lerngestörter Jugendlicher in das Berufsleben“. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): *Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche*. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 45-68).

FILTHUTH, Karl-Heinz:

Berufsvorbereitung am Beispiel des Modellversuchs. In: *Unsere Jugend* März 1982 (Zur Veröffentlichung vorgesehen)

FILTHUTH, Karl-Heinz:

Bericht über Modellversuch. In: *Sozialpädagogik*, März 1982 (Zur Veröffentlichung vorgesehen)

MODELLVERSUCH

„Modellversuch einer Berufsausbildung für schwer vermittelbare Jugendliche mit sozialpädagogischer und wissenschaftlicher Begleitung (AWOM-MINDEN)“.

SANDMANN, Jürgen:

Berufsausbildungsmodell der Arbeiterwohlfahrt Minden-Lübbecke, Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): *Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche*. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 69-91).

MODELLVERSUCH

„Ausbildung Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen im Jugendhilfebereich (SENAT BERLIN)“.

VERBAND FÜR SOZIALKULTURELLE ARBEITEN e.V. (Hrsg.):

Modellversuch: Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfebereich in anerkannten Ausbildungsberufen — Konzeption des Modellversuchs. In: *Rundbrief Nr. 2* (1979).

Kurzfassung des Modellversuchs. In: Anlage zum newsletter unemployed, final report of the German participiens ifs (international federation of settlements and neighbourhood centres) international seminar 1979 Marcinelle.

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR JUGENDHILFE u. a. (Hrsg.):

Modellversuch: Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfebereich in anerkannten Ausbildungsberufen im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung. Jugendarbeitslosigkeit. Analysen, Maßnahmen, Konzepte. Neuwied: Luchterhand 1980, III 7 (Loseblattsammlung).

COLLINGRO, Peter u. a.:

Modellversuch: Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfebereich in anerkannten Ausbildungsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): *Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche*. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 93-109).

COLLINGRO, Peter u. a.:

Erste Erfahrungen mit dem Modellversuch „Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfebereich in anerkannten Ausbildungsberufen“. In: GERDS, Peter u. a. (Hrsg.): *Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag*. Frankfurt a. M.: Campus 1982, S. 173-183.

MODELLVERSUCH

Berufsausbildung mit besonderer Lernunterstützung (STADT RÜSSELSHEIM u. a.)

Kurzbeschreibung des Modellversuchs „Berufsausbildung mit besonderer Lernunterstützung“ in Rüsselsheim. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 9 (1980), Heft 6, S. 26-27.

AUTORENKOOLLEKTIV DES AUSBILDUNGSTEAMS UND DER WISS. BEGLEITUNG:

Vorstellung des Rüsselsheimer Modellversuchs „Berufsausbildung Jugendlicher mit besonderer Lernunterstützung“. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 111-131).

MODELLVERSUCH

„Ausbildungsvorbereitung schwer vermittelbarer Jugendlicher (JUBA)“.

PHILIPS GMBH APPARATE-FABRIK WETZLAR (Hrsg.): Projekt JUBA (Jugend-Bildung-Arbeit). Wetzlar 1980

BRATER, Michael:

Berufliche Förderung Jugendlicher. Das Konzept des Modellversuchs „JUBA“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 2, S. 7-10.

BRATER, Michael:

Neue Formen der Jugendarbeiterbildung. Theoretische Erträge und praktische Ansätze des Modellversuchs „JUBA“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14 (1981), Heft 3, S. 263-273.

BRATER, Michael:

Berufliche Förderung Jugendlicher in der Philips-Apparatefabrik Wetzlar – Konzept und erste Erfahrungen des Modellversuchs „JUBA“. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 133-157).

MODELLVERSUCH

„Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-MODELL)“

REISER, Reinhart:

Berufseingliederung von Lernbehinderten. In: Beruf und Bildung, Jg. 21 (1973), Heft 11, S. 4-7.

REISER, Reinhart:

Chancen für die Lernbehinderten, Übersicht über bisherige Berufseingliederungs- und Berufsausbildungsmaßnahmen. In: Beruf und Bildung, Jg. 22 (1974), Heft 9, S. 2-6.

SCHARFF, Günther:

Berufliche Eingliederung von Lernbehinderten – das Nürnberger Modell. In: Sonderschuldienst (1974), Heft 39, S. 1-2.

DEUTSCHER HANDWERKS KAMMERTAG (Hrsg.):

Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung „Lernbehinderter“. Bonn 1975.

REISER, Reinhart:

Das Modell in der Praxis – Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter. In: Deutsches Handelsblatt Nr. 23-24/1975, S. 743-744.

REISER, Reinhart:

Jugendliche ohne Berufsausbildung. In: Beruf und Bildung, Jg. 23 (1975), Heft 6, S. 2-7.

REISER, Reinhart:

Lernbehinderte wird das Lernen leichter. Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter. In: Beruf und Bildung, Jg. 24 (1976), Heft 2, S. 5-8.

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR JUGENDHILFE u. a. (Hrsg.):

Deutscher Handwerkskammertag Bonn: Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung „Lernbehinderter“. Jugendarbeitslosigkeit. Analyse, Maßnahmen, Konzepte. Neuwied: Luchterhand 1977, III 6 (Loseblattsammlung).

REISER, Reinhart:

Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung „Lernbehinderter“. Darstellung des Modells unter Berücksichtigung von bereits gewonnenen Erfahrungswerten. In: Forum Jugendhilfe. AGJ-Mitteilungen (1977), Heft 3, S. 51-54.

ZIELKE, Dietmar:

Berufsausbildung für „Lerngestörte“ – Informationen zu einem vom BIBB wissenschaftlich begleiteten Modellversuch der Handwerkskammer für Mittelfranken (DHKT-Modell) –. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 6 (1977), Heft 4, S. 23-24.

SCHARFF, Günther und ZIELKE, Dietmar:

Zu den Berufsperspektiven und Berufswünschen von Abgängern der Schule für Lernbehinderte am Beispiel einer Nürnberger Untersuchung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 7 (1978), Heft 2, S. 20-24 und Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 29 (1978), Heft 12, S. 745-752.

REISER, Reinhart:

Die Berufsbildung „Lernbehinderter“. Ein Modell zur Berufseingliederung. In: VBB aktuell, Jg. 27 (1978), Heft 8-9, S. 306-311.

SCHARFF, Günther:

Kurzfassung des DHKT-Modellversuchs. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 30 (1979), Heft 1.

SCHARFF, Günther:

Berufliche Starthilfe für Schulabbrecher und Lernschwache, dargestellt am Handwerk (I). In: SIEPMANN, K. E. und JANCKE, Egbert (Hrsg.): Sonderschüler zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem – Berufliche Starthilfe für Schulabbrecher und Lernschwache. München: 1979

BRÜGGERMANN, Wilfried:

Berufliche Starthilfe für Schulabbrecher und Lernschwache, dargestellt am Handwerk (II). In: SIEPMANN, K. E. und JANCKE, Egbert (Hrsg.): Sonderschüler zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem – Berufliche Starthilfe für Schulabbrecher und Lernschwache. München: 1979

ZIELKE, Dietmar und DEGEN, Ulrich:

„Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 9 (1980), Heft 3, S. 29-30.

BUNK, Gerhard P. u. a.:

Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell). Berlin: BIBB 1980 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 4)

BUNK, Gerhard P.:

Merkmale des lernbeeinträchtigten Berufsschülers. In: SOMMER, K. H. (Hrsg.): Brennpunkt der Berufsbildung. Stuttgart: Holland und Josenhans 1980, S. 7-20.

DEGEN, Ulrich:

Kurzberichte zum Modellversuch der Handwerkskammer für Mittelfranken in Nürnberg: Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell). Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.): Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7, S. 159-181).

REISER, Reinhart:

Ist das DHKT-Modell übertragbar? In: Beruf und Bildung, Jg. 29 (1981), Heft 5, S. 3-7.

REISER, Reinhart:

Sozialpädagogische Aufgaben für Sondergruppen in der Berufsausbildung. In: Beruf und Bildung, Jg. 29 (1981), Heft 8, S. 3-6.

BUNK, Gerhard P. u. a.:

Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell), Teil II Berlin: BIBB 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 8).

ZIELKE, Dietmar:

Aufbereitung des Lernstoffes und der erforderlichen Qualifikationsmittel. In: Senator für Schulwesen in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Bildungsangebote für Jugendliche ohne Hauptschulabschluß und lernbehinderte Sonderschüler. Tagungsbericht: Berlin 1982 (hektographiert).

Aus den Modellversuchen sind außerdem folgende übergreifende Beiträge erschienen:

ZIELKE, Dietmar:

Variante beruflicher Erstausbildung für jugendliche Problemgruppen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 9 (1980), Heft 2, S. 7-12.

ZIELKE, Dietmar:

Erfahrungsaustausch der Modellversuche zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 9 (1980), Heft 6, S. 25-26.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG (Hrsg.): Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7).

LEMKE, Ilse G. und ZIELKE, Dietmar:

Möglichkeiten und Probleme der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 11 (1982), Heft 1, S. 10-15.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.):

Berufsvorbereitende Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche. Praxisberichte aus Modellversuchen (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 12 – in Vorbereitung).

Josefine Popp
BIBB, Berlin

Frauen an der Werkbank:

- *Bewältigen sie die Ausbildungs- und Berufsanforderungen?***
- *Sind sie mit ihrer Berufswahl zufrieden?***
- *Was halten die Betriebe davon?***

Diese und andere Fragen beantworten die Schriften

Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen – Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche

von Christel Alt, Herbert Arndt, Helga Ostendorf und Richard Schmidt-von Bardeleben
1980 · 114 Seiten · DM 10,-
(Modellversuche zur beruflichen Bildung Heft 6)

ISBN 3-88555-108-X

Das Modellvorhaben zielt darauf ab, jungen Frauen den Zugang zu gewerblich/technischen Berufen in der Praxis zu öffnen. Um dies zu erreichen, müssen sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Mädchen und deren Eltern anhand erfolgreich durchgeföhrter Modellversuche davon überzeugt werden, daß eine solche gewerblich/technische Ausbildung von Mädchen und ihre anschließende Beschäftigung als Facharbeiterinnen entgegen der bisher vorherrschenden Auffassung für beide Seiten eine lohnende Investition ist. Der Bericht skizziert die Rahmenbedingungen der Modellversuche und erläutert den Modellcharakter der Ausbildung. Darüber hinaus informiert er über Ziele und erste ermutigende Erfahrungen in den seit 1978 laufenden Modellversuchen.

Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen

von Christel Alt, Richard von Bardeleben, Helga Ostendorf und Mitgliedern der wissenschaftlichen Begleitung
1982 · ca. 400 Seiten · DM 20,-
(Modellversuche zur beruflichen Bildung Heft 10)

ISBN 3-88555-147-0

In diesem Sammelband werden zu den Themenkreisen – Berufswahl und Einstellung – Ausbildung von Mädchen in gewerblich/technischen Berufen – Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen von Frauen in gewerblich/technischen Berufen – Werkstattberichte aus zwanzig laufenden Modellversuchen und Ergebnisse der ersten einzelversuchsübergreifenden Auswertung durch das BIBB vorgelegt.

Die Beiträge des ersten Themenkreises befassen sich schwerpunktmäßig mit dem Berufswahlprozeß von Mädchen, der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und den Einstellungschancen interessierter Mädchen.

Im zweiten Themenkreis wird den Fragen nachgegangen, ob und mit welchem Erfolg und unter welchen Bedingungen die jungen Frauen die Ausbildung bewältigen und ob es hierin Unterschiede zu den jungen Männern gibt.

Eine dritte Gruppe von Beiträgen befaßt sich mit den Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen von Frauen in gewerblich/technischen Berufen. Insbesondere werden neuere arbeitswissenschaftliche Untersuchungsansätze und erste Ergebnisse, die durch Arbeitsschutzbestimmungen gesetzten Grenzen sowie von Betrieben geäußerte Einschätzungen zum Einsatz von Facharbeiterinnen und Gesellinnen in den gewerblich/technischen Berufen referiert.

Alle brauchen eine Ausbildung

Maßnahmen und Vorschläge für zusätzliche Ausbildungsplätze

**bi
bb** Bundesinstitut
für Berufsbildung

chen Anstrengungen zu unternehmen, um den Jugendlichen zu einer Teilnahme am Berufsleben zu verhelfen.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Björn Engholm, hat die Mitglieder des Hauptausschusses des Bundesinstituts, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Länder und Bundesministerien, aufgerufen, das Ausbildungspotenzial zu steigern. Die Aufforderung dieses Jahres auch durch unkonventionelle Maßnahmen zu steigern. Diese Aufrufe sind inzwischen viele gefolgt: Die Arbeitsämter, die Kammern, kommunale Stellen und Berufsschulen, die Gewerkschaften, Betriebs- und Personalausschüsse sowie Betriebsleitungen und Behördenchefs und viele andere mehr bemühen sich um unkonventionelle Maßnahmen vor Ort, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu erhalten.

Eine dieser Maßnahmen, mit der in Betrieben zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können, ist die Ausbildung von Jugendlichen im Betrieb.

Mit der vorliegenden Broschüre will das Bundesinstitut einen Mangel beheben, der mancherorts ein schnelles Handeln bereitwilliger Betriebe und Verwaltungen behindert: Es fehlt an praktischen Vorschlägen und Erfahrungen mit „unkonventionellen“ Maßnahmen. Wir haben in dieser Broschüre, der Aufforderung des Hauptausschusses vom 5. März 1982 folgend, eine Reihe von Beispielen zusammengestellt, die uns aus der Zusammenarbeit mit Betrieben und Verwaltungen, Verbänden und Gewerkschaften bekannt geworden sind. Dabei ging Schnelligkeit vor „Ausgewogenheit“ der Beispiele, Kurzinformation und Tips vor Detailgenauigkeit. Ziel der Veröffentlichung ist es nämlich, die zwischen Ostern und den Sommerferien noch möglichen Aktivitäten auf diesem Gebiet durch Vorschläge zu fördern. Für weitere Informationen steht das Bundesinstitut in Berlin und Bonn gern zur Verfügung.

Wir hoffen, mit den in dieser Broschüre genannten Beispielen einen kleinen Beitrag zu dem von allen an der Berufsbildung Beteiligten verfolgten Ziel geleistet zu haben.

Ausbildung für alle
geleistet zu haben.
H. Schmidt
— Hermann Schmidt —

... eine Initiative aus dem BIBB

INHALTSVERZEICHNIS

Um was geht es?	Seite 1
Zusätzliche Ausbildungsplätze – in der Praxis erprobte Wege	
1. Ausbildungsverbund – Verbund von Betrieben und Kooperation mit weiteren Lernorten	5
2. Ausweitung und Funktionserweiterung schulischer Ausbildungsangebote (Grundbildung und Fachbildung)	27
3. Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazität durch organisatorische Maßnahmen (Blocksystem)	31
- Zeitweilige Ausweitung vorhandener Ausbildungskapazitäten in außerbetrieblichen Bildungsstätten	31
Beratungs- und Informationsmaßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation	37
Initiativen vor Ort	47
	51

Die in der Übersicht aufgeführten Beispiele wollen dazu aufrufen, die örtlichen Anstrengungen zur Ausweitung des Ausbildungspotenzials zu verstärken. Als eine mögliche Plattform bieten sich

Regionale Ausbildungsmarkt- konferenzen

an, in denen sich alle Verantwortlichen zusammenfinden. Zu den unmittelbar Verantwortlichen gehören insbesondere

- Berufsberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsämter,
 - Ausbildungsberater und Berufsbildungsreferenten bei den Kammern,
 - Vertreter aus Handwerk, Handel, Industrie, Landwirtschaft, freien Berufen und der öffentlichen Verwaltung,
 - Gewerkschaftsvertreter,
 - Träger, Leiter und Lehrer der beruflichen Schulen,
 - Vertreter der politischen Parteien und Mitglieder der kommunalen Parlamente und Behörden.
- Es sind unterschiedliche regionale und institutionelle Ebenen denkbar, auf denen Ausbildungsmarktkonferenzen angesiedelt werden könnten, beispielsweise
- auf der Ebene der Städte oder Kreise,
 - auf der Ebene der Berufsbildungsausschüsse bei den zuständigen Stellen,
 - auf der Ebene der Landesausschüsse,
 - auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke (Verwaltungsausschüsse).

In den regionalen Ausbildungsmarktkonferenzen sollte geprüft werden, welche gemeinsamen Aktivitäten unternommen werden können, aber auch, was jeder Verantwortliche in seinem eigenen Einflussbereich tun kann, damit jeder Jugendliche einen Ausbildungspunkt erhält.

Interessenten erhalten die Schrift kostenlos beim
Bundesinstitut für Berufsbildung – Pressereferat –
Fehrbelliner Platz 3 · 1000 Berlin 31 · Tel.: (030) 86 83 280