

A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

3 Juni 1988

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-
schung —

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —
Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und
Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 83-2 40 oder 86 83-2 39
Beratendes Redaktionsgremium:
Richard von Bardeleben; Hilde Biehler-Baudisch;
Bent Paulsen; Fred Steuerwald; Ilona Zeuch-
Wiese

Redaktion „thema: berufsbildung“:
Henning Bau
Tel.: (030) 86 83-240

Layout und Schaubild-Design
„thema: berufsbildung“: B. Essmann

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 Be-
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-
langt eingesandte Rezensionsexemplare können
nicht zurückgeschickt werden.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von durchschnittlich 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 10,-, Jahresabonnement DM 38,-,
Studentenabonnement DM 24,-,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-
preis berechnet;
im Ausland DM 46,-,
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-
zember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-
gangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotome-
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung
bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach GmbH & Co. KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31
ISSN 0341 - 45 15

INHALT

Editorial	65
<i>Brigitte Wolf</i>	
Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Frauen Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat? Ergebnisse einer Befragung von Facharbeiterinnen zum Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Frauen	66
<i>Christel Alt</i>	
Frauen in gewerblich-technischen Berufen Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat?	69
<i>Gisela Westhoff</i>	
Die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation junger Frauen: Übergänge ins Berufsleben	73
<i>Hermann Herget</i>	
Wie attraktiv ist eine nicht-akademische Berufsausbildung für Abiturienten heute? Analysen und aktuelle Informationen zu Bewerberverhalten und Ausbildungsweg von Männer und Frauen	75
<i>Barbara Meifort</i>	
Berufliche Diskriminierung von Frauen in „Frauenberufen“: Das Beispiel „Gesundheitsberufe“	82
<i>Helga Foster</i>	
Frauenspezifische Weiterbildung im technischen Bereich Überlegungen zum zehnjährigen „Jubiläum der Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe	87
<i>Carola Busch / Christiane Koch</i>	
„Familienpause“ oder „Familienphase“ Zur Praxis der Förderung der beruflichen Bildung mit Frauen INTERVIEW mit der Geschäftsführerin des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. Helga Weigand	91
<i>Friedrich Edding</i>	
Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund	96
AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB	
Diskussion im Hauptausschuß des BIBB Probleme des Ausbildungsabbruchs	99

„BWP wird regelmäßig im ‚Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem
SOLIS‘ des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, und in den
vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen ‚Literaturinformationen
zur beruflichen Bildung‘, erfaßt.“

Die Anschriften und Autoren des Heftes finden Sie auf der Seite 93.

Hinweis: Dieser Ausgabe liegt mit Anmeldeformular das Veranstaltungsprogramm
des 2. Europäischen Weiterbildungskongresses, 27.-28. Okt. 1988 (Berlin), bei.

Verstärkte Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen sind unerlässlich!

Mit der beruflichen Qualifikation von Frauen und ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich BWP in der Vergangenheit schon häufig befaßt. In zwei Schwerpunktheften und etwa 20 Einzelbeiträgen wurden die Benachteiligungen von Frauen aufgezeigt, über neu beschrittene Wege zur Herstellung der Chancengleichheit berichtet sowie über notwendige bildungspolitische Rahmenbedingungen diskutiert.

Die Tatsache, daß das Thema Frauen und berufliche Bildung erneut aufgegriffen wird, unterstreicht die unveränderte Aktualität der angesprochenen Fragen und der ungelösten Probleme.

Denn noch immer kennzeichnen ungleiche Ausbildungsbedingungen, niedrigeres Einkommen, ungünstigere Aufstiegschancen, stärkere Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit, erschwerte Bedingungen beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit sowie mangelnde soziale Absicherung bei Teilzeitbeschäftigung die berufliche Situation (zu) vieler Frauen. Verschärft wird diese Benachteiligung von Frauen durch die Doppelbelastung in Familie und Beruf, durch das beharrliche Festhalten an alten Rollenvorstellungen sowie durch unzureichende gesetzliche Maßnahmen zur Frauenförderung.

Die Hürden, die einer Verbesserung der Bildungs- und Beschäftigungschancen von Frauen im Wege stehen, stellen den einen Aspekt dar, unter dem sich Autorinnen und Autoren mit dem Thema befassen:

- Mit den besonderen Schwierigkeiten junger Frauen bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen wie auch beim Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben befaßt sich — anhand neuerer Untersuchungsergebnisse des BIBB — GISELA WESTHOFF in ihrem Beitrag.
- In einer berufsfeldspezifischen Analyse für den Gesundheitsbereich untersucht BARBARA MEIFORT die Einflußfaktoren auf die Bildungs- und Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere die Auswirkungen des Strukturwandels und der Rationalisierung im Gesundheitswesen sowie der hochgradigen Zersplitterung der Berufs- und Qualifikationsstruktur.
- CAROLA BUSCH und CHRISTIANE KOCH setzen sich mit den Rahmenbedingungen bei der Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben auseinander und verweisen auf unzureichende Hilfsmaßnahmen der Betriebe und des Staates.

Einen weiteren Gesichtspunkt, unter dem die berufliche Situation von Frauen thematisch behandelt wird, liefern die Beiträge, in denen über Erfahrungen und Ergebnisse aus „Frauen-Modellversuchen“ bzw. aus anderen Einrichtungen zur beruflichen Förderung von Frauen berichtet wird:

- Mit der Frage, ob der Berufsalltag halte, was die Ausbildung versprochen habe, befassen sich die Beiträge von BRIGITTE WOLF und CHRISTEL ALT. Die fachliche und soziale Integration junger Frauen in ihrem Beruf standen im Mittelpunkt einer Befragung ehemaliger Modellversuchsteilnehmerinnen (im Rahmen der Modellversuchsreihe zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen) und der betreffenden betrieblichen Vorgesetzten. Die Beiträge geben Auskunft über erste Ergebnisse dieser Befragungen, indem sie die Erfahrungen aus Sicht der jungen Frauen (Wolf) und der Vorgesetzten (Alt) beschreiben.
- HELGA FOSTER zieht in ihrem Beitrag ein Resümee der Erfahrungen aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe. Zugleich stellt sie anhand internationaler Vergleiche eine Reihe von alternativen Lösungsmöglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung und Umschulung von Frauen zur Diskussion.
- Über die Arbeit des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. informiert das Interview von HELGA WEIGAND. Sie gibt nicht nur Auskunft über Aufgaben, Ziele und Arbeitsweise des Vereins, sondern beschreibt auch ausführlich die Schwerpunkte der Arbeit bei der Rückkehr von Frauen in die Erwerbstätigkeit sowie die zahlreichen Probleme, die sich aus den derzeitigen Rahmenbedingungen der beruflichen Umschulung von Frauen ergeben.

Die Funktion der beruflichen Weiterbildung in einem übergeordneten Sinne und mit Blick auf die sich vollziehenden großen Veränderungen unserer Welt stehen im Zentrum der Überlegungen, die FRIEDRICH EDDING in seinem Beitrag darlegt. Indem er eine Reihe allgemeiner — aber auch und insbesondere frauentypischer — Mängel der Weiterbildung aufzeigt, verweist er auf zahlreiche Argumente, die für eine umfassende gesetzliche Verankerung der Weiterbildung auf Bundesebene sprechen.

Hermann Schmidt

Dr. Hermann Schmidt

Brigitte Wolf

Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Frauen

Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat?

Ergebnisse einer Befragung von Facharbeiterinnen zum Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Frauen

Vorbemerkung

Für die Teilnehmerinnen an den Modellversuchen „zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“ war die qualifizierte Ausbildung vor allem eine Option auf sichere Erwerbschancen als Alternative zu drohender Arbeitslosigkeit oder Hilfsarbeitertätigkeit.

Nur etwa ein Drittel der jungen Frauen gab zu Beginn der Modellversuche an, einen handwerklichen oder technischen Berufswunsch gehabt zu haben, und fast alle hatten sich mehrfach erfolglos um einen Ausbildungsvertrag in einem anderen Beruf beworben.

Die Befragung 3 bis 5 Jahre nach Ausbildungsabschluß sollte Auskunft darüber geben, ob diese Option eingelöst wurde und wie die jungen Frauen die ihnen durch die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzsituation zwischen 1978 und 1981 aufgezwungenen Abstriche bei der Realisierung ihrer ursprünglichen Berufswünsche längerfristig verkraftet haben. Sind sie auch heute noch der Meinung, daß ihre Entscheidung für eine gewerblich-technische Berufsausbildung richtig war und würden sie auch anderen jungen Frauen eine solche Ausbildung empfehlen?

Neben den ökonomischen Motiven der Arbeit, wie Erwerbschancen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Bezahlung und Aufstiegschancen, bedeuten Arbeit und Beruf auch die Befriedigung inhaltlicher und sozialer Bedürfnisse in der Arbeitssituation und Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Die während der Ausbildung befragten Teilnehmerinnen nannten als Anforderungen an ihren späteren Arbeitsplatz an erster Stelle: Die Arbeit soll interessant sein!

Dahinter steht der Anspruch auf abwechslungsreiche Tätigkeit mit einem hohen Grad an Selbstverantwortung und Lernmöglichkeit als Abgrenzung zu monotoner Arbeit mit einem hohen Grad an Fremdbestimmtheit.

Wichtiger als für die Kontrollgruppe der befragten männlichen Auszubildenden war für die Modellversuchsteilnehmerinnen während der Ausbildung auch das gute Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen.

Als Anforderungen an die Arbeitsbedingungen wurden in der Ausbildung genannt: Die fachlichen und körperlichen Anforderungen sollen den eigenen Fähigkeiten entsprechen und die Dauer und Lage der Arbeitszeit sollen die individuelle Lebenssituation nicht beeinträchtigen.

Arbeit und Beruf stehen im Kontext zu der gesamten Lebensplanung. Für die jungen Frauen steht vor allem die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Die während der Ausbildung befragten jungen Frauen hatten sich mehrheitlich für das Drei-Phasen-Modell „Beruf – Kindererziehung – Wiedereintritt in den Beruf“ entschieden. Die jetzige Untersuchung sollte zeigen, ob sich hier mit längerer Berufserfahrung und möglicherweise eigenen Erfahrungen eine Einstellungsänderung vollzogen hat. Wichtig ist im sozialen Kontext auch die Akzeptanz des frauenuntypischen Berufs durch den Ehepartner oder Freund, die sich hemmend oder fördernd auf den Verbleib der Frauen in einem gewerblich-technischen Beruf auswirken kann.

Untersuchungsmethode und Zielgruppe der Untersuchung

Als Untersuchungsmethode wurden mündliche Interviews mit standardisierten und offenen Fragen und eine schriftliche Befragung mit überwiegend geschlossenen Fragen eingesetzt.

Die schriftliche Befragung wurde in der zweiten Jahreshälfte 1987 durchgeführt. Angeschrieben wurden 498 ehemalige Modellversuchsteilnehmerinnen, die sich während der Ausbildung bereit erklärt hatten, an weiteren Befragungen teilzunehmen. Der Rücklauf umfaßte 186 gültige Antworten, das sind 37,3 Prozent. Alle hatten ihre Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen und waren zu 80 Prozent seit mehreren Jahren erwerbstätig. Ihre Berufsausbildung war in 37 verschiedenen Berufen erfolgt, davon 14 Berufe aus dem Berufsfeld „Metalltechnik“ und 13 Berufe aus dem Berufsfeld „Elektrotechnik“.

Die mündlichen Interviews wurden von Februar bis September 1987 mit 69 jungen Frauen (überwiegend ehemalige Modellversuchsteilnehmerinnen) an 14 Modellversuchsstandorten im Bundesgebiet und in Berlin (West) geführt. Drei Interviewpartnerinnen befanden sich zum Zeitpunkt der Gespräche noch in der Ausbildung und wurden deshalb in der vorliegenden Auswertung nicht berücksichtigt. Alle übrigen Teilnehmerinnen hatten ihre Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen und waren mehrheitlich seit 3 bis 5 Jahren erwerbstätig.

Erste Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Die Auswertung der schriftlichen Erhebung ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Hierfür liegen bisher Ergebnisse zum Berufsverlauf vor. Die Teilnehmerinnen wurden nach ihrem Verbleib nach Abschluß der Ausbildung und zum Zeitpunkt der Befragung gefragt.

Der Anteil derer, die in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind, ist danach von 61,8 Prozent auf 53,8 Prozent gesunken. Gesunken ist aber auch der Anteil derjenigen, die nicht in ihrem Ausbildungsberuf, aber noch in ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiten (von 21,5 % auf 16,1 %) und derer, die nach der Ausbildung arbeitslos waren (von 10,3 % auf 1,1 %).

Besonders zugenommen hat der Anteil derer, die Beruf und Betrieb gewechselt haben (von rund 2 % auf rund 11 %) und der nicht Erwerbstätigen (von 0,5 % auf 10,8 %).

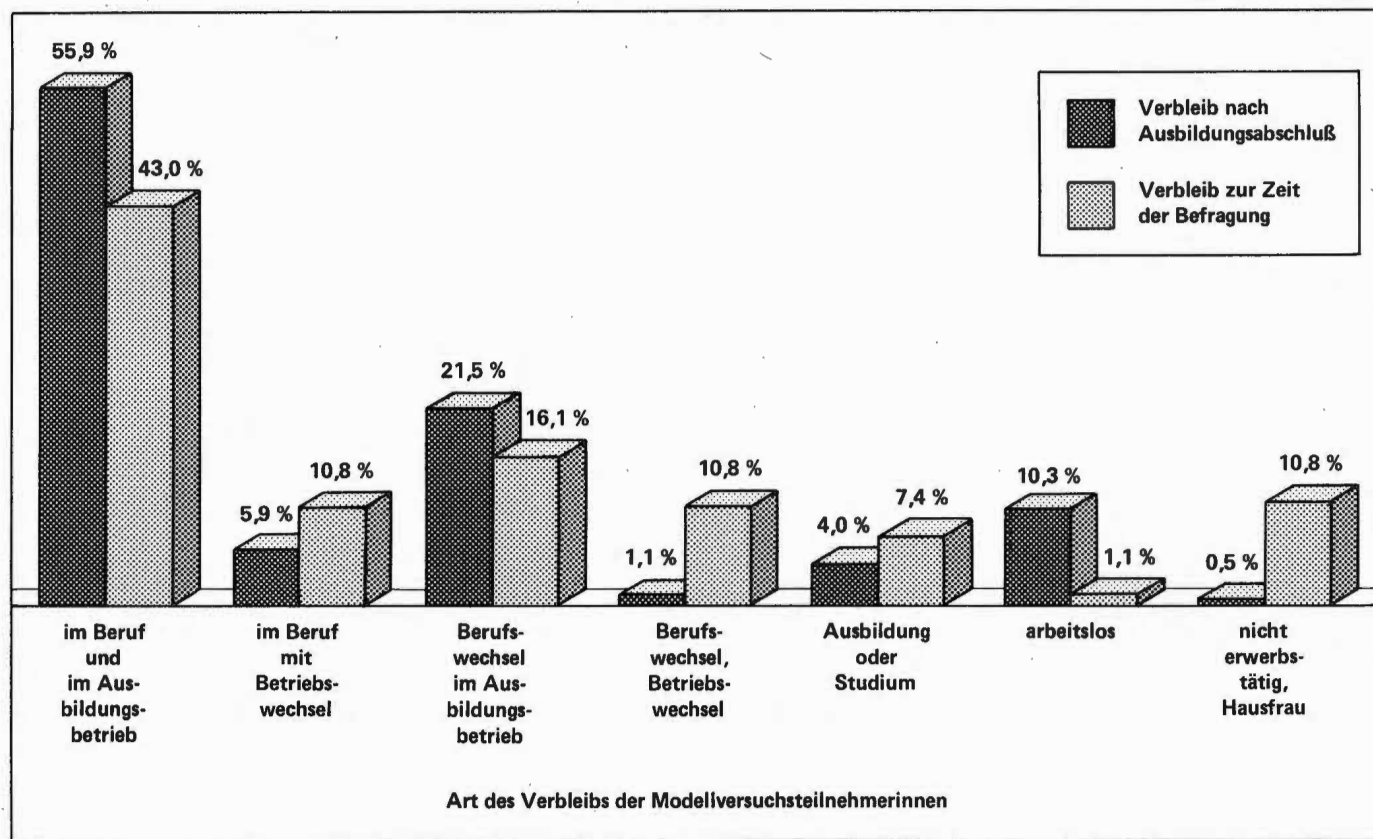
Getrennt nach den Berufsfeldern Metalltechnik und Elektrotechnik weisen die Frauen aus den Elektroberufen mit 69 Prozent eine höhere Verbleibsquote im Ausbildungsberuf auf als die Frauen aus den Metallberufen (43 %). (Vgl. Schaubild 1, S. 67.)

Ausgewählte Ergebnisse der mündlichen Befragung der Frauen

Die hier dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf

- die ökonomischen Motive von Arbeit,
- die Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit,
- die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen,
- die Zufriedenheit mit der getroffenen Berufsentscheidung für einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf und
- die Einschätzung der Möglichkeit, die Berufsarbeit in den Kontext der gesamten Lebensplanung stellen zu können.

Schaubild 1: Berufsverlauf von Frauen in gewerblich-technischen Berufen 3 bis 5 Jahre nach Ausbildungsabschluß (Erhebung 1987, n = 186)



Die ökonomischen Motive von Arbeit

Die ökonomischen Motive von Arbeit wurden ausgewertet nach den items: Berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt, Einschätzung der Sicherheit des Arbeitsplatzes, Einkommen und Aufstiegschancen.*)

Zum Zeitpunkt der Interviews waren von den 66 jungen Frauen

- 46 noch in ihrem Beruf tätig (69,5 %), davon 40 (86 %) noch in ihrem Ausbildungsbetrieb. Auch für diese hier untersuchte Gruppe zeigt sich, wie bereits in der Totalerhebung '85 über alle Modellversuchsteilnehmerinnen, daß eine Berufseinmündung außerhalb des Ausbildungsbetriebes nur in geringem Umfang stattfindet;
- 13 (19,5 %) waren erwerbstätig, aber nicht im Ausbildungsberuf, davon waren sechs jedoch weiterhin im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Für vier der jungen Frauen war mit dem Berufswechsel eine Tätigkeit unterhalb der Facharbeiter- oder Gesellenebene verbunden;
- 3 (5 %) junge Frauen befanden sich zum Zeitpunkt der Gespräche in weiterer Ausbildung/Studium;
- 2 waren arbeitslos und
- 2 waren nicht erwerbstätig/Hausfrau.

Ein Zusammenhang zwischen dem Verbleib im Beruf und Berufsfeld läßt sich für die Berufsfelder „Metall“ und „Elektro“ aufzeigen: Von den (30) Gesprächsteilnehmerinnen aus den Elektrobereufen waren 3 bis 5 Jahre nach Ausbildungsabschluß noch 86,6 Prozent (= 26) im Ausbildungsberuf tätig, in den Metallberufen waren es nur noch rund 46 Prozent (= 11). Von den

fünf Kfz-Mechanikerinnen arbeiteten drei auf Un- oder Angelernten-Arbeitsplätzen.

Befragt nach der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes (57 Nennungen) hielten 19,2 Prozent (11 Nennungen) ihren Arbeitsplatz für unsicher. Sie begründeten dies mit „Beschäftigung in einer krisenanfälligen Branche“, „der Einführung neuer Technologien“ (dieses Argument wurde vor allem von den Beschäftigten der drucktechnischen Berufe genannt) und „der Beschäftigung in Zeitverträgen“.

Mit der Bezahlung zufrieden bis sehr zufrieden waren 35 Prozent (21 Nennungen), 30 Prozent hielten ihre Bezahlung für „gerade ausreichend“ (18 Nennungen) und 13 Prozent (8 Nennungen) waren mit ihrem Lohn völlig unzufrieden. Seit Beginn ihrer Tätigkeit hatten 49 Prozent (28 Nennungen) eine Lohnerhöhung bekommen.

Die Variable „Betriebsgröße“ bietet in diesem Zusammenhang keine Erklärung. Es besteht ebenfalls kein Zusammenhang zwischen „ausbildungsgemäßer Beschäftigung“ und „Zufriedenheit mit der Bezahlung“.

Über ihre beruflichen Aufstiegschancen äußerten sich die jungen Frauen „gedämpft optimistisch“ (57 Nennungen). Immerhin meinten 30 Prozent der Befragten, sie hätten „gute“ bis „sehr gute“ Aufstiegschancen. Frauen, die den Betrieb oder die Funktion gewechselt haben, sahen für sich etwas häufiger berufliche Aufstiegschancen als Frauen, die in ihrem Beruf und Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren.

Zufriedenheit mit der Tätigkeit

Zufriedenheit mit der Tätigkeit bedeutete für die Auszubildenden in den Modellversuchen vor allem abwechslungsreiche Tätigkeit, Selbstverantwortung und Tätigkeiten, bei denen man noch etwas hinzulernen kann.

*) Zur Auswahl der items siehe auch QUINTANILLA, R., ANTONIO, S., und WILPERT, B.: Zur subjektiven Bedeutung der Arbeit. In: HOFF, E.-H.; LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Verlag Hans Huber 1985 (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 40).

Um die Begriffe „Abwechslungsreiche Tätigkeit“ und „Selbstverantwortung“ abzugrenzen, befragten wir die Interviewteilerinnen, wieviel Zeit ihnen zur Erledigung der einzelnen Arbeitsaufgaben gegeben wird und ob sie bei ihrer Tätigkeit selbständig über den Ablauf einzelner Arbeitsschritte, den Einsatz von Arbeitsmitteln und -verfahren und die zeitliche Organisation ihrer Arbeit entscheiden können.

Der Zeitrahmen, den die Interviewteilerinnen für die Erledigung einzelner Arbeitsaufgaben nannten, lag überwiegend bei einem Tag und länger (27 von 56 Nennungen). Nur zwei Teilnehmerinnen arbeiteten im Kurztakt mit weniger als 10 Minuten pro Arbeitsaufgabe und acht weitere Teilnehmerinnen nannten Zeiten zwischen einer halben und einer Stunde.

Über die Hälfte (56 %) aller Frauen gab an, bei ihrer Arbeit selbständig über den Ablauf der Arbeitsschritte, den Einsatz von Arbeitsmitteln und -verfahren und die zeitliche Organisation entscheiden zu können. Überhaupt keine Entscheidungsmöglichkeiten hatten nur fünf Frauen.

Sowohl der Zeitrahmen als auch die selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten waren bei den Frauen aus den Metallberufen etwas geringer als bei den Frauen aus den Elektroberufen.

Die überwiegende Mehrheit der Gesprächsteilerinnen (85 %) war der Meinung, ihre derzeitige Tätigkeit sei komplex und abwechslungsreich und 74,5 Prozent (41 von 55) meinten, ihren Beruf bis zur Rente ausüben zu können oder zu wollen. Zwei Schriftsetzerinnen waren der Meinung, daß ihr Ausbildungsberuf aufgrund der Technisierung in einigen Jahren wegfallen würde, und drei andere Facharbeiterinnen glaubten, ihr Beruf sei mit künftigen Familienpflichten nicht vereinbar.

Diese Ergebnisse lassen die Annahme zu, daß die Anforderungen, die die Auszubildenden in den Modellversuchen an ihre künftige Tätigkeit gestellt haben, sich für die Mehrheit der befragten Frauen an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz realisiert haben. Diese Annahme wird erhärtet durch die Gesamteinschätzung der Interviewteilerinnen zum item „Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit“. Von den 59 Frauen, die diese Frage beantwortet haben, waren 40 mit ihrer derzeitigen Tätigkeit „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. Die Befragung zeigte keinen Zusammenhang zwischen den Variablen „Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit“ und Beruf, Betriebsgröße oder betrieblicher Einsatzbereich.

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Zu den Arbeitsbedingungen zählen neben der physischen und psychischen Belastung durch die Tätigkeit auch, den Arbeitsaufgaben fachlich gewachsen zu sein, die sozialen Kontakte zu Vorgesetzten und Kollegen und als ein wichtiges Moment die Arbeitszeit.

In der Gesamteinschätzung waren die befragten Facharbeiterinnen und Gesellinnen mit ihren Arbeitsbedingungen überwiegend zufrieden.

Die Facharbeiterinnen und Gesellinnen sind den fachlichen Anforderungen ihrer Tätigkeit gewachsen, obwohl 44 Prozent der Meinung sind, sie könnten die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen bei ihrer jetzigen Tätigkeit wenig oder gar nicht verwerten. Neun Frauen, das sind 16 Prozent der gültigen Antworten, sind allerdings der Meinung, sie seien in ihrer Tätigkeit unterfordert.

Von ihren Vorgesetzten und Kollegen fühlten sich die Interviewteilerinnen (inzwischen) akzeptiert. Sie werden von den Vorgesetzten zumeist gleich behandelt wie ihre männlichen Kollegen und in einigen Fällen nach ihrer Einschätzung bevorzugt.

Etwas mehr als ein Fünftel der Frauen arbeitet in Schichtarbeit (21,4 %) und ist (bis auf eine Frau) mit seiner Arbeitszeit unzufrieden. Vier Fünftel sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden und haben in diesem Punkt kaum Veränderungswünsche.

Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen steht im engen Zusammenhang mit den physischen, psychischen und fachlichen Anforderungen der Tätigkeit. Vor allem Tätigkeiten, bei denen sich die Frauen fachlich unterfordert fühlen, führen zur Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Der Variablen (formal) „ausbildungsgemäßer beruflicher Einsatz“ kommt in diesem Zusammenhang kein Erklärungswert zu; acht der zehn „unzufriedenen“ Frauen waren zur Zeit der Befragung in ihrem Ausbildungsberuf beschäftigt.

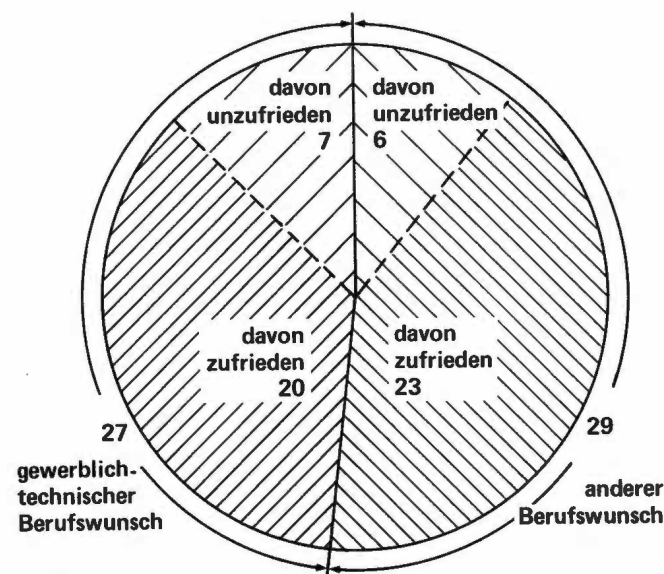
Zufriedenheit mit der getroffenen Berufsentscheidung

Nur ein Drittel der jungen Frauen hatte zu Beginn der Modellversuche an eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf gedacht; bei den Gesprächsteilerinnen dieser Untersuchung lag dieser Anteil etwas höher bei 48,2 Prozent. Die Befragung sollte Aufschluß darüber geben, wie die jungen Frauen, die bei ihrer Berufswahl Abstriche hinnehmen mußten, weil sie keine Ausbildungsmöglichkeit in ihrem Wunschberuf fanden, diese verarbeitet haben.

Die Ergebnisse haben die These bestätigt: Ein ursprünglich anderer Berufswunsch wirkt sich nicht hemmend auf die Berufszufriedenheit der jungen Frauen aus. Von den 29 Facharbeiterinnen und Gesellinnen, die ursprünglich einen anderen Berufswunsch hatten, sind nach eigener Berufserfahrung 23 heute mit ihrer Entscheidung für einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf sehr zufrieden. Sie würden ihren Ausbildungsberuf wieder wählen und ihn auch jungen Frauen empfehlen. Insgesamt würden 43 der 56 hierzu Befragten ihren Beruf erneut wählen.

Unzufrieden mit ihrer Berufswahl sind vor allem Frauen, die nach der Ausbildung arbeitslos waren und heute als un- oder angelernte Kräfte arbeiten, und junge Frauen, die ihre Arbeit als monoton einschätzen. Junge Frauen aus den drucktechnischen Berufen würden ihren Beruf überwiegend nicht mehr wählen, weil sich aus ihrer Sicht der handwerkliche Teil ihrer Tätigkeit durch die Einführung neuer Techniken verringert hat und sie der Meinung sind, daß ihr Beruf langfristig entwertet wird.

Schaubild 2: Zufriedenheit mit der Berufswahl in Abhängigkeit vom ursprünglichen Berufswunsch (Erhebung 1987)



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die jungen Facharbeiterinnen und Gesellinnen lebten zum Zeitpunkt der Befragung bis auf zwei Ausnahmen im eigenen Haushalt überwiegend gemeinsam mit einem Partner/Ehemann. Neun der 66 Frauen hatten ein Kind oder mehrere Kinder zu versorgen.

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

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

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

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

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

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

Zusammenfassung der hier dargestellten Ergebnisse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Christel Alt

Frauen in gewerblich-technischen Berufen

Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat?

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

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

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

Warum eine Nachuntersuchung zur Modellversuchsreihe?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entwicklung der Bewerberinnenquote

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

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

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

Resümee

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

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

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

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

Gisela Westhoff

Die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation junger Frauen: Übergänge ins Berufsleben

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

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

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

Übergänge in das duale System

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

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

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

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

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

Ein weiteres Problem für junge Frauen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Qualifizierung liegt in der nach wie vor hohen Konzentration auf wenige Berufe: In den fünf am stärksten besetzten Ausbildungsberufen fanden sich 1986 allein 35,6 Prozent der weiblichen Auszubildenden (1980: 40,3 %). Im Vergleich hierzu die Zahlen der männlichen Auszubildenden: 23,6 Prozent (1986) und 26,2 Prozent (1980). Betrachtet man jeweils die ersten zehn Berufe, erhöht sich für 1986 der Anteil bei den Frauen auf rund zwei Drittel aller bestehenden Verträge, während es bei den Männern 37 Prozent sind. Selbst innerhalb dieses eingeschränkten Berufsspektrums müssen junge Frauen wesentlich häufiger als ihre männlichen Mitbewerber von ehemaligen Berufswünschen abweichen. Nach der eingangs erwähnten BIBB-Längsschnittstudie konnte nicht einmal die Hälfte (46 %) der Befragungsteilnehmerinnen ihren Berufswunsch realisieren. Als „Ausweichberufe“ wurden vor allem Verkaufsberufe genannt, aber auch die zweijährige Ausbildung zur Bürogehilfin.

Die Berufe, in denen die meisten Frauen ausgebildet werden,

„... entsprechen dem traditionellen weiblichen Berufsbild. Häufig bieten ... (sie) nur eingeschränkte Perspektiven der Beschäftigung, der beruflichen Weiterbildung, geringere Aufstiegschancen und ungünstigere Verdienstmöglichkeiten“ (Berufsbildungsbericht 1988).

Hier sind im Hinblick auf eine Verbesserung beruflicher Chancen durch ein erweitertes Berufswahlspektrum noch erhebliche Einstellungsänderungen vonnöten. Gefordert sind – neben den jungen Frauen selbst – die Betriebe, die Berufsberatung, aber auch die Schule und das Elternhaus.

Darüber hinaus muß auch ein Weg gefunden werden, die Wünsche und Vorstellungen junger Frauen zu unterstützen, die eine qualifizierte Berufstätigkeit mit einer gleichfalls ausgeprägten Familienorientierung verbinden wollen (vgl. DAVIDS/HECKER/KLOAS/SCHWEIKERT: Jugend, Ausbildung und Beruf, Arbeitspapiere Heft 5, Berlin 1987).

Hierzu noch einmal der Berufsbildungsbericht 1988:

„Wichtig ist auch weiterhin, die jungen Frauen zu ermutigen, die Chancen, die ihnen neue Techniken bieten, zu nutzen. Der Einsatz neuer Techniken bringt veränderte und neue Berufsbilder mit sich, die keinen verfestigten Rollenvorstellungen unterliegen. Männer wie Frauen haben gleichermaßen die Chance, sich dort einzuarbeiten.“

Die Situation junger Frauen nach einer qualifizierten Berufsausbildung

1984 gab es 1,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahren mit beruflicher Ausbildung (Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit). Die durchschnittliche Beschäftigungsquote betrug 68,4 Prozent. Für die Frauen ergibt sich jedoch mit 78,5 Prozent ein wesentlich höherer Wert als für die Männer mit 60,8 Prozent. Die Gründe liegen zum einen im Wehrdienst, aber auch in dem Übergang in weiterqualifizierende Ausbildungsgänge nach der Erstausbildung, die bei Männern wesentlich häufiger vorkommen (vgl. WERNER/CLAUSS: Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung, Berlin 1986). Diese Situation spiegeln auch die Ergebnisse der erwähnten BIBB-Längsschnittstudie bei Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung sowie einer Parallelbefragung ausgebildeter Arzthelferinnen wider (vgl. JANSEN: Arzthelferinnen in den ersten Beschäftigungsjahren, Berlin 1988). Danach gaben mehr Frauen als Männer an sowohl kurz nach der Ausbildung als auch drei Jahre später eine Tätigkeit dauerhaft (ohne Befristung) im erlernten Beruf auszuüben. In den kaufmännischen Berufen betrug dieser Anteil kurz nach der Ausbildung für die Frauen 64 Prozent (Männer 62 %), nach 3 Jahren 69 Prozent (Männer 58 %). Von den Arzthelferinnen arbeiteten sowohl kurz- als auch längerfristig zwei Drittel in ihrem Ausbildungsberuf.

Diese vordergründig günstigeren Ergebnisse des Übergangs in eine erlernte Berufstätigkeit bei Frauen sind durch die stärkere Orientierung der Männer auf berufliche Weiterqualifizierung und die differenzierteren Angebote in diesem Bereich zu erklären: So befanden sich von den befragten kaufmännisch Ausgebildeten bereits kurz nach der Prüfung allein 16 Prozent der Männer (nur 7 % der Frauen) in einer weiteren schulischen Ausbildung, in einem Studium oder einer Umschulungsmaßnahme. Drei Jahre später hatte sich diese unterschiedliche Entwicklung verstärkt fortgesetzt (16 % zu 5 %).

Berücksichtigt man zusätzlich die berufsbegleitende Weiterqualifizierung, die enger auf den aktuellen Arbeitsplatz bezogen ist, so verringern sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern: bei Kaufleuten 47 Prozent gegenüber 55 Prozent. Im Vergleich zu der vorab erwähnten, eher aufstiegsorientierten „externen“ Weiterqualifizierung (Schule, Studium usw.) fällt der geschlechtsspezifische Unterschied deshalb geringer aus, weil hier vor allem der Einsatz neuer Techniken im Bürobereich eine Zusatzqualifikation zur Ausübung des erlernten Berufs erforderlich macht. Hiervon sind vor allem Frauen betroffen. Nach den neuen Ausbildungsordnungen in Büroberufen werden diese Kenntnisse und Fertigkeiten nunmehr weitgehend in der Erstausbildung vermittelt. Inwieweit die neuen Anforderungen am Arbeitsplatz den Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnen, wie es der jüngste Berufsbildungsbericht erwartet, werden weitere Ergebnisse der BIBB-Studie zeigen.

Als Hinweis auf eine von den Berufsanfängerinnen/Berufsanfängern in diesem Zusammenhang immer wieder geäußerte Skepsis sei abschließend der folgende Kommentar einer Befragungsteilnehmerin wiedergegeben:

„Für Frauen sehe ich Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche, weil die Arbeitgeber sicher gerade bei jüngeren Frauen davon ausgehen, daß sie schon nach kurzer Zeit durch Heirat und die spätere Aufgabe der Kindererziehung aus dem Beruf ausscheiden. Auch dadurch wird von seiten der Arbeitgeber die Weiterbildung nicht gerade gefördert.“

Durch die nicht allzu große Vielfalt bei den Frauenberufen werden Frauen in die wenigen Berufe gedrängt (Verkäuferin, Sekretärin usw.). Dadurch sind viele Frauen, die diese typischen Frauenberufe erlernt haben, arbeitslos.“

Nur durch den Einsatz aller Beteiligten zur Verbesserung der Berufschancen junger Frauen können solche Bedenken überwunden werden.

Anmerkungen

- [1] Parallel dazu findet eine Befragung junger Arzthelferinnen statt, über deren aktuelle Ergebnisse z. B. in BWP, 17. Jg. (1988), Heft 2, S. 43 ff., berichtet wurde. Für Veröffentlichungen über die Studie bei Absolventen/Absolventinnen aus Metall-, Elektro-, kaufmännischen und Verwaltungsberufen sei hier als Beispiel erwähnt: HERGET, SCHÖNGEN, WESTHOFF: Berufsausbildung abgeschlossen – was dann?, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85).
- [2] Über den genauen Betrag, der für die Förderung junger Frauen nach diesen Programmen bereitgestellt wurde, gibt der Berufsbildungsbericht keine Auskunft. Die Förderung wird hier zusammengefaßt unter der Rubrik „Länderförderung“ zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für „Zielgruppen, die auf dem Ausbildungsstellenmarkt benachteiligt sind wie Mädchen, Behinderte, Ausländer...“. In diesem Zusammenhang wird ein Betrag von insgesamt 878,2 Millionen DM für alle erwähnten Gruppen genannt. Der auf die Förderung der Berufsausbildung junger Frauen entfallende Betrag ist somit deutlich geringer zu veranschlagen.

Hermann Herget

Wie attraktiv ist eine nicht-akademische Berufsausbildung für Abiturienten heute?

Analysen und aktuelle Informationen zu Bewerberverhalten und Ausbildungsweg von Männern und Frauen [1]

1 Problemstellung

„Verdrängungswettbewerb von oben“, „Akademikerschwemme“ und „akademisches Proletariat“, Schlagworte der frühen 80er Jahre, sind inzwischen verstummt. Von spektakulären Änderungen im Bildungsverhalten der Abiturienten ist die Rede; gelobt wird ihre Umorientierung von der Einbahnstraße Abitur – Hochschule zur nicht-akademischen Berufsausbildung. Die Berufsbildungspolitik begrüßt eine realistischere Ausbildungs- und Berufswahl der jüngeren Abiturientenjahrgänge, die sich verstärkt an den künftigen Beschäftigungschancen und Bedingungen des Arbeitsmarktes orientiert (BMBW 1986: 12f; IBW 4/1986, 7–8/1986).

Attraktive Ausbildungsalternativen für Hochschulberechtigte zu schaffen und durch Beratung und Information den drohenden Arbeitsmarktproblemen für Hochschulabsolventen entgegenzuwirken, forderte das bildungspolitische Konzept der Bundesregierung (PRESSE- u. INFORMATIONSSAMT 1984).

Innerhalb kürzester Frist erwies sich die Kurskorrektur als erfolgreich: „Eine in den 70er Jahren oft zu beobachtende ideologisch motivierte Überbewertung des Hochschulstudiums ist überwunden ...“ resümiert die frühere Bildungsministerin Dr. Wilms (IBW 7–8/1986: 107) die Beratung des Berichts der Bundesregierung „Die Entwicklung der beruflichen Bildung für Abiturienten im dualen System“ im Bundestag.

Seit 1984 haben jährlich fast 100.000 Studienberechtigte eine betriebliche Ausbildung begonnen. Das Handwerk will künftig vermehrt Hochschulberechtigte für eine qualifizierte Ausbildung gewinnen. [2]

Bis zum Examen hat der „normale“ Hochschulabsolvent des Jahres 1986 durchschnittlich 69.100 DM ausgegeben – sein ehemaliger Mitschüler, der direkt über eine Lehre oder eine Sonderausbildung in den Beruf gegangen ist, hat in dieser Zeit rund 190.000 DM verdient, so die Vergleichsrechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwv Nr. 42 vom 15.10.1987).

Lohnt sich Studieren noch? Ist der Weg über eine nicht-akademische Berufsausbildung der ‚neue Königsweg‘ für reibungslose Integration und späteren Erfolg in die Arbeitswelt?

Unterscheiden sich **Männer und Frauen** in ihrem Ausbildungsverhalten?

Der Aufsatz [3] informiert darüber, wie männliche und weibliche Studienberechtigte Mitte der 80er Jahre diese Situation erfahren haben. Im Vordergrund stehen Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen und vorhersehbare Bildungswege des **Entlaßjahrgangs 1986**, der von der *Hochschul-Informationssystem HIS GmbH* dazu erstmals Ende 1986 befragt worden war. Darüber hinaus wird nach Faktoren gefragt, die die Entscheidungssituation von Abiturienten an der ersten Schwelle bestimmen.

2 Grundlegende Merkmale der Entscheidungssituation von Abiturienten Mitte der 80er Jahre

Trotz quantitativer Bedeutung und gestiegener Attraktivität des dualen Systems für Abiturienten, scheint sich der Trend nicht fortzusetzen:

Zum Jahresanfang 1987 erhalten doppelt so viele Studienberechtigte eine betriebliche Ausbildung (229.000 = 13 % aller Auszubildenden) in einem der 383 anerkannten Ausbildungsberufe wie 1982 (115.000).

Andererseits schrieben sich zum Wintersemester 1987/88 mit 197.000 Studenten 23.000 mehr an den Hochschulen ein als im Vorjahr; ein neuer Rekord an Studienanfängern. Bereits seit 1985 deutet sich diese steigende (temporäre?) Studienanfängerzahl an. Mehr Abgänger mit allgemeiner Hochschulreife studieren an einer Fachhochschule (LEWIN/SCHACHER 1987), die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung stabilisiert sich:

1. Die Zahl der Studienberechtigten, die über das Arbeitsamt einen Ausbildungsplatz sucht, stagniert seit dem Berichtsjahr 1984/85 auf einem Wert von 32 Prozent, bezogen auf den jeweiligen Entlaßjahrgang, nachdem sie von 1977/78 bis 1981/82 zwischen 14–16 Prozent gependelt und von 22,9 Prozent (1982/83) über 29,4 Prozent (1983/84) recht deutlich angestiegen war.
2. Die Abiturientenbefragung des Statistischen Bundesamts ergab, daß die in den letzten 15 Jahren stark rückläufige Absicht zu studieren sich seit 1985 nicht mehr fortsetzt (1972: 89,7 %, 1976: 75,3 %, 1980: 68,3 %, 1985: 58,6 %, 1986: 59,1 %, 1987: 61,4 %).

Hat sich die Entscheidungssituation für Abiturienten seit 1985 entscheidend geändert? Deutet sich eine Revision des bildungspolitisch gewünschten Verhaltens an?

Einstellungen

Nach dem Abitur in die Lehre – dieser Weg ist nicht nur bei Politikern geschätzt. Er findet auch als bildungspolitisches Ziel einer Neuorientierung breite Zustimmung. Jüngste repräsentative Untersuchungen (BMBW 1985 a, 1986 a) belegen, daß der frühere, direkte („Königs“) Weg über Abitur – Studium in die Berufswelt heute kritischer gesehen wird. Die Bevölkerung, Jugendliche und Eltern sehen zwar das Abitur als die beste Voraussetzung für einen Arbeitsplatz an, nicht mehr jedoch das Studium.

Nach einer von der Hans-Böckler-Stiftung im Herbst 1983 in Auftrag gegebenen Untersuchung halten 57 Prozent der *Eltern* „die berufliche Lehre“ für die beste Voraussetzung, einen Arbeitsplatz zu bekommen, 24 Prozent votieren für ein Studium an der Fachhochschule, 19 Prozent für ein Universitätsstudium.

Insbesondere die Strategie, nach einer praktischen Berufsausbildung zu studieren, gewährleistet in den Augen der *Bevölkerung* am ehesten beruflichen Erfolg (BMBW 1986 a: 33–35).

„Nach dem Abitur sollte man studieren“ meinen 37 Prozent der 14- bis 21jährigen *Jugendlichen* in der EMNID-Studie, 62 Prozent halten das Abitur auch ohne anschließendes Studium für nützlich (BMBW 1985 a: 41).

Für das tatsächliche Ausbildungsverhalten und die Entscheidung für oder gegen ein Studium der Abiturienten der 80er Jahre sind Ausbildungsmotive und Berufsorientierungen, berufliche Erwartungen und Ansprüche gewichtiger geworden (DURRER-GUTHOF u. a. 1986 a; BMBW 1986: 72 f).

Informationen und Beschäftigungsaussichten junger Hochschulabsolventen, politische Steuerung und öffentliche Meinungsbildung bestimmen erfolgreich die Entscheidung für oder gegen ein Studium: Jeder dritte **Studienberechtigte des Jahres 1983** hat diese in „starkem Ausmaß“ von der Arbeitsmarktlage für Akademiker abhängig gemacht; neun von zehn sehen in der Kombination von Berufsausbildung und anschließendem Studium den „besten Ausbildungsweg zum Beruf“ (BMBW 1986: 73).

Verhalten

Damit ist die Frage der Berufsausbildung als Alternative zum Studium jedoch nicht eindeutig beantwortet. Weder die hohe Wertschätzung nicht-akademischer Ausbildungsgänge noch die in den *Abiturientenbefragungen des Statistischen Bundesamtes* vor Schulabgang angegebene Studienabsicht bestimmen das tatsächliche Ausbildungsverhalten; für die Schätzung der Studierquote sind sie somit nur bedingt brauchbar. Dies ist das Fazit aus Verlaufsuntersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Entlaßjahre 1976 und der HIS GmbH (Jahrgänge 1976, 1978, 1980, 1983 und 1986).

Eine Bilanzierung des Verhaltens für die Abiturienten der 70er und frühen 80er Jahre weist stark verzögerte Übergänge in Berufsausbildung und Studium (HERGET 1985; LEWIN/SCHACHER 1982; STEGMANN/KRAFT 1983), eine deutlich geringere Bereitschaft zur Doppelqualifizierung (HERGET/LEWIN 1985) und eine höhere tatsächliche Studierquote nach, als sie aufgrund der hohen Wertschätzung nicht-akademischer Ausbildungen und vor dem Schulabgang erklärter Studienabsicht erwartet werden durfte.

So ergibt die zeitlich bisher weitreichendste Bestandsaufnahme des IAB, daß 84 Prozent der Abiturienten des Jahres 1976 im Zeitraum von 1976 bis Ende 1985 ein Studium aufgenommen haben (STEGMANN/KRAFT 1987: 410).

Mit 83 Prozent stimmt die von der HIS GmbH geschätzte Bruttostudierquote für den gleichfalls von ihr befragten Jahrgang fast überein. Dies ist deshalb erstaunlich, weil die Schätzgröße allein auf Kenntnis der nach einem halben Jahr nach Schulabgang erfolgten Studienaufnahme und der geplanten Studienabsichten der Nicht-Studierenden bestimmt wurde.

Die gleiche prognostische Güte unterstellt, würden aufgrund der HIS-Befragungen vier von fünf Abiturienten der Jahre 1976 bis 1980 studieren. Zwischen 1980 und 1983 kam es zu einem Einbruch. Danach wird mit 72 Prozent bzw. 70 Prozent ein um 10 Prozentpunkte niedrigerer Anteil an Akademikern für die von HIS untersuchten Entlaßjahrgänge 1983 bzw. 1986 erwartet.

In einer Analyse und Würdigung dieses tatsächlichen Ausbildungsverhaltens müßten mindestens folgende Sachverhalte berücksichtigt werden:

Die Politik des „Offenhaltens aller Bildungsgänge“ erwies sich nur durch die Rückführung der NC-beschränkten Studienmöglichkeiten und die allseits erwünschte „Ausbildung über den eigenen Bedarf“ im dualen System als so erfolgreich. Nur so konnten die Ausbildungschancen der Studienberechtigten der geburtenstarken Jahrgänge gewahrt werden.

Seit 1982 sehen sich jährlich rund 300.000 junge Menschen mit Reifezeugnis – gegenüber 1970 sind das dreimal so viele, gegenüber 1980 etwa 80.000 mehr – vor die Entscheidung eines beruflichen Erfolg eröffnenden nächsten Ausbildungsschritts gestellt. Im Gegensatz zu den übrigen Schulabgängern besitzen sie jedoch die „Zusatz“-Chance, ihre Ausbildung sowohl in der Hochschule als in nicht-akademischen Bildungsgängen fortzusetzen oder beide sogar zu kombinieren; der sofortige Einstieg in die Erwerbstätigkeit ohne weitere Qualifizierung ist keine ernsthafte Alternative.

Eine solche Chance enthält gleichzeitig auch das Moment der Unsicherheit, eine rationale und richtige Wahl zu treffen. Dies um so mehr, als es heute üblich ist, die künftigen Aussichten des

Akademikers bzw. eines Studienverzichts miteinzubeziehen. Angesichts des „prognostischen Verwirrspiels“ [4] von Hoffnungen und Warnungen zur Akademikerzukunft sieht der frühere Leiter des IAB, D. MERTENS (1984), die betroffenen Jugendlichen allerdings in einer widersprüchlichen Situation.

Subjektive und objektive Faktoren der Entscheidungssituation

Seit einem Jahrzehnt gehören *Unsicherheit und Unentschlossenheit* darüber, „doch (noch) zu studieren“ sowohl vor Schulabgang, an der ersten Schwelle, während der Berufsausbildung und auch an der zweiten Schwelle zu den *Merkmale des tatsächlichen Bildungsverhaltens*. Die gezählten Ausbildungsverhältnisse, die Zahl der Studienanfänger drücken ja nur aus, „was sich ergeben hat“. Für ein besseres Verständnis und eine treffende Vorhersage des Verhaltens künftiger Abiturientenjahrgänge, Jahrgänge deren Zahl schon ab 1992 um rund 110.000 unter denen der vergangenen Jahre liegt, wäre ein fundierteres Wissen über das „wie und warum“ dieses Verhaltens wünschenswert.

So ist z. B. nicht außergewöhnlich, daß Studienabsichten revidiert oder zurückgestellt werden aufgrund attraktiver alternativer Ausbildungsgänge oder qualifizierter Formen der Anschlußbeschäftigung nach der Lehre und begründeter betrieblicher Aufstiegserwartungen. [5] Auch für künftige Entlaßjahrgänge gilt, daß erst regional erreichbare Möglichkeiten Ausbildungsabsichten zur Realität werden lassen.

Gerade in dem Lebensabschnitt zwischen Ausbildung und stabiler beruflicher Plazierung konkurrieren und überlappen Anforderungen unterschiedlicher Lebensbereiche. Der junge Erwachsene muß kritische Ereignisse bewältigen und typischen Entwicklungsaufgaben dieser Lebensphase genügen.

Neben individuellen Ansprüchen sind daher verstärkt die jeweiligen Lebensumstände, finanziellen Möglichkeiten und familiäre oder partnerschaftliche Bindungen in ihrer Wechselwirkung mit den zum jeweiligen historischen Zeitpunkt in Ausbildung und Arbeitsmarkt gegebenen Gelegenheiten zu berücksichtigen. Besonders junge Frauen stehen ja in dieser Lebensphase im Spannungsfeld beruflicher Leistungsansprüche der Erwerbsarbeit und den Anforderungen familienbezogener Hausarbeit. Werden solche Zusammenhänge ausgeblendet, trifft dies nicht die Realität der Entscheidungssituation der Studienberechtigten – Berufsbildungspolitik plant an der Wirklichkeit vorbei. Was not tut, ist eine Kohortenbetrachtung, die den gesamten Lebenszusammenhang der Betroffenen zum jeweiligen historischen Zeitpunkt in den Blick nimmt (vgl. HERGET 1988 b).

Darf die Chancen- und Gelegenheitsstruktur der 70er Jahre, für Abiturientenjahrgänge von unter 200.000, auch für die 291.000 Abgänger des Jahres 1986 unterstellt werden? Welche Auswirkungen hat beispielsweise eine langjährige, restriktive Haushaltspolitik der öffentlichen Hände und eine „Abschließung“ des Lehrerarbeitsmarktes?

Daß Abiturienten von traditionellen Wegen abweichen und verstärkt Berufsausbildungen außerhalb der Hochschule nachfragen, weist jedenfalls auf realitätsbezogenes Verhalten hin. Konnten diese Wege 1986 auch erfolgreich [6] beschritten werden?

3 Abiturienten an der ersten Schwelle

3.1 Nachfrage des Entlaßjahrgangs 1986 nach einer nicht-akademischen Berufsausbildung

Noch vor einigen Jahren bestimmte die Frage der Abstimmung bzw. der Entkoppelung von Bildungs- und Beschäftigungssystem die Diskussion – die starke Hinwendung der Abiturienten zum dualen System macht sie jedoch zunehmend obsolet. So ergibt die HIS-Panelbefragung der *Studienberechtigten 1986* des tatsächlichen *Nachfrageverhaltens* nach nicht-akademischer Berufsbildung an der sogenannten *ersten Schwelle*, d. h. des Übergangs von der Schule in die Ausbildung:

Für einen Ausbildungsplatz in Betrieben, Schulen, Akademien und öffentlichem Dienst hat sich fast die Hälfte (46 % oder 133.000) der Abiturienten des Jahres 1986 in den Ausbildungsjahren 1986 (36 %) und 1987 (6 %), in beiden Jahren (4 %) beworben. [7]

Beschränkt [8] man sich auf die Nachfrage für das Ausbildungsjahr 1986, dann haben sich vom Entlaßjahrgang 1986 24 Prozent der Männer, aber 47 Prozent der Frauen für eine Ausbildung außerhalb der Hochschule beworben. [9]

Abiturienten haben sich — verglichen mit anderen Formen nicht-akademischer Berufsausbildung — relativ erfolgreich um eine duale Ausbildung beworben. [10] Bezogen auf diejenigen, die mindestens ein Bewerbungsschreiben abgeschickt haben, konnten 1986 drei von vier Abiturienten noch im Entlaßjahr ihren betrieblichen Ausbildungsplatz antreten.

55 Prozent der Bewerber haben eine schulische (Männer: 35 %, Frauen: 59 %), aber nur 22 Prozent eine Ausbildung für den öffentlichen Dienst aufgenommen.

Insbesondere der öffentliche Dienst stellt eine hohe Hürde dar: Ein formalisiertes und an Schulnoten orientiertes Auswahlverfahren gibt in Verbindung mit einer eher „bedarfsorientierten“ Rekrutierungspolitik offenbar nur leistungsstarken Abiturienten eine Ausbildungschance. Jedenfalls haben 61 Prozent der erfolgreichen Laufbahnbewerber einen Notendurchschnitt von besser als 2,6 im Reifezeugnis; bei den betrieblich Auszubildenden haben nur 38 Prozent ein solch gutes Abgangszeugnis.

Tabelle 1 faßt verschiedene Dimensionen der Nachfrage nach einer *betrieblichen Ausbildung im Ausbildungsjahr 1986 bzw. 1983* differenziert nach **Geschlecht** und **Art der Reife** zusammen. Bemerkenswert ist:

1. Im Vergleich zu 1983 haben sich 1986 vor allem die Abiturientinnen häufiger um eine Ausbildung beworben (40 % zu 31 %), zudem waren die männlichen und weiblichen Bewerber — ohne nennenswerte Unterschiede — 1986 erfolgreicher, was Zusagen, Vertragsabschluß und Aufnahme der Ausbildung angeht.

Der Ausbildungsabbruch in den ersten sechs Monaten ist in beiden Jahren nur gering.

2. 1986 haben sich mit 31 Prozent deutlich mehr Abgänger mit Fachhochschulreife beworben als 1983 und damit die Unterschiede zu denen mit Hochschulreife eingeengt.

Bewerber mit Fachhochschulreife konnten ihre Chancen bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildung gegenüber denen mit Hochschulreife 1986 sogar noch vergrößern. Neben einer höheren Quote an Zusagen verzichteten sie auch seltener auf die angebotenen Ausbildungsplätze, so daß 84 Prozent der Fachhochschulberechtigten und 71 Prozent der Hochschulberechtigten eine Lehrstelle angetreten haben; sie brechen zudem die Lehre auch weniger ab.

Früher folgte dem Abitur wie selbstverständlich das Studium. Heute gilt, daß sich Abiturienten trotz der Attraktivität des dualen Systems in einer echten Entscheidungssituation befinden:

Rund die Hälfte (48 %) der Abiturienten in dualer Ausbildung bejaht die Frage nach *ernsthaften Alternativen* zur aufgenommenen betrieblichen Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf. Ein Studium wurde in 22 Prozent der Fälle als Alternative genannt, die übrigen Überlegungen betrafen einen anderen Ausbildungsberuf bzw. eine andere Form der Berufsausbildung außerhalb der Hochschule. Die sofortige Erwerbstätigkeit ist keine ernsthafte Alternative.

Tabelle 1: Merkmale der Bewerbersituation um eine betriebliche Ausbildung

		Nur Studienberechtigte				
um einen betrieblichen ¹⁾ Ausbildungsplatz		insg.	männl.	weibl.	mit Abitur	Fachhochschul- reife
1. beworben	1986	30	20	40	29	31
	1983	23	17	31	26	16
Bezogen auf die Bewerber haben ...						
2. Zusagen erhalten?	1986	16	16	17	18	10
	1983	22	23	21	22	19
3. Vertrag abgeschlossen	1986	78	78	78	75	87
	1983	71	70	72	71	75
4. Ausbildungsplatz angetreten	1986	74	74	74	71	84
	1983	70	69	71	69	74
5. Ausbildung bis Jahresende 1986 bzw. 1983 abgebrochen	1986	2,0	1,8	2,3	2,8	0,3
	1983	2,4	2,4	2,4	2,4	2,6

*) Unterschiede von mehr als fünf Prozentpunkten zwischen den Entlaßjahren, Männer und Frauen und nach Art der Reife sind hervorgehoben.

1) Nur anerkannte Ausbildungsberufe.

Quelle: HIS GmbH, Verlaufsuntersuchungen, Studienberechtigte 1983, 1986: Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung.

3.2 Der erste Ausbildungsschritt von Studienberechtigten nach Erwerb der Reife

Die Entwicklung eines Jahrzehnts: 1976 bis 1986

Die ein halbes Jahr nach Schulabgang ausgeübte Tätigkeit bzw. Ausbildung zeigt, wie sich bestimmte Präferenzen der Abiturienten mit den gegebenen Ausbildungsmöglichkeiten vereinbaren ließen. In den letzten zehn Jahren ergaben sich gravierende Veränderungen (Tabelle 2), die allerdings nicht als kontinuierliche, sondern eher als in Brüchen verlaufende, treppenartige Entwicklung verstanden werden sollten.

So befinden sich jeweils 6 von 10 Abgängern aus den hier betrachteten vier Entlaßjahrgängen in einer Ausbildung (Tätigkeiten 1–6 der Tabelle), sei es im Studium, Praktikum/Volontariat (meist eine Vorstufe des Studiums) oder in einer der drei Formen der nicht-akademischen Berufsausbildung.

Für Frauen (1986: 85 %) ist die Ausbildung der „Normalfall“; der Wehr- bzw. Zivildienst unterbricht bei den Männern typischerweise den Bildungsweg. Mit 51,4 Prozent – eine deutliche Steigerung [11] gegenüber den Vorjahren – leisten Ende 1986 mehr Männer ihren Gemeinschaftsdienst, als sich in Ausbildung (40 %) befinden.

Im letzten Jahrzehnt haben immer mehr Abiturienten dem Studium zunächst den Rücken gekehrt und zuerst eine der alternativen Ausbildungschancen wahrgenommen: Vom Entlaßjahr 1976 hatten dreimal mehr Abiturienten *direkt* ein Studium begonnen, als eine nicht-akademische Berufsausbildung (44 % zu 14 %). Mit 25 Prozent zu 32 Prozent ist diese Relation 1986 erstmals zugunsten der Berufsausbildung ausgefallen.

Die Veränderung der „unmittelbaren“ Ausbildungs- und Tätigkeitsstruktur über die Jahre stellt sich so dar:

1. Das Verhalten der *Frauen* entsprach früher als das der *Männer* dem bildungspolitisch Erwünschten: Ende 1976 noch zu

53 Prozent immatrikuliert, sind zum Jahresende 1986 nur noch 30 Prozent eingeschrieben; die nicht-akademische Berufsausbildung (46 %) dominiert jetzt eindeutig. Der drastische Einbruch beim direkten Studieneinstieg erfolgt bei ihnen bereits vor der Umstellung der BAföG-Förderung auf eine Darlehensleistung – die „Austrocknung“ frauentypischer Teilarbeitsmärkte (Lehrer- bzw. sozialpädagogische oder -pflegerische Berufe) dürfte hier verhaltenswirksam gewesen sein. Bei den Männern geht der Anteil Studierender erst in jüngster Zeit deutlicher zurück.

2. *Relativ* gesehen, d. h. unter Vernachlässigung der über die Jahre deutlich gestiegenen Jahrgangsstärken, trifft der Rückgang der *direkten Studienaufnahme* vorrangig die wissenschaftlichen Hochschulen. Weniger betroffen sind dagegen kürzere und praxisnahe Studiengänge an Fachhochschulen; in jüngster Zeit wenden sich verstärkt Abgänger mit allgemeiner bzw. fachgebundener Hochschulreife solchen Einrichtungen zu (LEWIN/SCHACHER 1987).

3. *Unterschiedliche Jahrgangsstärken* (1976 = 187.000, 1986 = 291.000) verstärken die Bedeutung der Direktübergänge in eine *nicht-akademische Berufsausbildung* (zwischen 1976 und 1986 von 14 % auf 32 %). Vom Entlaßjahrgang 1986 gingen hochgerechnet rund 92.000 unmittelbar in eine betriebliche, schulische oder Berufsausbildung als Beamten- oder Inspektorenanwärter. Etwa die Hälfte (46 %) der Frauen nutzt 1986 diese alternativen Ausbildungsmöglichkeiten, 1976 waren es nur 23 Prozent.

In diesem Bereich dominiert heute die betriebliche Ausbildung. Die Attraktivität des dualen Systems hat – besonders bei Frauen – in den 80er Jahren deutlich zugenommen (1976: 7,8 %, 1980: 10,8 %, 1986: 21,6 %). Während die schulische Ausbildung (Domäne der Frauen) ebenfalls stärker genutzt wird, stagniert die Laufbahn-Ausbildung infolge der restriktiven Haushaltspolitik der öffentlichen Hand.

Tabelle 2: Ausgeübte Tätigkeit von Studienberechtigten der Entlaßjahre 1976, 1980, 1983 und 1986 ein halbes Jahr nach Schulabgang nach Geschlecht (in Prozent)

Tätigkeit im Dezember des betreffenden Entlaßjahrs	Anteil an Studienberechtigten 1986			Anteil an Studienberechtigten 1983			Anteil an Studienberechtigten 1980			Anteil an Studienberechtigten 1976		
	insg.	m	w	insg.	m	w	insg.	m	w	insg.	m	w
1 STUDIUM an Fachhochschule	7,4	9,2	5,4	10,6	12,5	8,5	10,6	11,4	9,8	11,0	12,9	8,5
2 STUDIUM an wiss. Hochschule	18,0	11,9	24,8	22,8	18,4	27,8	28,4	21,3	37,1	32,5	24,0	44,0
3 Praktikum, Volontariat	4,7	1,1	8,6	5,6	1,9	9,8	5,8	2,5	9,9	4,1	1,8	7,2
4 Schulische Berufsausbildung ¹⁾	6,8	1,6	12,6	5,9	1,3	11,2	3,8	0,9	7,4	3,9	0,8	8,1
5 Ausbildung Beamten-/ Inspektorenanwärter	2,8	1,9	3,9	2,1	1,5	2,7	3,4	2,4	4,7	2,3	1,7	3,3
6 Betriebliche Berufsausbildung ²⁾	21,6	14,7	29,3	14,2	8,4	20,9	10,8	7,4	15,0	7,8	5,0	11,6
7 Erwerbstätigkeit	2,8	3,3	2,3	3,3	3,8	2,8	2,8	3,2	2,3	3,9	3,5	4,3
Wehr-/Zivildienst	27,0	51,4	–	24,6	45,9	–	25,0	45,6	–	25,6	44,7	–
Arbeitslosigkeit	2,6	1,7	3,5	2,8	2,2	3,6	1,7	1,2	2,2	2,8	2,5	3,2
Sonstige Tätigkeit ³⁾	6,2	3,2	9,7	7,9	4,0	12,4	7,5	4,1	11,6	6,0	3,0	9,9
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

m = männliche, w = weibliche Studienberechtigte

1) Einschließlich Fach-, Berufsakademie.

2) Einschließlich Sonderausbildungsgänge für Abiturienten.

3) Jobben, soziales Jahr, Haushaltstätigkeit, Auslandsreise u. ä.

Quelle: HIS GmbH, Verlaufsuntersuchungen Studienberechtigte 1976, 1980, 1983, 1986; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ohne große Veränderung gilt: Nur knapp 3 Prozent (das sind etwa 8.700) der Abiturienten 1986 wurden ohne weitere Ausbildung erwerbstätig.

*Studienabsicht des Entlaßjahrgangs 1986
ein halbes Jahr nach Schulabgang*

Tabelle 3 enthält die *Studienabsichten* der männlichen und weiblichen *Nicht-Studierenden* des Jahres 1986 zum Jahresende 1986:

Danach möchten rund 131.000 (= 61 % aller Nicht-Studierenden bzw. 45 % der Studienberechtigten 1986) später noch studieren, 51.000 sind noch unentschlossen. Ihre Studienoption möchten 34.000 nicht einlösen. Fazit der Tabelle 3 zur *Studierneigung Nicht-Studierender* ist:

Frauen denken ein halbes Jahr nach Schulabgang wesentlich seltener daran zu studieren als *Männer* (43 % zu 76 %). Sie schließen häufiger das Studium ganz aus (26 % zu 8 %). Doppelt so viele (32 % zu 17 %) sind allerdings zu diesem Zeitpunkt noch „unentschlossen“.

Insgesamt gesehen haben die Unentschlossenen früherer Entlaßjahrgänge häufig doch noch studiert – ob sich das angesichts der veränderten Studiensituation und der Lage auf dem Arbeitsmarkt auch auf die Jahrgänge Mitte und Ende der 80er Jahre übertragen läßt, kann heute nicht zufriedenstellend beantwortet werden.

Vor allem sollte der Anteil „Unentschlossener“ nicht als Entscheidungsschwäche, sondern eher als eine ‚Flexibilität‘ der Abiturienten gegenüber ihrer Situation verstanden werden. Abiturienten reduzieren heute nicht ihren Ausbildungsweg auf eine „entweder-oder“-Entscheidung, die bereits vor Schulabgang festliegt und ohne Rücksicht auf die jeweilige Situation auf

dem Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigungschancen beibehalten wird. Die Hinwendung zur Berufsausbildung außerhalb der Hochschule ist vielmehr Ausdruck einer Haltung, die flexibel zu unterschiedlichen Zeitpunkten berufliche Perspektiven mit den Risiken und Chancen abwägt und mit persönlichen Neigungen, Gegebenheiten und Bindungen in Einklang zu bringen versucht.

*Studienabsichten im Anschluß an eine
nicht-akademische Ausbildung*

Die Studienabsichten von Abiturienten in schulischer, betrieblicher oder einer Ausbildung für eine Laufbahn des öffentlichen Dienstes liegen deutlich unter denen der übrigen Tätigkeitsgruppen. So möchten z. B. 85 Prozent der Wehr- und Zivildienstleistenden studieren, aber nur 16 Prozent der Beamten- und Inspektorenanwärter.

Das heißt allerdings nicht, daß die Ausbildung vollwertiger Studienersatz ist. Ungefähr jeder dritte männliche wie weibliche Auszubildende in einer nicht-akademischen Berufsausbildung ist ja noch „unentschlossen“. Nicht endgültig in ihrer quantitativen Tragweite beantwortet werden können daher Fragen der Doppelqualifizierung oder Studienverzicht, Berufsausbildung als Studienalternative für die Abiturienten des Jahres 1986.

Der Einstieg ins duale System ist inzwischen allerdings weniger ein Zwischenschritt zum Studium. Es gibt die Tendenz, nach erfolgreicher Ausbildung im erlernten Beruf zu verbleiben und Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Dennoch möchten 57 Prozent der männlichen und 38 Prozent der weiblichen Auszubildenden (meist) nach ihrer betrieblichen Ausbildung studieren.

Tabelle 3: Ausgeübte Tätigkeit von Studienberechtigten 1986 ein halbes Jahr nach Schulabgang und Studienabsicht nach Geschlecht (in Prozent)

Art der im Dezember 1986 ausgeübten Tätigkeit	Anteil ¹⁾ an den Studienberechtigten 1986			davon: mit Studienabsicht? ²⁾ (Ende 1986)							
				männliche				weibliche			
				JA bis 1989	NEIN 1989 und später	UNENT- SCHLOS- SEN		JA bis 1989	NEIN 1989 und später	UNENT- SCHLOS- SEN	
	insg.	m	w								
Studium an Fachhochschulen	7,4	9,2	5,4	—	—	—	—	—	—	—	—
Studium an wissenschaftlichen Hochschulen	18,0	11,2	24,8	—	—	—	—	—	—	—	—
Schulische Berufsausbildung ³⁾	6,8	1,6	12,6	21	20	35	24	11	17	37	35
Ausbildung Beamten-/Inspektorenanwärter	2,8	1,9	3,9	3	13	55	29	6	10	48	36
Betriebliche Ausbildung ⁴⁾	21,6	14,7	29,3	12	45	11	32	14	24	24	38
Praktikum, Volontariat	4,7	1,1	8,6	72	12	—	16	50	11	20	18
Erwerbstätigkeit	2,8	3,3	2,3	42	14	17	27	28	12	19	41
Wehr-/Zivildienst	27,0	51,4	—	78	7	4	11	—	—	—	—
Arbeitslosigkeit	2,6	1,7	3,5	66	12	9	13	38	10	24	29
Sonstige Tätigkeit ⁵⁾	6,2	3,2	9,7	61	13	8	18	55	10	13	21
	100	100	100	61	15	8	17	25	18	26	32

1) Vertikale Prozentuierung.

2) Horizontale Prozentuierung, d. h., je Tätigkeitsart ergeben sich für die männlichen bzw. weiblichen Studienberechtigten 100 Prozent; Abweichungen resultieren aus Rundungen.

3) Einschließlich Fach-, Berufsakademie, Fachschule.

4) Einschließlich Sonderausbildungen für Abiturienten.

5) Jobben, soziales Jahr, Haushaltstätigkeit, Auslandsreisen u. ä.

Seltener jedoch als die schulische ($m = 35\%$; $w = 37\%$) oder die Laufbahn-Ausbildung im öffentlichen Dienst ($m = 55\%$; $w = 48\%$) ist die Lehre echte Studienalternative: Nur jeder zehnte männliche aber jede vierte weibliche Auszubildende sieht sich als „Studienverzichter“. Eine Ausbildung in den bei Abiturienten begehrten „white-collar“-Berufen geht häufiger mit einer fehlenden Studienabsicht einher, als eine in gewerblich-technischen oder handwerklichen Berufen. Dennoch hält beispielsweise jeder zweite männliche und jeder dritte weibliche Banklehrling an seiner Studienabsicht fest.

3.3 Ausbildungswege zum Beruf von Studienberechtigten 1986: Eine Bilanzierung von Direkteinstieg und geplanten Schritten

Die bis zum Jahresende 1986 aufgenommene Ausbildung/Tätigkeit ist lediglich eine Momentaufnahme eines dynamischen Prozesses.

Über welche Ausbildungsqualifikation verfügen die Abiturienten des Jahrgangs 1986 beim Übergang ins Beschäftigungssystem?

In diese Bilanz gehen auch die vor dem Erwerb der Studienberechtigung erreichten beruflichen Ausbildungsabschlüsse [12] mit ein. Ferner wird der erste Ausbildungsschritt – unterschieden nach Studium, Berufsausbildung oder sonstiger Tätigkeit – nach Schulabgang berücksichtigt und davon ausgegangen, daß die geäußerten Studien- und/oder Berufsbildungsabsichten wie geplant verwirklicht werden.

Reduziert man die Vielfalt der Wege auf vier Grundtypen, dann werden von den Studienberechtigten 1986

1. 47 Prozent auf dem „rein akademischen“ Weg, d. h. *Nur-Studium* (Männer: 54 %, Frauen: 39 %),
2. 25 Prozent mit *beruflichem Abschluß und Studiendiplom*, als sogenannte „Doppelqualifizierte“ (Männer: 28 %, Frauen: 22 %), darunter 15 Prozent, die diese beiden Abschlüsse erst nach dem Erwerb der Studienberechtigung anstreben,
3. 25 Prozent *ausschließlich* mit einer *Berufsausbildung* als sogenannte „Studienverzichter“ (Männer: 14 %, Frauen: 37 %); 2 Prozent haben diese Ausbildung bereits vor dem Erwerb der Studierfähigkeit abgeschlossen und
4. 3 Prozent *ohne weitere Ausbildung* (d. h., bis Ende 1986 wurde keine konkrete Ausbildungsabsicht geäußert) in die Berufswelt eintreten.

3.4 Selektive Prozesse an der ersten Schwelle

Seit Jahren ist aufgrund der Panelbefragungen von HIS und IAB bekannt, daß Entscheidungen und Resultate des Ausbildungsweges an der ersten Schwelle je nach Merkmalen wie Geschlecht, Art der Hochschulreife, der Schulleistung, von Bildungsherkunft, familialer Sozialisation usw. verschieden ausfallen. So ist die Berufsausbildung als „Alternative“ häufiger bei Frauen, bei Abiturienten mit Fachhochschulreife oder die aus einem nicht-akademischen Elternhaus kommen und wenn das Reifezeugnis

**Tabelle 4: Unterschiedliche Qualifizierungswege von Studienberechtigten 1986
Ausgewählte Gruppen¹⁾ nach Geschlecht (in Prozent)**

I–IV Typ ¹⁾ (Entlaßjahr 1983) 1–6 ausgewählte Gruppen ¹⁾	Entlaßjahr	insg.	männl.	weibl.
I. Nur – STUDIUM	1986 (1983)	<u>47</u> (52)	<u>54</u> (56)	<u>39</u> (47)
darunter:				
1. Im Studium (WS 1986/87)		21	14	28
II. Kombination von STUDIUM und BERUFS-AUSBILDUNG	1986 (1983)	<u>25</u> (24)	<u>28</u> (28)	<u>22</u> (19)
darunter:				
2. Berufsausbildung abgeschlossen, im Studium (WS 1986/87)		5	8	2
3. Berufsausbildung abgeschlossen, in sonstiger Tätigkeit und Studienabsicht		5	8	2
4. In Berufsausbildung, mit anschließender Studienabsicht		12	9	15
III. Nur – BERUFS-AUSBILDUNG = „Studienverzichter“	1986 (1983)	<u>25</u> (20)	<u>14</u> (11)	<u>37</u> (30)
darunter:				
5. Berufsbildung abgeschlossen, in sonstiger Tätigkeit, Ende 1986 ohne feste Studienabsicht		2	2	2
6. In Berufsausbildung, Ende 1986 ohne feste Studienabsicht		19	9	31
IV. OHNE konkrete AUSBILDUNGSABSICHT (Ende des Entlaßjahres)	1986 (1983)	<u>3</u> (5)	<u>4</u> (5)	<u>2</u> (4)
		100	100	100

¹⁾ Die Gruppenbildung orientiert sich am jeweiligen Ausbildungsschritt zum Ende des Entlaßjahres und weiteren Ausbildungsabsichten; abgeschlossene Berufsausbildung vor/beim Erwerb der Studienberechtigung sind in die Typenbildung eingegangen. Gruppe „ohne feste Studienabsicht“: Keine Studienabsicht und noch Untentschlossene.

eine unter dem Durchschnitt liegende Gesamtnote ausweist. Lewin (1985: 162f) hat darauf hingewiesen, daß sich die Einflüsse nicht nur (linear) additiv auswirken, sondern sich multiplikativ verstärken.

Nach Geschlecht

Aus Tabelle 4 geht hervor, daß 37 Prozent der Frauen des Entlaßjahres 1986 – eine deutliche Steigerung gegenüber 1983 – aber nur 14 Prozent der Männer auf das Studium verzichten wollen und über eine Berufsausbildung den Weg ins Erwerbsleben suchen.

Den traditionellen Weg, ausschließlich über das Studium, gehen 39 Prozent der Frauen, aber 54 Prozent der Männer; sofern ihr Reifezeugnis eine Durchschnittsnote von 2,5 und besser ausweist, sind es 49 bzw. 63 Prozent. Interessant ist: Männer machen ihre Entscheidung, die nicht-akademische Berufsausbildung durch ein Studium zu ergänzen, offenbar nicht so sehr von ihrem Leistungsstand im Reifezeugnis abhängig. Frauen der leistungsstärkeren Gruppe (bis 2,5), die sich Ende 1986 in einer beruflichen Ausbildung befinden, möchten zu 46 Prozent, solche der schwächeren Gruppe nur zu 40 Prozent ein Studium anschließen.

Nach Bildungsherkunft und Geschlecht

Nach der in den 60er Jahren festgestellten Bildungsabstinenz bildungsferner Schichten (PEISERT 1967; PEISERT/DAHRENDORF 1967) wird heute der Weg über eine berufliche Ausbildung oder aber der Studienverzicht zu einem herausragenden Merkmal:

Für Abiturienten des Jahres 1986 aus einem *Elternhaus*, in dem der Vater über den Haupt-/Volksschul-Abschluß verfügt, ist

- a) bei *Frauen* der Studienverzicht (47 %) fast ebenso häufig wie ein Studium, sei es auf dem rein akademischen Weg (28 %) oder in Verbindung mit einer Berufsausbildung (23 %), während
- b) *Männer* nur zu 17 Prozent auf das Studium verzichten und Nur-Studium (42 %) und Doppelqualifizierung (36 %) fast gleich wichtig sind.

Bildungswege	Vater hat ... Universitäts- Examen		Haupt- schul- abschluß	
	m	w	m	w
Nur-Studium (akademischer Weg)	78	63	42	28
Doppelqualifizierung	13	17	36	23
Nur Berufsausbildung	5	18	17	47
ohne konkrete Ausbildungsabsicht	4	2	4	3

Bemerkenswert ist zudem, daß jede fünfte weibliche Studienberechtigte, relativ unabhängig vom Bildungsabschluß des Vaters, Berufsausbildung und Studium kombinieren möchte. [13]

Für Abiturienten mit *akademischer Bildungsherkunft* (*Abschluß des Vaters = Universitätsexamen*) ist der rein „akademische“ Weg in den Beruf fast selbstverständlich. Für die Männer dieser Gruppe ist der durch eine Berufsausbildung ersetzte Studienverzicht die Ausnahme.

4 Ausblick: Ausbildungsentscheidung und Lebenschancen

Fazit ist, daß die Einstellung zur nicht-akademischen beruflichen Ausbildung von Männern und Frauen sich unterschiedlich entwickelt hat. Männer verfolgen zudem häufiger die Doppelstrategie, den beruflichen Ausbildungsabschluß durch ein Studium zu ergänzen. Folge davon ist, daß sie sich erst später der Ernstsituation der Berufswelt stellen, aber danach auch Ansprüche auf andere, höherwertiger eingeschätzte und belohnte Berufsposi-

tionen erheben als Frauen. So könnte der frühzeitige „Verzicht“ von Abiturientinnen, die Studienoption einzulösen, sich längerfristig gesehen so auswirken, daß Frauen von höheren Führungsebenen in der Arbeitswelt ausgeschlossen sind. Zudem könnten angesonnene familienbezogene Verpflichtungen gerade Frauen daran hindern, ehemalige Ausbildungsentscheidungen später doch noch zu korrigieren. Abiturientinnen entscheiden somit oft bereits an der ersten Schwelle darüber, was künftige Lebenschancen angeht und wie sie Beruf und Familie vereinbaren können und wollen.

Anmerkungen

- [1] Studienberechtigte sind Schulabgänger der Sekundarstufe II, die die allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife besitzen. Die Begriffe „Abiturienten“ und „Studienberechtigte“ werden hier synonym gebraucht. Nicht alle Zahlenangaben und Argumente werden hier belegt. Ich greife hierfür auf meine Vorlagen für die lfd. Berufsbildungsberichte ab 1984 und dafür durchgeführte Auswertungen der HIS-Studienberechtigtenpanel zurück. Mein Dank gilt hier den Herren Dr. Griesbach, Durrer-Guthof, Dr. Lewin und Schacher von der HIS GmbH.
- [2] Vgl.: die Beiträge von SPELBERG, K., und WILBERT im „Deutsches Handwerksblatt“ Nr. 9/1985 vom 13.5.1985 zum „Sonderthema: Abiturienten im Handwerk“; SCHNITKER: „Jeder Lehrling mit Hochschulreife ist eine Bereicherung...“. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 176 vom 4.8.1986; Handelsblatt Nr. 93 vom 15.5.1985.
- [3] Vgl. darüber hinaus zu Ausbildung, Übergang und Stand der beruflichen Integration von Abiturienten, die 1984 eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben: HERGET, H.: Abiturienten mit betrieblicher Ausbildung vor der Wahl: Studieren oder Geld verdienen, Bonn 1988a (Manuskript); die Studie ist nicht auf Abiturienten beschränkt, siehe dazu HERGET u. a. 1987.
- [4] Der pessimistischen Einschätzung durch die BLK für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1985) wurde durch ein Gutachten (im Auftrag von GEW und Hans-Böckler-Stiftung) von BAETHGE / HARTUNG / TEICHLER (1985) widersprochen. Inzwischen schätzt die BLK – nicht zuletzt aufgrund der PROGNOSE/IAB Projektionen zur Arbeitslandschaft 2000 – die Situation für Hochschulabsolventen günstiger ein (BLK 1987).
- [5] Ende 1981 waren z. B. 23 Prozent des Abiturientenjahrgangs 1980 in einer Berufsausbildung. Davon hatten damals noch 35 Prozent eine Studienabsicht. Bis Ende 1984 haben jedoch von der Gruppe mit Studienabsicht nur 47 Prozent ein Studium aufgenommen und 12 Prozent wollen das noch tun; 18 Prozent sind dagegen jetzt unentschieden und 23 Prozent wollen sogar auf das Studium ganz verzichten.
- [6] Von den Abiturienten des Entlaßjahres 1980 haben 10 Prozent den gewünschten betrieblichen Ausbildungsplatz nicht erhalten und daher als „zweite Wahl“ ein Studium aufgenommen (BMBW 1984: 68). Mehr als 5 Prozent der ca. 120.000 deutschen Studienanfänger des WS 1984/85 an wissenschaftlichen Hochschulen hätten lieber eine nicht-akademische Berufsausbildung aufgenommen (LEWIN u. a. 1985: VI,22,32).
- [7] Zum Vergleich – Entlaßjahr 1983: 35 Prozent Bewerber in den Ausbildungsjahren 1983 und 1984; 1983 = 26 Prozent, darunter 4 Prozent auch für 1984; 1984 = 9 Prozent.
- [8] Die Befragung erfolgte Ende 1986, so daß vor allem der Erfolg der Bewerbungen für 1987 nicht zureichend erfaßt werden konnte.
- [9] Jeder dritte dieser Bewerber hat sich für mehr als eine der drei hier unterschiedenen Ausbildungen beworben; so z. B. 2 Prozent für alle drei Formen bzw. 7 Prozent für Lehre und Laufbahnausbildung (m = 5 %, w = 10 %).
- [10] Der hier ermittelte Erfolg, z. B. 84 Prozent an Zusagen für Abiturienten insgesamt, ist aus folgenden Gründen von dem „Erfolgswert: unvermittelte Bewerber“ der Berufsberatungstatistik 1985/86 von rund 8 Prozent (vgl. BMBW 1987 a: 39) nicht vergleichbar: Als Geschäftsstatistik werden unter dieser Kategorie Abiturienten (a) unterschiedlicher Entlaßjahre ausgewiesen, die sich (b) über das Arbeitsamt erfolglos um eine Lehrstelle bemüht haben und (c) ihren Vermittlungswunsch zum 30. 9. nochmals ausdrücklich wiederholt haben sowie (d) deren Fall sich nicht durch erneuten Besuch einer allgemein- bzw. berufsbildenden Schule, der Fachhoch-/Hochschule oder berufsvorbereitender Maßnahmen, die Aufnahme einer Arbeitsstelle, nach einem Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben oder in einer sonstigen Form „erledigt“ hat und die (e) zudem für das folgende Vermittlungsjahr (Problem: Bundeswehr/Zivildienst) verfügbar sind.

- [11] Die sofortige Einberufung ist vor allem eine Folge der rückläufigen Jahrgangsstärken Ende der 60er Jahre und eines 1984 verfügbaren Erlasses, Studienberechtigte unverzüglich einzuziehen, sofern sie das wünschen bzw. keinen Ausbildungsplatz eingenommen haben.
- [12] 19 Prozent der männlichen und 6 Prozent der weiblichen Entlassschüler des Jahres 1986 haben neben dem Reifezeugnis auch eine Berufsausbildung – fast ausschließlich eine betriebliche – abgeschlossen.
- Frauen mit (a) Abitur = 3 Prozent,
mit (b) Fachhochschulreife = 21 Prozent;
- Männer mit (a) Abitur = 4 Prozent,
mit (b) Fachhochschulreife = 61 Prozent.
- [13] Vater hat: Universitätsexamen = 17 Prozent; Fachhochschulexamen = 21 Prozent; Abitur = 23 Prozent; Mittlere Reife = 22 Prozent; Hauptschulabschluß = 23 Prozent.

Literaturverzeichnis

- BAETHGE, M., HARTUNG, D., TEICHLER, U., 1985
Studium und Beruf – Neue Perspektiven für die Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Gutachten im Auftrag der GEW und der Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt, Oktober (Manuskript)
- BMW (Hrsg.)
1983 ff Berufsbildungsbericht 1983 ff
- IBW = Informationen Bildung Wissenschaft, verschiedene Jahrgänge
- 1985 a Werthaltungen, Zukunftserwartungen und bildungspolitische Vorstellungen der Jugend 1985. Eine Repräsentativitätsbefragung des EMNID-Instituts. Studien Bildung Wissenschaft, Band 20. Bonn
- 1986 a Bildung heute. Bedeutung und Anerkennung in der Gesellschaft. Repräsentativuntersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Studien Bildung Wissenschaft, Band 29. Bonn
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION für Bildungsplanung und Forschungsförderung 1985 Künftige Perspektiven von Hochschulabsolventen im Beschäftigungssystem. Bericht verabschiedet am 24. Juni 1985. Bonn
- 1987 Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem. Materialien zur Bildungsplanung, Heft 15. Bonn
- DURRER-GUTHOF, Franz, KAZEMZADEH, Foad, 1984
Berufliche Ausbildung – Alternative zum Studium. Ergebnisse einer Untersuchung zum Übergangsverhalten von Studienberechtigten von der Schule zu weiterführender Ausbildung. Hochschulplanung, Band 53. Hannover: HIS GmbH
- DURRER-GUTHOF, F., PIESCH, R., SCHAEFER, H., 1986
Studienberechtigte 83. Studienentscheidung – Einfluß von Arbeitsmarkt und Studienfinanzierung. Hochschulplanung, Band 57. Hannover: HIS GmbH
- HERGET, Hermann, 1985
Abiturienten in der Berufsausbildung – Studienaufschub oder Studienverzicht? In: KAISER, M., u. a. (Hrsg.): Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Materialienband 2. Studienberechtigte, berufliche Ausbildung und Hochschule. BeitrAB 90.2. Nürnberg, S. 77–96
- 1988 a Abiturienten mit betrieblicher Ausbildung vor der Wahl. Studieren oder Geld verdienen? Analysen zur Ausbildung und beruflichen Integration

von Absolventen des Jahres 1984. Bonn: Manuskript, Veröffentlichung vorgesehen in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ des Bundesinstituts

1988 b Berufseinstieg heute: Konzeptionelle Überlegungen und Ergebnisse zum Übergang Jugendlicher in die Arbeitswelt. In: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.): Jugend im Übergang in Arbeit und Beruf – Rahmenbedingungen, Maßnahmen, Forschungsansätze. Ein Tagungsbericht. München: DJI (im Druck)

HERGET, Hermann; LEWIN, Karl, 1985
Abiturienten vor der Entscheidung: Studium oder Berufsausbildung? Entwicklungstrends der Ausbildungswahl seit Anfang der 70er Jahre. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. 1985/31 vom 31.7.1985

HERGET, H., SCHÖNGEN, K., WESTHOFF, G., u. a. 1987
Berufsausbildung abgeschlossen – was dann?
Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85)

LEWIN, Karl, 1985
Strategien von Studienberechtigten-Jahrgängen auf dem Weg zum Beruf. In: KAISER, M., u. a. (Hrsg.): Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Materialienband 2. Studienberechtigte, berufliche Ausbildung und Hochschule. BeitrAB 90.2. Nürnberg, S. 147–183

LEWIN, K., LESZCZENSKY, M., SCHACHER, M., 1985
Deutsche Studienanfänger im Dezember 1984/85 in 27 ausgewählten wissenschaftlichen Hochschulen – Studienwunsch und Studienwahl, berufliche Orientierungen. Hannover: HIS GmbH, März 1985

LEWIN, Karl, SCHACHER, Martin
1982 Studienberechtigte 78 – Studienaufnahme, Studienfinanzierung, Zufriedenheit. Bestandsaufnahme zwei Jahre nach Erwerb der Hochschulreife und Vergleich mit Studienberechtigten 76. Hochschulplanung, Band 42. Hannover: HIS GmbH

1987 Studienanfänger im Wintersemester 1986/87. Immer mehr Abiturienten an Fachhochschulen. Hochschulplanung. Band 62. Hannover: HIS GmbH

MERTENS, Dieter, 1984
Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive. In: Zeitschrift für Pädagogik 30. Jg. (1984), Heft 4, S. 439 ff

PEISERT, Hansgert, 1967
Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München: Pieper

PEISERT, Hansgert, DAHRENDORF, Ralf, 1967
Der vorzeitige Abgang vom Gymnasium. Bildung in neuer Sicht, Reihe A, Nr. 6. Villingen: Neckar-Verlag

PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG 1984
Das bildungspolitische Konzept der Bundesregierung, in: Bulletin Nr. 85 vom 12. Juli 1984, S. 753 ff

STEGMANN, Heinz, KRAFT, Hermine
1983 Abiturient und Berufsausbildung. Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung und späteres Studium. In: MittAB 16. Jg. (1983), Heft 1, S. 28–38

1987 Knapp zehn Jahre nach dem Abitur: Ausbildungs- und Berufswege von Studienberechtigten des Entlassjahres 1976 bis Ende 1985. In: MittAB 20. Jg. (1987), Heft 4, S. 410–440

Barbara Meifort

Berufliche Diskriminierung von Frauen in „Frauenberufen“: Das Beispiel „Gesundheitsberufe“

Die gegenwärtige Situation der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung im Bereich der Gesundheitsberufe wird unter dem Aspekt „berufliche Benachteiligung von Frauen“ einer kritisch bewertenden Analyse unterzogen. Ausgehend von der Tatsache, daß sogenannte „typische Frauenberufe“ für Ausbildung und Beruf von Frauen weiterhin eine große Bedeutung behalten, wird das Berufsfeld „Gesundheit“ als exemplarisches Berufsfeld sogenannter Frauenberufe analysiert. Ziel ist es, Ansätze für offene und versteckte sowie für nicht (mehr) bewußt wahrgenommene Diskriminierungen von Frauen im Berufsbildungs-

und Beschäftigungssystem eines Teilarbeitsmarktes aufzuzeigen, der gemeinhin als ein Frauenarbeitsmarkt besonderer Art und Güte gilt.

1 Berufsbildungsforschung in „Frauenberufen“

Nachdem das Argument widerlegt war, Frauen seien aufgrund geringerer formaler Qualifikation beruflich benachteiligt, wurde das Berufsspektrum als entsprechendes (Ersatz-)Argument für die weiterhin offenkundige berufliche Benachteiligung von

Frauen herangezogen. Frauen, so wurde in der Diskussion über „Problemgruppen“ des Berufsbildungs- und Arbeitsmarktsystems behauptet, werden (zwangsläufig) benachteiligt, weil sie sich in Ausbildung und Beschäftigung vorzugsweise auf eine enge Zahl von Berufen konzentrierten. Letzten Endes lenken solche Erklärungsmuster der beruflichen Benachteiligung von Frauen jedoch von der Analyse grundsätzlicher Diskriminierungstatbestände in der Berufsbildung ab.

Tatsache ist, daß Ansätze zur beruflichen Förderung von Frauen, die darauf zielen, verstärkt Möglichkeiten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen zu erschließen, bislang nur von einer – gemessen an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden – geringen Zahl der Betroffenen genutzt werden konnten; 1984 waren dies 7,5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden, die beispielsweise im Rahmen der Modellversuche zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen ausgebildet wurden. [1] Nach den zunächst recht erfolgreich angelaufenen und vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mit Millionenaufwand unterstützten Modellversuchen lag der Frauenanteil bei Bewerbungen in diesem Bereich Ende 1985/Anfang 1986 nur noch in einer Größenordnung von lediglich 3 Prozent. [2] Zum anderen waren auch die Informationen über die Durchsetzbarkeit der in diesen Berufen erworbenen Qualifikationen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bislang wenig ermutigend: „Mädchen, die in bislang typischen Männerberufen im gewerblich-technischen Bereich ausgebildet wurden, haben offensichtlich beträchtliche Schwierigkeiten, nach der Lehre eine Festeinstellung in ihrem Ausbildungsberuf zu finden. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finden junge Frauen mit einer Ausbildung für einen Frauen- oder Mischberuf häufiger einen Arbeitsplatz als mit einer Qualifikation in einem Männerberuf.“ [3] „Bundesweit sind nach Abschluß der Ausbildung nur 64,7 Prozent der jungen Facharbeiterinnen und Gesellinnen im erlernten Beruf tätig geblieben. 6,8 Prozent wurden arbeitslos.“ [4]

Das heißt: In Ausbildung und Beschäftigung konzentrieren sich Frauen weiterhin auf sogenannte „frauentypische“ Berufe. Neben den „anerkannten Ausbildungsberufen“ wie Friseurin, Verkäuferin, Bürokauffrau, Arzthelferin, Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Industriekauffrau, Zahnarzthelferin, Einzelhandelskauffrau, Bankkauffrau und Bürohilfin steht hier die große Zahl von Berufen, für die nicht im dualen System, sondern in den (überwiegend) schulischen Ausbildungsgängen ausgebildet wird. Es handelt sich hierbei vorwiegend um Dienstleistungsberufe. Das sind, abgesehen von den kaufmännischen Berufen, vor allem die sozialpädagogischen und die therapeutisch-pflegerischen Berufe. In der berufsbildungspolitischen Diskussion über die Benachteiligung von Frauen wird mit dem Argument, daß Frauen sich auf eine – angeblich – geringe Zahl von Ausbildungsberufen konzentrierten, immer die Vielzahl typischer Frauenberufe, zu denen in schulischen Ausbildungsgängen ausgebildet wird, übersehen. „Übersehen“ werden damit auch die vielfältigen Diskriminierungsansätze in Berufsbildung und Beschäftigung in diesen Berufen. Am Beispiel des Teilarbeitsmarktes Gesundheit, der gemeinhin als Frauenarbeitsmarkt besonderer Art und Güte gilt, läßt sich zeigen, daß in Berufsfeldern von Frauen Arbeitsteilung, Spezialisierung und Rationalisierung bestimmendes Strukturierungskriterium für die Berufsbildungspolitik sind. Ausgehend von der grundsätzlichen Aufgabe, die Qualität der Berufsbildung zu erhöhen, muß es daher Aufgabe der Berufsbildungsforschung bei Maßnahmen zum Abbau beruflicher Diskriminierung von Frauen sein, gerade auch in den sogenannten „typischen Frauenberufen“ nach Ansätzen für offene und versteckte Benachteiligung in der Berufsbildung zu forschen, an die wir uns schon gewöhnt haben oder die wir einfach für gegeben hinnehmen. Weil, so die Hypothese, die sogenannten „typischen Frauenberufe“ für Frauen auch weiterhin ihre Bedeutung behalten, wird es weniger darauf ankommen, Frauen „... rein formal den Zugang zu Männerberufen zu verschaffen“. [5] Viel wichtiger ist es, die Bedingungen

der Arbeitswelt zu analysieren, insbesondere auch in den Bereichen, in denen Frauen vorrangig beschäftigt sind, um diese „Bedingungen ... mit(zu)bestimmen, die hierarchischen Organisationen und Verwaltungsstrukturen ab(zu)bauen und die Aufteilung der Arbeit (zu) verändern.“ [6]

2 Die quantitative Bedeutung des Berufsfeldes Gesundheit für die Berufssituation von Frauen

Das Gesundheitswesen hat außer seiner wichtigen gesellschaftspolitischen Funktion der Gesundheitsförderung und -sicherung eine erhebliche arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Es expandierte zwischen 1970 und 1980, in zehn Jahren, um 73 Prozent – von 439.067 auf 761.300 Beschäftigte in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen – und von 1980 bis 1982 abermals um 14 Prozent auf 871.000 Beschäftigte. [7] Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Frauenanteils ist es sowohl ein wichtiger Teilarbeitsmarkt als auch ein bedeutender Berufsbildungsbereich für Frauen.

Allein 109.000 von insgesamt 208.000 (Berufsfach-)Schülern besuchten 1984 die Schulen des Gesundheitswesens. 86 Prozent von ihnen waren weiblich. [8] Hinzu kamen 1984 noch einmal 69.700 Auszubildende (Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen); der Anteil der Frauen betrug hier 99 Prozent. [9] Berufe wie Arzthelferin, Zahnarzthelferin, Krankenschwester, medizinisch-technische Assistentin usw. stehen bei der Nennung der Berufswünsche unter Schulabgängerinnen neben Berufen wie Kindergärtnerin, Verkäuferin, Friseurin usw. seit Jahren ungebrochen an der Spitze.

Daß sich die nichtärztlichen Gesundheitsberufe bei Frauen großer Beliebtheit erfreuen, läßt sich entsprechend auch für das Beschäftigungssystem nachweisen. Die Bedeutung des Berufsfeldes „Gesundheitswesen“ für Frauen wird deutlich, wenn man bedenkt, daß hier von den nahezu 900.000 Erwerbstätigen der Anteil an Frauen im Durchschnitt 87 Prozent beträgt. Er reicht in den verschiedenen Berufsgruppen und in den einzelnen Berufen dieses Berufsfeldes von 60 bis 99 Prozent: Am niedrigsten ist der Frauenanteil bei den therapeutisch-rehabilitativen Berufen, am höchsten bei der zweitgrößten Berufsgruppe, den Arzt- und Zahnarzthelferinnen (Berufe in der Primärversorgung); in der zahlenmäßig größten Berufsgruppe, den Pflegeberufen, liegt er bei 85 Prozent. Geringfügige Frauenanteile verzeichnen – neben den akademisch ausgebildeten Ärzten – bei den nichtärztlichen Gesundheitsberufen insbesondere die Berufe Masseur/med. Bademeister, Rettungssanitäter und Heilpraktiker. [10]

3 Gesundheitsberufe – Frauenberufe – Sackgassenberufe

Wie im folgenden gezeigt wird, sind Arbeitsteilung, Spezialisierung, Rationalisierung und in ihrer Folge Dequalifizierung, Verdrängung, Arbeitslosigkeit und Streß als beschäftigungspolitische Merkmale sogenannter „typischer Frauenberufe“ auch das Kennzeichen der Berufssituation von Frauen im Gesundheitswesen. Auf der anderen Seite kennzeichnen arbeitsplatzbezogene, eng spezialisierte Ausbildung, fehlende Durchlässigkeit, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, berufliche Sackgassen als berufsbildungspolitisches Spiegelbild der beschäftigungspolitischen Situation des Berufsbildungssystems im Gesundheitswesen. Dies ist das Ergebnis einer vorrangig an Verwertungsinteressen ausgerichteten Berufsbildungspolitik. Diese stetige Anpassung der Berufs- und Qualifikationsstruktur an die expansiven technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Beschäftigungssystem begründet die berufliche Benachteiligung von Frauen im Berufsfeld Gesundheit.

3.1 Die Entwicklung der Arbeitsstrukturen im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen expandierte in den vergangenen Jahren beständig. Diese Entwicklung führte tendenziell zu einer Vergrößerung und Zentralisierung der Einrichtungen der gesundheitlichen Versorgung sowie zu Spezialisierung und Arbeitstei-

lung zwischen den Einrichtungen und innerhalb der Einrichtungen. Es entwickelten sich Spezialabteilungen, Spezialeinrichtungen, spezielle Funktionsabteilungen und Spezialstationen; zentrale Dienste wurden gebildet und zunehmend automatisiert; andere Dienste wurden abgeschafft und nach außen an externe Einrichtungen abgegeben. Vergleichbare Entwicklungen lassen sich für die ambulante und stationäre Versorgung nachweisen. [11]

Expansion des Gesundheitswesens sowie Effektivitäts- und Kostengesichtspunkte und die wachsenden technischen Möglichkeiten in der Medizin haben die Arbeitsstrukturen im Gesundheitswesen nachhaltig geprägt. Immer mehr Medizintechnik, immer mehr technikorientierte Verfahren wie Spezialisierung und Arbeitsteilung dominierten das Gesundheitswesen und die gesundheitliche Versorgung. Ganzheitliche Aufgabenbereiche wurden dadurch auseinandergerissen und auf die verschiedenen Spezialeinrichtungen und -abteilungen verteilt oder an externe Einrichtungen abgegeben.

3.2 Die Entwicklung der Berufs- und Qualifikationsstrukturen im Berufsfeld Gesundheit

Die expansiven strukturellen Veränderungen im Gesundheitswesen und vor allem die alle Behandlungsverfahren dominierende Technik wirkten sich nach innen auf die Berufsangehörigen, auf ihre Arbeitsstrukturen, auf die Organisation ihrer Aufgabenwahrnehmung aus. Dementsprechend veränderten sich die Berufs- und Qualifikationsstrukturen.

In den hochspezialisierten Einrichtungen, Spezialabteilungen und Funktionsbereichen wurden für diese Organisationseinheiten und Einrichtungen entsprechend hochspezialisierte Arbeitsplätze geschaffen und in der Folge wurden für diese speziellen Arbeitsplätze immer stärker spezialisierte Berufe entwickelt. Klassische Medizinalfachberufe wie Krankenschwester und MTA spezialisierten sich. Gerade auch aufgrund der medizintechnischen Entwicklung im diagnostisch-technischen Bereich entstanden neue Berufe, z. B. Zytologieassistentin infolge der Expansion der Krebsfrüherkennungsuntersuchungen als Kassenregelleistung. Im Rehabilitationsbereich führte der institutionelle Aufbau von Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation zur Schaffung und Expansion spezieller Rehabilitationsfachberufe.

Für die wachsende Zahl immer stärker spezialisierter Berufe wurden fachlich spezialisierte Ausbildungsgänge eingerichtet. Zwar ist seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes, also seit 1969, weitgehend Allgemeingut, daß eine breite Grundlagenqualifikation in der Ausbildung die langfristigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten grundsätzlich und besser fördert als eine frühe Spezialisierung. Aber im Berufsfeld Gesundheit wurde dieser Anspruch bisher nicht eingelöst. Vielmehr wurde die ursprünglich eher berufsständisch begründete Abgrenzung der Gesundheitsberufe bildungspolitisch durch Rechtsverordnungen, Gesetze und Erlasse verrechtlicht. Damit wurde die zersplitterte Berufsstruktur durch ein Netz differenzierter spezialisierter, voneinander abgeschotteter, hierarchisch aufgebaute Aus- und Weiterbildungsgänge festgeschrieben.

Insgesamt zählen wir für 15 Ausbildungsberufe neun verschiedene bundesrechtliche Ausbildungsvorschriften; für weitere elf Ausbildungsberufe 26 Länderregelungen und zusätzlich für 18 Weiterbildungsberufe im Gesundheitswesen 33 Länderregelungen. [12] Daneben existiert noch eine Reihe unregelter Berufe mit zum Teil großer gesellschafts- und gesundheitspolitischer Bedeutung und hoher Verantwortung, wie beispielsweise Rettungssanitäter, Heilpraktiker. Versucht man, die Spezialisierungen und Zersplitterungen zu ordnen, so stellt man fest, daß sie sich völlig unsystematisch und nach unterschiedlichsten Kriterien entwickelten: Zum Beispiel nach Altersgruppen der Patienten (Krankenschwester – Kinderkrankenschwester – Altenpflege), nach Organen und Methoden (z. B. Logopädie für Stimm- und Sprachtherapie und Orthoptist für die Schulung des Sehvermögens; oder passiv-rehabilitative Methoden der Massage und

Hydrotherapie sowie aktiv-rehabilitative Methoden der Krankengymnastik), nach dem Technikeinsatz (beispielsweise MTA-L für den Laborbereich und MTA-R für den Röntgenbereich), oder auch nach dem vorherrschenden Aufgaben- und Funktionsverständnis, das von diesen Berufen besteht (z. B. die drei Berufe in der Arzthilfe in Abhängigkeit von der prinzipiellen ärztlichen Fachrichtung Human-, Zahn- und Tiermedizin).

Neben der horizontalen Zersplitterung fällt die Hierarchisierung der Berufe auf. Zum einen ist der berufliche Status, d. h. gesellschaftliches Ansehen und Bewertung, die sich auch in einer entsprechenden tariflichen Eingruppierung niederschlagen, zwischen den verschiedenen Gesundheitsberufen sehr unterschiedlich. Zum anderen gibt es zusätzlich zu den verschiedenen nichtärztlichen Berufen des Gesundheitswesens noch eine Reihe sogenannter „Helfer/Helferinnen-Berufe“. Das sind wiederum Hilfsberufe für die Heilhilfe- bzw. Assistenzberufe (beispielsweise Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe usw.).

Der größte Teil der Berufe hat nur relativ kurze, in der Regel zweijährige Ausbildungsgänge. Sie sind sehr eng spezialisiert und arbeitsplatzspezifisch ausgerichtet mit zum Teil zwar sehr hohen, aber so spezifischen Anforderungen und Qualifikationen, daß sie nur wenig Verwendungsvielfalt bieten. In einer vergleichenden Analyse der Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsgängen unterschiedlicher nichtärztlicher Gesundheitsberufe wurde festgestellt, daß in den meisten Ausbildungsgängen alle Fächer zu berufsspezifisch unterrichtet werden und allgemeine Informationen aus dem Berufsfeld für alle Berufe zu kurz kommen. Bezüge zwischen den verschiedenen Fächern werden kaum hergestellt. Dadurch wird zusammenhängendes, problemorientiertes Wissen nur ansatzweise und eher zufällig vermittelt. [13] Vor allem aber bieten Berufe mit sehr eng spezialisierten, arbeitsplatzspezifisch ausgerichteten und zum Teil zwar hohen, aber sehr speziellen Anforderungen nur wenig Verwendungsvielfalt. Damit wird der **Sackgassencharakter der nichtärztlichen Gesundheitsberufe** erklärt.

Im Zuge von Technologisierung und Arbeitsteilung wurden aber nicht nur neue Berufe geschaffen, wurde nicht nur spezialisiert und hierarchisiert, sondern auch zunehmend rationalisiert. Vor allem im Bereich der nichtärztlichen Gesundheitsberufe setzten mit zunehmender Finanzierungsverschlechterung verstärkt Rationalisierungsprozesse ein. Durch die Tendenz zur Teilung und Verkürzung von bestehenden Ausbildungsgängen, zur Abspaltung von Einzelaufgaben und Hierarchisierung wurden bestehende Ausbildungsgänge rationalisierungsfähig, da ganzheitliche Aufgaben zerstückelt und höherqualifizierte abgespalten wurden. So ist zu erklären, daß trotz hoher Fluktuation und Abwanderung (die in dem niedrigen Durchschnittsalter der Beschäftigten zum Ausdruck kommen) auch die Arbeitslosigkeit steigt. Zum Beispiel betrug die Arbeitslosenquote in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen 1983 noch 7,2 Prozent. Mit 9,3 Prozent im Jahre 1985 näherte sich die Arbeitslosenquote im Gesundheitsbereich der generellen Arbeitslosenquote an [14]; d. h., der gute Ruf von den „krisenfesten“ Berufen im Gesundheitswesen ist inzwischen hinfällig. Die steigende Tendenz bei der Arbeitslosigkeit ist ebenfalls ein Ausdruck des Sackgassencharakters dieser Berufe. Abgesehen davon, daß sich generell die zukünftigen Beschäftigungschancen im Dienstleistungsbereich gerade für Frauen nicht unverändert positiv entwickeln werden, sind hier die fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb einer sowohl horizontal als auch vertikal weit verzweigten und eng spezialisierten Struktur von Hilfs- und Assistenzberufen ursächlich. Einerseits ist eine Spezialausbildung in der Regel kürzer und deshalb billiger als eine breite Ausbildung (mit entsprechenden tarifpolitischen Konsequenzen nach der Ausbildung). Andererseits verfügen Berufe, die speziell ausgebildet wurden, nur über Spezialwissen. Ihnen fehlt die inhaltliche Basis für eine umfassende, das ursprüngliche Tätigkeitsfeld übergreifende Arbeit bei Veränderungen im ursprünglichen Arbeitsbereich.

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1987:

Auch 1987 leichter Anstieg der Ausbildungsvergütungen

Durchschnittlich 656 DM betrugen im Jahr 1987 die tariflichen Ausbildungsvergütungen pro Monat. Gegenüber 1986 bedeutet dies einen Anstieg um 3,3 %. Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen entspricht damit der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung – die Tariflöhne und -gehälter wurden 1987 um durchschnittlich 3,4 % angehoben.

Dies ergab eine im BIBB seit dem Jahr 1976 regelmäßig zum Stand 1. Oktober durchgeführte Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen. Hierbei werden auf Grundlage einer Zuordnung von Tarifverträgen zu Berufen die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 171 relativ stark besetzte Ausbildungsberufe berechnet. Berücksichtigt werden ca. 450 der bedeutendsten Tarifverträge der Bundesrepublik.

Wie Abbildung 1 zeigt, lagen 1987 für 78 % der Auszubildenden die Vergütungen zwischen 500 und 800 DM. Weniger als 500 DM erhielten 10 %, mehr als 800 DM 12 % der Lehrlinge.

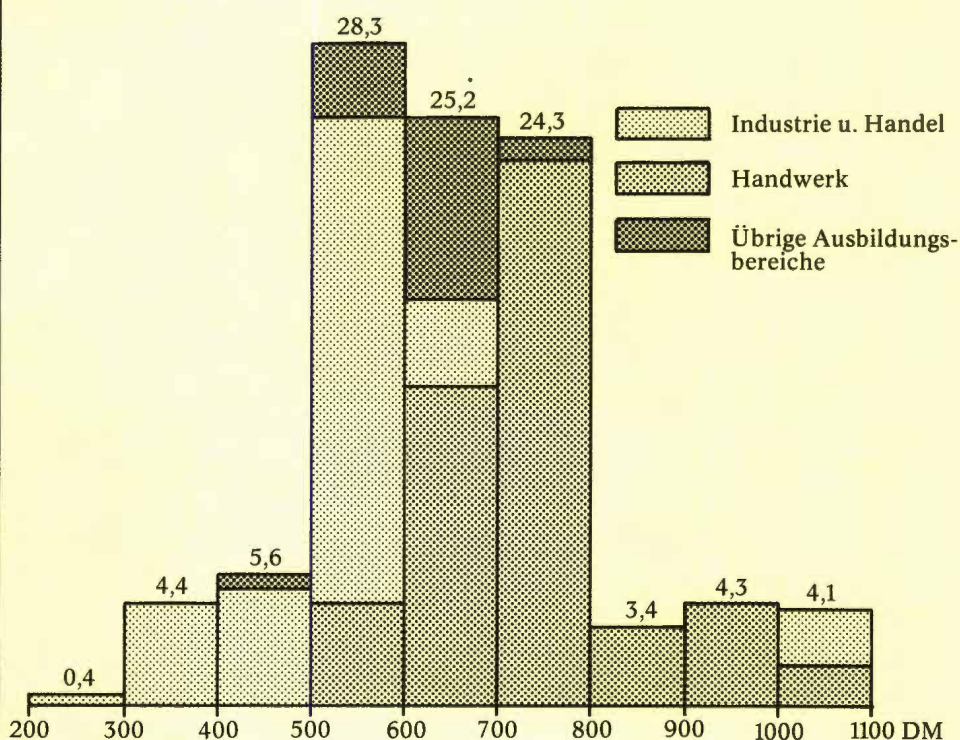
„Spitzenverdiener“ unter den Auszubildenden waren 1987 die angehenden Bergmechaniker mit 1053 DM sowie die Lehrlinge in den gewerblichen Berufen des Baugewerbes, z. B. Maurer, Zimmerer, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Straßenbauer, mit 1028 DM. Relativ hohe Ausbildungsvergütungen erreichten beispielsweise auch die zukünfti-

gen Versicherungs- und Bankkaufleute mit 1019 DM bzw. 937 DM.

Die mit Abstand niedrigsten Vergütungen wurden – wie in den Jahren zuvor – im Damenschneiderhandwerk mit durchschnittlich 222 DM ermittelt. Auch im Friseurhandwerk sind mit 381 DM vergleichsweise geringe Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen.

Abbildung 1

Verteilung der Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen pro Monat 1987 in %



Quelle: BIBB

Abbildung 2

Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat in den 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1987 – in DM –

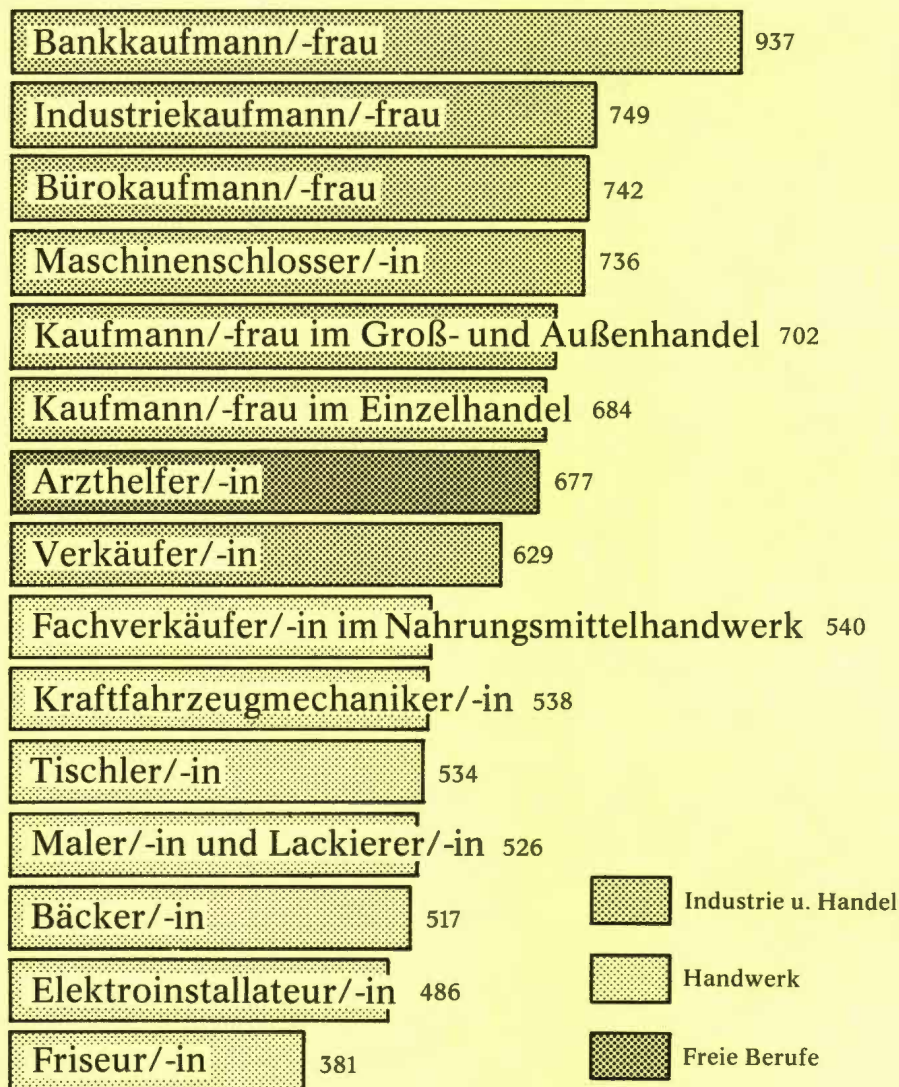
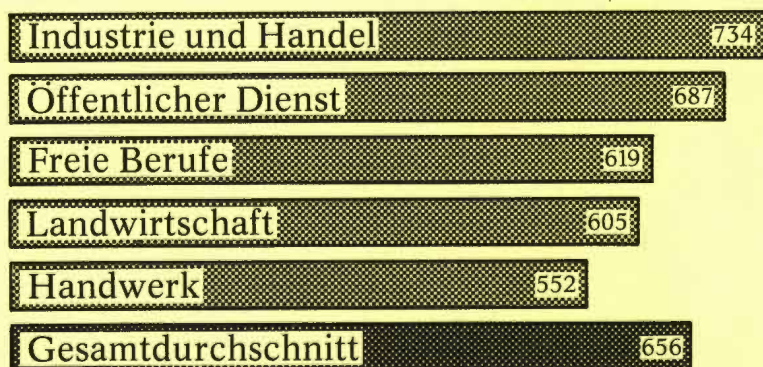


Abbildung 3

Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat nach Ausbildungsbereichen 1987 – in DM –



Quelle: BIBB

In Abbildung 2 sind die erheblichen Vergütungsunterschiede am Beispiel der 15 am stärksten besetzten Berufe dargestellt.

Wie aus den Abbildungen 1 und 3 hervorgeht, bestehen zwischen den Ausbildungsbereichen deutliche Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen. Die höchsten Vergütungen waren auch 1987 wieder in Industrie und Handel mit 734 DM festzustellen. Im Handwerk betrug dagegen der Vergütungsdurchschnitt nur 552 DM, das Vergütungsniveau ist hier allgemein am niedrigsten. Eine Ausnahme bilden im Handwerk allerdings die bereits oben genannten Bau-berufe: Wegen der seit Jahren vorhandenen Schwierigkeiten, Nachwuchskräfte zu gewinnen, haben hier hohe Ausbildungsvergütungen die Funktion, Jugendlichen einen Anreiz für eine entsprechende Ausbildung zu bieten.

Bei den ermittelten berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen ist zu beachten, daß es sich um Durchschnitte über die von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigenden Vergütungsbeträge handelt. Aufgrund des in der Bundesrepublik bestehenden Tariffsystems treten außerdem bei vielen Berufen regionale und branchenspezifische Unterschiede in der Vergütungshöhe auf, die ebenfalls in den Durchschnittswert eingegangen sind.

Bt/Hz

Abbruch der betrieblichen Erstausbildung kein neues Problem

10 % der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung beginnen, lösen vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag.

Dies ist das Ergebnis der vom Bundesinstitut für Berufsbil-

derung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchgeführten repräsentativen Erhebung bei 26 500 deutschen Erwerbstätigen 1985/86.

Ein vom BIBB vorgenommener Vergleich mit den Abbrecherquoten seit 1950 relativiert diesen in der jüngsten Zeit noch weiter gestiegenen Prozentsatz etwas: Es zeigt sich, daß es zwischen der Schulabgängergeneration der 50er Jahre bis Mitte der 60er Jahre und der Generation nach 1975 in dieser Hinsicht keine nennenswerten Unterschiede gibt. Beide Generationen haben Abbruchquoten um 10%. In dem Jahrzehnt von 1965 bis 1975 war die Abbruchquote dagegen niedriger. Diese Unterschiede können aus der für die Jugendlichen günstigen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in den 60er und frühen 70er Jahren erklärt werden.

Es ist festzustellen, daß in den letzten 30 Jahren der Trend bei den Vertragslösungen vom Abbruch eindeutig zum Ausbildungswechsel geht, d. h. es steigt der Anteil derer, die nach einer abgebrochenen Lehre eine neue Lehre beginnen und diese auch abschließen. (BIBB)

Technischer Wandel – Herausforderung an die berufliche Bildung:

Neue Forschungsergebnisse zum Einsatz moderner Techniken

Die Einführung neuer Informations-, Kommunikations- und Steuerungstechniken verläuft für Betrieb und Mitarbeiter wirtschaftlich und sozial nur dann positiv, wenn er von einer fundierten beruflichen Aus- und Weiterbildung begleitet wird. Neue Gestaltungskonzepte sind bei der Planung und Durchführung beruflicher Bildung und Weiterbildung erforderlich, in denen die Veränderungen berücksichtigt werden, die der technische Wandel, z. B. beim Arbeitskräftebedarf, bei den Qualifikationsanforderungen und den beruflichen Lernprozessen, notwendig macht.

Jüngste Forschungsergebnisse zu Qualifizierungsproblemen im Rahmen des Einsatzes neuer Techniken und Gestaltungsüberlegungen für die Praxis der beruflichen Bildung stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung jetzt in einem umfangreichen Sammelband vor.

Aus unterschiedlicher fachlicher Perspektive wird in den einzelnen Beiträgen eingegangen

- auf die Einflußmöglichkeiten der staatlichen Berufsbildungspolitik bei der Formulierung der Rahmenbedingungen für die Qualifizierungsmaßnahmen von Unternehmen und Arbeitnehmern,

- auf die Frage, welchen Beitrag die Aus- und Weiterbildung leisten kann, um die Beschäftigungsrisiken sogenannter Problemgruppen zu mindern und ihnen den Arbeitsplatz zu sichern oder neue Betätigungsfelder zu eröffnen,
- auf die zunehmende Bedeutung berufsübergreifender Qualifikationen und den daraus folgenden Konsequenzen für die Berufsbildung,
- auf den vermehrten Einsatz von Computern in Produktion und Büro und den Anforderungen, die daraus für eine praxis- und berufsadäquate Ausbildung resultieren,
- auf die Notwendigkeit einer veränderten Schwerpunktsetzung in der Weiterbildung auf dem Gebiet der neuen Techniken: Von der Vermittlung technisch-instrumenteller Kompetenz zum Erwerb maschinenübergreifender Kenntnisse und organisatorischer Kompetenz.

Der Bericht „Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung – Forschungsergebnisse, Modellversuche, Perspektiven –“, hrsg. von Richard Koch, kann bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83-5 20/5 16. Kc

Verstärkte Kooperation zwischen BIBB und Landesinstituten

Ein Erfahrungsaustausch zwischen dem Niedersächsischen Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung bzw. dem Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen einerseits und dem Bundesinstitut für Berufsbildung andererseits fand am 6. und 7. Juni 1988 in Berlin statt.

Im Vordergrund dieses erstmaligen Treffens standen die Darstellung und Diskussion über aktuelle Aufgabenschwerpunkte des

Bundesinstituts. Übereinstimmend wurde der Wunsch geäußert, den Informationsaustausch fortzusetzen und die Kooperation zu vertiefen. Ein weiteres Treffen wurde für November dieses Jahres beim Niedersächsischen Landesinstitut vereinbart. Ziel der künftigen Zusammenarbeit wird sein, den Gesprächskreis auf weitere Landesinstitute auszudehnen und ein funktionsfähiges „Netzwerk“ von Forschungseinrichtungen der beruflichen Bildung zu schaffen.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sichern berufliche Aus- und Weiterbildung

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Kleinbetriebe in der Bundesrepublik Deutschland nicht mehr wegzudenken. Vor allem das Handwerk ist auf die moderne Ausstattung und das qualifizierte Ausbildungspersonal dieser Einrichtungen angewiesen. Dies belegen die jüngsten Daten einer 1985 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Totalerhebung.

In den vergangenen Jahren wurde das Netz überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, die sich meist in der Trägerschaft von Wirtschaftsorganisationen wie z. B. Kammern, Innungen oder Fachverbänden befinden, mit Unterstützung durch erhebliche öffentliche Förderung vor allem aus Mitteln des 1973 aufgelegten Schwerpunktprogramms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, stark ausgebaut. Der Bestand an Werkstattplätzen erhöhte sich im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich von 1975 bis 1984 um 75%, im landwirtschaftlichen Bereich von 1979 bis 1984 sogar um 137%. Nach diesen umfangreichen Kapazitätserweiterungen liegt künftig das Schwerge-
wicht auf der Anpassung der Ausstattung an die technologische Entwicklung. (Vgl. dazu die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur weiteren finanziellen Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten vom 4./5. Februar 1988, in BWP 2/88).

Seit 1976 ist das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der gesetzlichen Aufgabe betraut, die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu unterstützen. Die Mittel aus dem Schwerpunktprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft werden seit 1978 vom Bundesinstitut vergeben. Im Zusammenhang mit dieser Aufgabe

erhebt das Bundesinstitut die wichtigsten Strukturdaten dieser Bildungsstätten.

Die Ergebnisse der 1985 durchgeführten Totalerhebung, deren Auswertung jetzt veröffentlicht vorliegt, weisen zum Stichtag 31.12.1984 einen Bestand von insgesamt 599 Bildungsstätten mit zusammen rund 71 700 Werkstattplätzen aus.

Erstmals wurden in der Erhebung von 1985 auch Angaben zum bestehenden und künftig geplanten Lehrgangsangebot im Bereich „neue Technologien“ erfaßt. Angeboten wurden im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich insbesondere Aus- und Weiterbildungs-

lehrgänge über CNC-Werkzeugmaschinen-technik, Pneumatik und Hydraulik, elektronische Steuerungs- und Regelungstechnik, Anwendung des Mikrocomputers und der Mikroprozessor-technik. Bereits 30% der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten führten entsprechende Lehrgänge durch. Darüber hinaus lagen zum Erhebungszeitpunkt bei vielen Stätten konkrete Planungen für neue bzw. zusätzliche Lehrgänge in neuen Technologien vor. Heute kann davon ausgegangen werden, daß rund die Hälfte der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten entsprechende Lehrgänge anbietet.

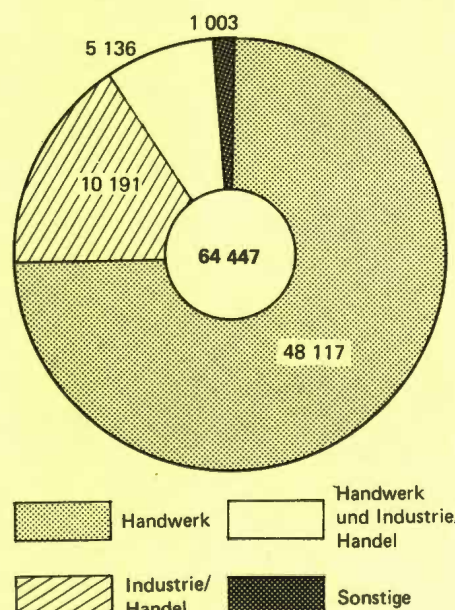
Über diese Ergebnisse hinaus enthält die Studie u. a. detaillierte Informationen über

- die Nutzung der Werkstattplätze für die verschiedenen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- die Entwicklung der Werkstattkapazitäten bis zum Jahr 1990,
- die Internatskapazitäten und
- den Umfang der überbetrieblichen Lehrgangsangebote in den einzelnen Ausbildungsberufen.

Im Zusammenhang mit der Erhebung von 1985 wurde auch ein Adressenverzeichnis der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zusammengestellt und veröffentlicht. Ein auf den Stand Ende 1987 aktualisiertes Verzeichnis ist jetzt neu erschienen.

Der Bericht „Strukturdaten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 1984“ von Beicht, Holzschuh und Wiederhold sowie das „Adressenverzeichnis überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 1987“ kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83-5 20, gegen eine Schutzgebühr bezogen werden.

Werkstattplätze nach (Träger-)Bereichen



Lernförderung bei Lernproblemen Erwachsener:

Didaktische Hilfen für die Weiterbildung

Auch Erwachsene müssen angesichts sich ändernder Berufsstrukturen, schwieriger Arbeitsmarktbedingungen und neuer technologischer Entwicklungen wieder die Schulbank drücken, um ihre Qualifikation den veränderten Anforderungen anzupassen. Zusätzliche Hilfe und Unterstützung im Lernprozeß benötigen dabei vor allem lernungsgewohnte, wenig vorgebildete Personengruppen, deren Anteil in der beruflichen Weiterbildung, die nach dem Arbeitsförderungsgesetz finanziert wird, deutlich gestiegen ist.

Welche Bedeutung haben die Lernvoraussetzungen und Motivationslagen dieser Personen für den Lernprozeß? Wie wirken ihre Lebenssituationen und ihre beruflichen Perspektiven auf das Lernen ein? Welche Lehr- und Unterweisungsmethoden müssen Lehrer und Ausbilder in der Weiterbildung beherrschen, um diese Teilnehmer zum Erfolg zu führen?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat versucht, Antworten auf diese Fragen zu finden: In einem vom BIBB geförderten Praxisprojekt im Bildungsbereich der Stiftung Rehabilitation wurden gemeinsam mit Praktikern Lehrstrategien und Lehrmethoden entwickelt und erprobt. Der Bericht über Verlauf und Ergebnisse dieses Projekts wurde jetzt veröffentlicht.

Die Lernprobleme der Lehrgangsteilnehmer sowie die Frage nach den Ursachen und nach Möglichkeiten zur Reduzierung dieser Probleme waren Ausgangspunkt für die Entwicklung eines speziellen Konzepts ganzheitlicher Lernförderung. Die Anwendung der Prinzipien: Teilnehmerorientierung, Problemorientierung und Prozeßorientierung dienen dem Ziel, über die traditionellen Formen der Lernförderung hinauszugehen. Was bisher außerhalb des Unterrichts über flankierende Förder- und Stützprogramme oder ausbildungs-

begleitende Dienste geleistet wurde, wurde hier stärker als eine integrierte Art der Lernförderung in Unterricht und Unterweisung erprobt.

Im Projektbericht werden Konzeptsmerkmale und Verwendungsmöglichkeiten der Lehrstrategien

- des Projektunterrichts,
- des handlungsorientierten Unterrichts und

- des problemorientierten Unterrichts

vorgestellt sowie eine Vielzahl von Lehrmethoden (z. B. Gruppenarbeit, Simulation, Fragesysteme) anhand eines Beschreibungsrasters charakterisiert. Die Bedingungen und Ergebnisse der Erprobung sind Bestandteil der Erfahrungsberichte aus verschiedenen Fortbildungslehrgängen.

Die Veröffentlichung versteht sich als Materialband von Praktikern für die Hand von Praktikern in der Berufsbildung Erwachsener.

Der Band „Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener“ von T. Fischer unter Mitarbeit von D. Harke kann gegen eine Schutzgebühr beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 86 83-5 20/5 16, bezogen werden. (BIBB)

Ausbildung zum Drechsler (Elfenbeinschnitzer)/ zur Drechslerin (Elfenbeinschnitzerin) neu geordnet

Ein moderner Handwerksberuf mit Tradition für das Kreative

Ein traditionsreicher, in der Öffentlichkeit nahezu vergessener Handwerksberuf hat jetzt mit der Neuordnung seiner Ausbildung den Sprung in die Gegenwart gemacht: der Beruf des Drechslers (Elfenbeinschnitzers) bzw. der Drechslerin (Elfenbeinschnitzerin) ist mit der Einbeziehung moderner Inhalte in die Ausbildungsordnung ein attraktiver Beruf für junge Menschen geworden, die Lust an der kreativen Gestaltung natürlicher Materialien zu Gegenständen des täglichen Gebrauchs haben.

Zur Aufgabe eines Drechslers (Elfenbeinschnitzers)/einer Drechslerin (Elfenbeinschnitzerin) gehört nicht allein die Bearbeitung von Edelhölzern, Kunststoff, Bein etc. auf der Drehbank. Er/Sie ist ebenso verantwortlich für den Entwurf und die Gestaltung des Werkstücks.

Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. In den ersten 18 Ausbildungsmonaten werden Grundfertigkeiten in der Be- und Verarbeitung von Holz, Holzwerkstoffen, Metall, Kunststoffen und Edelmetallen vermittelt; ferner wird in den Umgang mit der Drehmaschine (Drehbank) ein-

geführt. Die Spezialisierung in einer der beiden Fachrichtungen „Drechseln“ und „Elfenbeinschnitzen“ findet in der zweiten Hälfte der Ausbildung statt: Hier werden die Auszubildenden mit der Gestaltung und Entwicklung eines Produkts, seiner Werterhaltung und Restaurierung sowie mit den Vorschriften des Arten- und Umweltschutzes vertraut gemacht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat mit Sachverständigen des Verbandes des Deutschen Drechslerhandwerks und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft die am 01.08.1988 in Kraft tretende neue Ausbildungsordnung entwickelt (s. Bundesgesetzblatt I, S. 2521) und sie mit dem Rahmenlehrplan der Länder für den Unterricht an den Berufsschulen abgestimmt. (BIBB)

Bundesinstitut veranstaltet Journalistenseminar zum „Ver- und Entsorger“

Zum ersten anerkannten Ausbildungsberuf im technischen Umweltschutz, dem Ver- und Entsorger bzw. der Ver- und Entsorgerin, hat das Bundesinstitut am 20. und 21. Juni in Hildesheim ein Journalistenseminar veranstaltet. Im Mittelpunkt der mit dem Niedersächsischen Landesamt für Wasserwirtschaft vorbereiteten Veranstaltung standen die Darstellung dieses noch jungen Ausbildungsberufs, die Besichtigung von Ausbildungsbetrieben sowie die Diskussion mit Ausbildern und Experten der beruflichen Bildung.

Nord-Südgefälle in den Ausbildungschancen von Jahr zu Jahr stärker

Das Nord-Südgefälle in der Ausbildungsplatzversorgung wird von Jahr zu Jahr stärker. Die Aussichten, diesen Trend in absehbarer Zeit zu stoppen, sind nicht gut. Zwar hat sich die Ausbildungsstellensituation 1987 in fast allen Gebieten gegenüber dem Vorjahr verbessert. Doch macht das Ausmaß der Verbesserung im Norden nur einen Bruchteil des Ausmaßes im Süden aus. Eine der Hauptursachen für diese Lage ist die Arbeitslosigkeit. Bundesländer mit ungünstiger Ausbildungsstellensituation haben größtenteils zweistellige Arbeitslosenquoten, wohingegen die Quoten der günstig versorgten Gebiete mehrheitlich weit unter dem Bundesdurchschnitt liegen. Allerdings gibt es von dieser Regel gewichtige Ausnahmen, vor allem in Schleswig-Holstein und Bayern.

1. Das statistische Maß für Unterschiede in den Ausbildungsplatzchancen ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager (Kurzbezeichnung: Angebots-Nachfrage-Relation). Die Spannweite zwischen den fünf höchsten und fünf niedrigsten Werten der Angebots-Nachfrage-Relation in den Arbeitsamtsbezirken betrug 1986 25,5 Prozentpunkte (= 112,8 – 87,5), 1987 jedoch 31,5 Prozentpunkte (= 121,4 – 89,9).

Teilt man das Bundesgebiet in eine nördliche (Berlin (West), Schleswig-Holstein, Hamburg,

Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) und eine südliche Hälfte auf, dann entfallen auf die erstere 63 und auf die letztere 79 der insgesamt 142 Arbeitsamtsbezirke. Von den nördlichen Bezirken hatten 1987 50 (= 79%) eine ungünstige Angebots-Nachfrage-Relation von unter 100. Im Süden dagegen waren die Relationen in 68 Bezirken (= 86%) größer als 100. D. h. 118 Arbeitsamtsbezirke entsprachen dem Nord-Südmuster und nur 24 verliefen ihm entgegengesetzt. Im Jahr zuvor betrug das Verhältnis noch 113 zu 29 Bezirke (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1

Nord- Südgefälle der Angebots-Nachfrage-Relation 1986 und 1987

Arbeitsamts- Bezirke		Angebots-Nachfrage-Relation		Summe
		kleiner 100	größer 100	
Nord- Deutshl.	1986	59	4	63
	1987	50	13	
Süd- Deutshl.	1986	25	54	79
	1987	11	68	
Summe	1986	84	58	142
	1987	61	81	

2. Der wichtigste Faktor zur Erklärung dieses Gefälles liegt in den Unterschieden der regionalen Arbeitslosenquoten. Hohe Arbeitslosenquoten haben in der Regel niedrige (ungünstige) Werte der Angebots-Nachfrage-Relation zur Folge und umgekehrt (vgl. Abbildung).

Im Norden dominiert die Zuordnung: Hohe Arbeitslosenquote bei niedriger Angebots-Nachfrage-Relation, was auf 48 Bezirke zutrifft. Im Süden dagegen herrscht die umgekehrte Zuordnung vor: 50 Bezirke weisen niedrige Arbeitslosenquoten und hohe Angebots-Nachfrage-Relationen aus (Tabelle 2).

Beispiele:	Angebots-Nachfrage-Relation	Arbeitslosenquote
Bremen	89,4	15,1
Oldenburg	89,5	13,1
Pforzheim	117,0	5,0
Freising	124,7	5,3

Tabelle 2

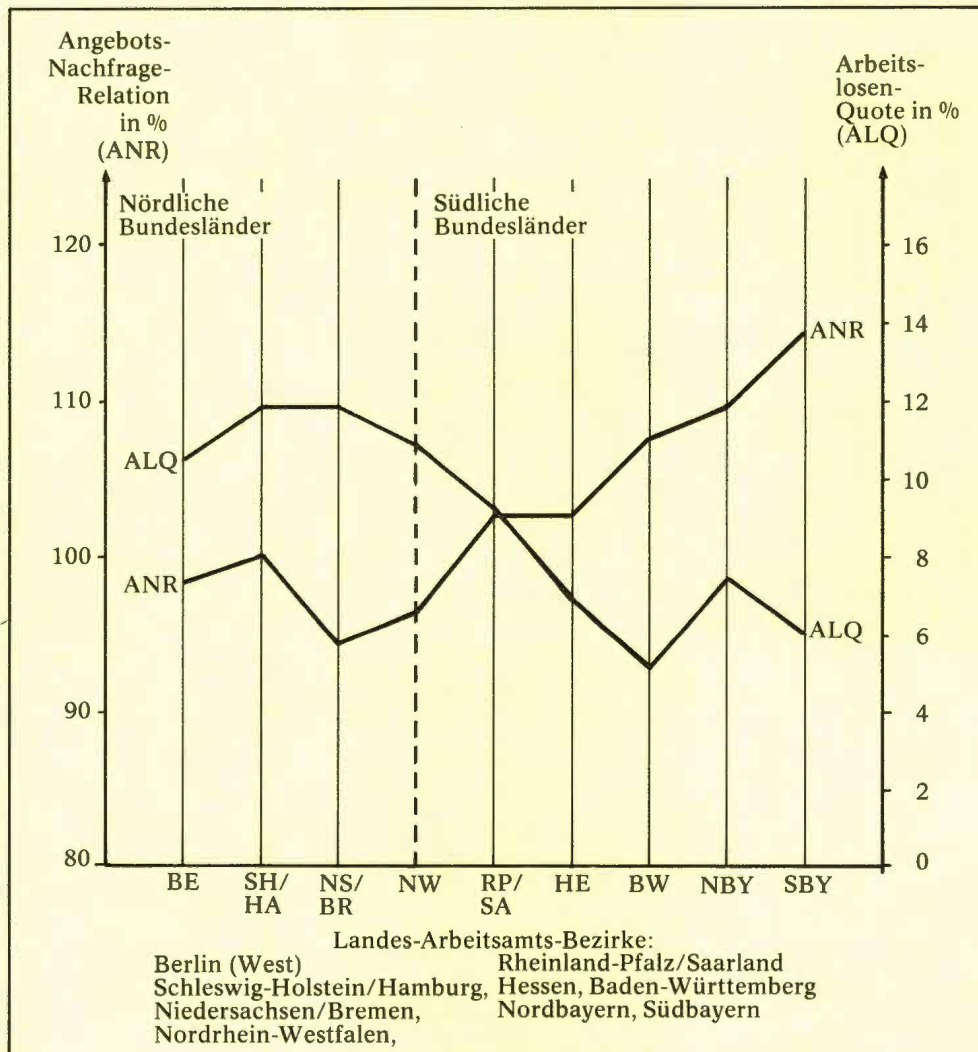
Angebots-Nachfrage-Relation und Arbeitslosigkeit 1987

ALQ	Nord-Deutshl.		Süd-Deutshl.		Summe
	≥ 100	< 100	≥ 100	< 100	
ANR					
kleiner 100	48	2	3	8	61
größer/ gleich 100	12	1	18	50	81
	60	3	21	58	142

3. Die Nord-Süd-Schere zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsstellensituation war 1987 insgesamt bei 98 Bezirken zu konstatieren. Von dieser hoch signifikanten Wechselwirkung gab es mithin 44 Ausnahmen, die zeigen, daß über die Arbeitslosigkeit hinaus noch andere Erklärungsfaktoren am Werk sind.

Dazu gehören mehrere Belastungs- und Entlastungsfaktoren wie z. B. die unversorgten Ausbildungsplatzbewerber aus früheren Schulentlassjahrgängen (die sogenannten Altnachfrager) und die Zahl der durch Abbrecher bzw. Absolventen frei werdenenden Ausbildungsplätze. Nur ein Teil der Betriebe ist bereit, diese Plätze erneut anzubieten.

Der größte Teil der Ausnahmen, nämlich 30 Bezirke, entfällt auf Gebiete, in denen trotz hoher Arbeitslosigkeit eine günstige Ausbildungsplatzversorgung vorliegt. Dazu gehören u. a. die meisten Bezirke von Schleswig-Holstein sowie Bezirke aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland, vor allem aber rund ein Drittel der ländlichen Arbeitsamtsbezirke Bayerns wie z. B. Schwandorf, Weiden, Deggendorf, Pfarrkirchen. Es ist zu vermuten, daß in diesen Regionen viele Jugendliche die handwerklichen Ausbildungsplätze nicht annehmen, weil sie nicht sicher sind, eine Anschlußbeschäftigung zu finden.



Neue Ausbildungsberufe in der Praxis:

Fachkongreß wird Forum für Erfahrungsaustausch werden

Seit dem 1. August 1987 werden die Jugendlichen in der Metall- und Elektroindustrie, im Bereich der Chemie und im Handel sowie ab 01.08.1988 auch im Elektrohandwerk nach neuen Ausbildungsvorschriften ausgebildet. Wie sieht die Praxis der Planung und Umsetzung dieser neuen Ausbildungsordnungen in den Betrieben aus? Welche Erfahrungen wurden gemacht – welche Probleme erfordern dringend eine Lösung?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung, das die neuen Ausbildungsordnungen in enger Kooperation mit Arbeitgebern und Gewerkschaften entwickelt hat, veranstaltet vom 07. bis 09.12.1988 im ICC Berlin einen Fachkongreß zum Thema „Neue Ausbildungsberufe in der Praxis – Lösungswege und Entwicklungstendenzen“, um Antworten auf diese Fragen geben zu können.

Der Fachkongreß versteht sich als Forum für Praktiker aus den Betrieben und Berufsschulen sowie die Planer aus Unternehmensverbänden, Kammern, Gewerkschaften und Ministerien. Sein Ziel ist es, nach dem Motto „Aus der Praxis für die Praxis“ die Erfahrungen bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen zu sammeln, zu diskutieren und auf dieser Basis Perspektiven für die weitere Arbeit zu entwickeln. Die Anforderungen an die Lernorganisation, an Methodik und Didaktik in Betrieb und Berufsschule sowie die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Trägern der dualen Berufsausbildung sollen dabei ebenso thematisiert werden wie die Aufgaben, die sich für den Bereich der Medienentwicklung als wichtigem Vermittlungsfaktor stellen. Ebenso soll erörtert werden, wie die Belange des Umweltschutzes in die Aus- und Weiterbildung Jugendlicher und Erwachsener integriert werden können.

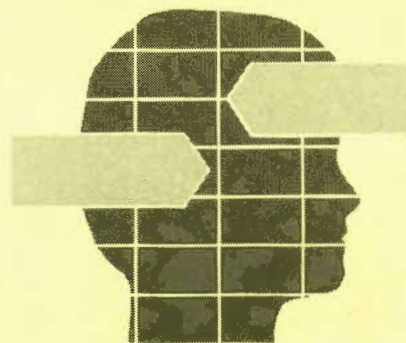
Im Mittelpunkt des Kongresses steht die Bearbeitung von vier großen Themenbereichen:

- Neue industrielle Berufe in der Metalltechnik
- Neue Berufe in der Elektrotechnik
- Neue Entwicklungen in den kaufmännischen Berufen
- Umweltschutz, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung

In Arbeitskreisen, die diesen Themenbereichen zugeordnet sind, soll Vertretern der betrieblichen Praxis und der Berufsschule die Gelegenheit geboten werden, Erfahrungen mit der Einführung der neuen Technologien auszutauschen, Qualifizierungskonzepte vorzustellen, über die Prüfungspraxis zu berichten, Bilanz zu ziehen und Perspektiven zu entwickeln. Die Ergebnisse der in den Arbeitskreisen geführten Diskussionen werden in Plenarveranstaltungen allen Teilnehmern vorgestellt.

Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern werden in der Abschlußdiskussion des Kongresses Gelegenheit haben, ihre Positionen zum Thema „Neue

Qualifikationen und die Zukunft des Arbeitsmarktes“ vorzustellen.



Das Bundesinstitut für Berufsbildung versteht den Fachkongreß als den Beginn der Berichterstattung über einen Innovationsprozeß in der beruflichen Bildung, der an alle Beteiligten neue große Anforderungen stellt.

Informationen zum Fachkongreß erteilt das „Organisationsbüro Fachkongreß 1988“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31. Telefon: 030/86 83-540.

BIBB-Kongreß '88

Hochschultage Berufliche Bildung 88

Unter erneuter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung finden die diesjährigen Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG vom 26.09. bis 28.09.1988 an der Technischen Universität Berlin statt. Zu der Tagung, die in diesem Jahr unter dem Leitthema „Berufliches Lernen: Qualifizierung und Bildung – Umgang mit neuer Technik und Befähigung zur Arbeits- und Lebensgestaltung“ steht, trägt das BIBB durch die Leitung von Fachtagungen, Workshops sowie durch mehrere Referate bei.

Neben der steigenden Arbeitslosigkeit insgesamt ist die Berufsstruktur der Arbeitslosen im Berufsfeld Gesundheit ein weiteres Indiz für die Sackgassenausbildung einzelner Gesundheitsberufe. Die fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angesichts der Fragwürdigkeit einer rein arbeitsplatzbezogenen Schmalspurausbildung fallen besonders bei den Berufen in der Arzthilfe ins Auge. Sie sind seit Jahren mit nahezu gleichbleibenden Anteilen von über 40 Prozent an der Gesamtzahl der Arbeitslosen in diesem Berufsfeld am stärksten betroffen. Abgesehen von der Perspektivlosigkeit dieser Ausbildung kommt hier auch zum Ausdruck, daß der Grundsatz „Regelung der Berufsbildung nach Berufsbildungsgesetz“ allein nicht ausreicht, um die Diskriminierung von Frauen in Frauenberufen abzubauen. Die Situation der Berufe in der Arzthilfe bestätigt nämlich, daß die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für Arzt- und Zahnarzthelferinnen in den Praxen der niedergelassenen Ärzte den Nachwuchsbedarf um ein Vielfaches übersteigt. Das heißt aber auch, daß ganz offensichtlich die Ausbildung von Mädchen in diesem Bereich für die Praxisinhaber/Praxisinhaberinnen wesentlich lohnender ist als die Einstellung fertig ausgebildeter Arzt- und Zahnarzthelferinnen.

Der Sackgassencharakter der nichtärztlichen Gesundheitsberufe ist aber auch Ausdruck einer einseitigen Weiterbildungspolitik. Die weitgehende Einsicht in der Berufsbildungspolitik, daß eine fachliche Spezialisierung erst in der Weiterbildung erfolgen sollte, wird im Berufsfeld Gesundheit nämlich insofern konterkariert als auf den zersplitterten, eng spezialisierten Ausbildungsberufen noch weitergehende Spezialisierungen im Weiterbildungsbereich aufbauen und der Sackgassencharakter damit weiter verschärft wird. Die Berücksichtigung veränderter Aufgaben für **berufsübergreifende Weiterbildungsgänge**, beispielsweise im Bereich der Medizintechnik, wurde bislang dagegen kaum in Erwägung gezogen. [15] Inzwischen haben Männer, angelockt „durch die Faszination der Technik“, entwicklungsträchtige Gebiete in der Medizintechnik, z. B. Kardiotechnik, besetzt. Hier deuten sich frappierende Ähnlichkeiten zu anderen frauentypischen Dienstleistungsbereichen an. Beispielsweise stieg im Bereich der Büroberufe – einer bisherigen Frauendomäne, die bislang aufgrund der Entwicklung der modernen Bürotechnik als gefährdeter Berufsbereich für Frauen angesehen wurde – zwischen 1980 und 1982 der Anteil der hier beschäftigten Männer um 9 Prozent, während die Zahl der hier beschäftigten Frauen im gleichen Zeitraum um 5 Prozent sank. Dabei ist schon längst nicht mehr klar, ob die Frauen in den Büroberufen von den technischen Geräten verdrängt worden sind, oder nicht eher „... von der durch die Faszination der Technik angelockten (männlichen – B. M.) Konkurrenz“. [16]

4 Das Berufs- und Handlungsverständnis

In der frauenspezifischen Berufswahl und dem offensichtlichen Desinteresse an sogenannten entwicklungsträchtigen Tätigkeitsbereichen im Gesundheitswesen kommt eine spezifische weibliche Erwartungshaltung gegenüber den Gesundheitsberufen zum Ausdruck. Entsprechend der gesellschaftlichen Rollenteilung und der dabei definierten Zuständigkeit der Frau für den Bereich der Sorge, des Hegens und Pflegens spielen persönliche Beziehungsmomente in der Berufsarbeit, Interaktion und Kommunikation für Frauen häufig eine große Rolle. Sie werden unter dem Schlagwort „Umgang mit Menschen“, „Menschen helfen“ in der Regel als zentrales Berufswahlmotiv von Frauen in Gesundheitsberufen angeführt.

Unter den geschilderten Berufs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen lassen sich personenbezogene Beziehungsmomente zwischen den Berufsangehörigen und zwischen Berufsangehörigen und Patienten jedoch kaum noch befriedigend aufbauen. Angesichts von Rationalisierungsprozessen und Stellenstreichungen haben Arbeitsintensität und Streß für die Beschäftigten in der Gesundheitsarbeit zugenommen. In einer neueren

empirischen Untersuchung wurden als Belastungsfaktoren insbesondere repetitive Tätigkeiten, Zeitdruck, Überstunden, Schicht- und Nachtarbeit und die körperliche Anstrengung allgemein genannt. [17] Ausfluß dieser Entwicklung ist eine hohe Unzufriedenheit im Beruf, die sich in der hohen Fluktuation der Berufsangehörigen und Abwanderung aus den beruflichen Sackgassen niederschlägt.

In diesem Zusammenhang muß auch das sogenannte „Helfersyndrom“ gesehen werden. Die im Gesundheitswesen verbleibenden Berufsangehörigen klagen vermehrt über „Ausbrennen“, „Perspektivlosigkeit“. Sich von der Arbeit mit Kranken und Hilfsbedürftigen von der Erwartung nach Fürsorge „ausgesaugt“ zu fühlen, angesichts der unübersehbaren, nicht endenwollenden Notlagen, ständig mit der Begrenzung des eigenen Tuns konfrontiert zu sein, überfordert die im Gesundheitswesen verbleibenden Berufsangehörigen auf die Dauer. Um für die Betroffenen Wege zu finden, wie die Widersprüche zwischen Versorgungsformen, Arbeitsorganisation und berufspolitischer Entwicklung einerseits und neueren gesundheitspolitischen Erkenntnissen über ganzheitliche, patientenorientierte Gesundheitsversorgung andererseits zu bewältigen sind, wurden bislang überwiegend individualisierte Fortbildungsformen gewählt. Dabei werden die Grenzen zwischen eigener Fachlichkeit und strukturellen, arbeitsorganisatorischen Grenzen beruflicher Handlungsmöglichkeiten kaum offengelegt. Nur im Rahmen eines Modellversuchs „Menschenrechte Krankenpflege“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, wurden die Möglichkeiten zur Vermittlung von Kompetenzen zur Verbesserung der psychosozialen Versorgung auch in ihrer Abhängigkeit von institutionellen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen thematisiert; die Maßnahmen wurden nach Auslaufen des Versuchs nicht weitergeführt. Ab Winter 1988/89 bietet die ÖTV in einem Modellversuch der Hans-Böckler-Stiftung entwickelte Lehrgänge, die berufsfachliche Inhalte mit gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen und Arbeitsbedingungen verknüpfen, als regionale Seminare im Regelangebot an. [18]

Die spezifische weibliche Erwartungshaltung gegenüber den Gesundheitsberufen, die das Berufs- und Handlungsverständnis dieser Berufe prägt, wird nicht nur durch die im Rahmen der gesellschaftlichen Rollenteilung definierte Zuständigkeit der Frau für den Bereich der Pflege usw. geprägt. In ihr kommt auch die darin definierte Nachrangigkeit eines Berufs für Frauen, allenfalls zu helfen im Sinne von Assistieren – „dem Mann zur Hand gehen“ – zum Ausdruck. Diese geschlechtsspezifische Zuschreibung von Beruflichkeit bei Frauen schlägt sich bereits in der Entwicklung der definitorischen Bestimmungen über Aufgaben und Funktionen sowie in den Berufsbezeichnungen der **nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe** nieder. In Gesetzen, in der amtlichen Statistik und in der Literatur finden sich – in etwa in dieser zeitlichen Folge – die Begriffe: **Heilhilfsberufe**, **medizinische Assistenzberufe**, (übrige) **Gesundheitsdienstberufe**. Diese Bezeichnungen verdeutlichen mehr als alle Berufsbilder und Tätigkeitsprofile, was diese Berufe nach dem gesellschaftlichen Konsens sind, was die Berufsangehörigen tun dürfen oder tun sollen.

Diese bislang immer noch gebräuchlichen Berufssammelbezeichnungen vermitteln eine überwiegend traditionelle Sichtweise vom gesellschaftlich zugeschriebenen Handlungsvermögen dieser Berufsgruppen, das sich in einzelnen Berufsbezeichnungen (wie Arzthelferin, medizinisch-technische Assistentin) noch besonders verstärkt: **Frauen, die dem Arzt bzw. dem Mediziner helfen bzw. assistieren**. Erst die in letzter Zeit eingeführten Begriffskategorien „Medizinal-Fachberufe“ und „(nichtärztliche) Gesundheitsberufe“ weisen den Versuch auf, in der Begrifflichkeit zu einem eigenständigen Berufs- und Handlungsverständnis zu kommen. [19]

Die beschriebene traditionelle, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung hat – wie im folgenden bei der Darstellung der Rechtslage gezeigt wird – für die Entwicklung von Berufsbildern in Frauenberufen erhebliche bildungspolitische Konsequenzen.

5 Die Rechtslage – versteckte Diskriminierung in Ausbildung und Beruf

Die Diskussion über berufliche Diskriminierung von Frauen im Berufsfeld Gesundheit bedarf auch einer Reflexion der Rechtslage im Bereich der Berufsbildung dieser Berufe. Der Regelungsstatus der beruflichen Bildung im Berufsfeld Gesundheit ist uneinheitlich und unübersichtlich. Neben der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es als Rechtsgrundlage besondere Berufsgesetze des Bundes sowie zahlreiche Verordnungen der Länder. Lediglich für die drei ärztlichen Helferberufe (Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferin) erfolgt die Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Ausbildung wird nur in diesen Berufen als Ausbildung im sogenannten dualen System anerkannt. Für die übrigen bundesgesetzlich und landesrechtlich geregelten Gesundheitsberufe findet das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung. Zwar ist die Regelungskompetenz des Bundes für die Ausbildung der Gesundheitsberufe unstrittig. [20] Der Bund hat inzwischen auch alle traditionell bekannten und zahlenmäßig am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen geregelt. Das Hebammen- und das Krankenpflegegesetz sind erst jüngst novelliert; an einer Novellierung des Krankengymnastengesetzes und einer bundeseinheitlichen Ordnung der beruflichen Bildung für Rettungssanitäter wird gearbeitet. Damit deutet sich an, daß der Bund in der Ausbildung der Gesundheitsberufe seine Regelungsbefugnis nach Art. 74 in Verbindung mit Art. 72 Grundgesetz auszuschöpfen gewillt ist.

Durch die Konstruktion, die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für alle Gesundheitsberufe – außer den drei ärztlichen Helferberufen – mit Berufszulassungsgesetzen zu koppeln, gibt es in diesem Bereich so gesehen zwar eine ganze Reihe bundesgesetzlich geregelter Ausbildungsvorschriften. [21] Aber die Ausbildungsgänge werden – **unabhängig von ihrer tatsächlichen Organisation** – pauschal als sogenannte schulische Ausbildungsgänge deklariert, und die Durchführung der schulischen Ausbildung ist nach der föderalistischen Staatsform der Bundesrepublik Deutschland Angelegenheit der Länder. Dies führt letztlich dazu, daß für die Ausbildung Schulgeld erhoben werden kann. Bei einer Anwendung des Berufsbildungsgesetzes wären demgegenüber an die Auszubildenden tarifvertraglich geregelte Ausbildungsvergütungen zu zahlen, und zwar unabhängig davon, ob im Labor, auf der Station oder im Lehrgang in der Schule ausgebildet wird.

Durch die Kopplung „gesetzlich vorgeschriebene Zugangsvoraussetzung des mittleren Bildungsabschlusses“, (daraus abgeleitet) „hohe gesellschaftliche Wertschätzung schulischer Ausbildungsgänge“ und „Schulgeld“ wird zwar eine sehr hohe Erwartungshaltung hinsichtlich des beruflichen Status der Gesundheitsberufe suggeriert, die aber in den tatsächlichen Verhältnissen der Berufsrealität hinsichtlich Beschäftigungschancen und -sicherheit, beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen und Bezahlung keine Entsprechung findet. Insofern stellt die ebenso im Gesundheitswesen wie für viele andere Frauenberufe gängige und geduldete Praxis „... durch Etikettierung als Schule, die Anwendung von Berufsbildungsrecht des Bundes (und vom sonstigen Arbeits- und Wirtschaftsrecht) zu vermeiden, letztlich, weil das teuer ist und die Direktionsfreiheiten erheblich tangiert“ [22] eine **Diskriminierung von Frauen durch das Berufsbildungsrecht** dar. Die Verschleierung dieses Zusammenhangs – das Aufrechterhalten von Klischees um einer auf Kostengesichtspunkte reduzierten Berufsbildungspolitik willen – macht den Ansatzpunkt für die Benachteiligung der Frauen in Berufen des Gesundheitswesens aus.

Abgesehen von der Kostensituation werden Frauen durch die Zuordnung zum Schulrecht aber auch hinsichtlich der Ausbildungsqualität benachteiligt. Einrichtungen des Gesundheitswesens wie Altenheime, Krankenhäuser, Laboratorien sind „keine öffentlichen Schulen. Soweit sie Ausbildungsfunktionen ausüben, können sie nach den schulrechtlichen Definitionen meist nur Ergänzungsschulen sein. Die staatliche Schulaufsicht ist dann im wesentlichen auf die Registrierung der Einrichtung und auf eine

allgemeine ordnungsrechtliche Überwachung beschränkt.“ [23] Das bedeutet für die Träger der Ausbildungseinrichtungen im Gesundheitswesen eine große Souveränität und hinsichtlich der Ausbildungsqualität für die Auszubildenden ein erhebliches Gefälle zwischen den verschiedenen Ausbildungsstätten. Fredebeul nennt deshalb nicht umsonst „Kosten“ der Ausbildung und „Direktionsfreiheiten“ in einem Atemzug.

Aber nicht nur die Anwendung von Berufsbildungsrecht diskriminiert Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung. Legitimiert durch Art. 74, 19 des Grundgesetzes (GG), der dem Arztberuf eine herausragende Stellung im Berufsfeld Gesundheit einräumt, werden die nichtärztlichen Gesundheitsberufe auf „assistierende Hilfsfunktionen“ eingeschränkt. Die Reduzierung des beruflichen Handlungsspielraums auf die „Arbeit nach ärztlicher Anweisung“ behindert berufsbildungspolitisch die Entwicklung breiter und eigenständiger Aufgabenbereiche und Tätigkeitsprofile auf hohem Qualifikationsniveau entsprechend den Facharbeiter-Berufen in anderen Berufsfeldern. Die Definition von Berufsbildern, des beruflichen Handlungsspielraums und die Festlegung von Ausbildungs- und Weiterbildungsinhalten stoßen überall da, wo die ärztlichen Tätigkeiten tangiert sind, an Grenzen. Das heißt, durch die im Grundgesetz verankerte herausragende Stellung des Arztes im Gesundheitswesen wird Glauben gemacht, die nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe wären ein für allemal auf die ärztliche Weisungsgebundenheit in ihrem beruflichen Tun festgeschrieben. Artikel 74, 19 GG räumt zwar den Heilberufen – und insbesondere den Ärzten einen „beruflichen Ausnahmezustand“ ein, weil die Ärzte das bürgerliche Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit „verletzen“ (dürfen), indem sie z. B. spritzen, schneiden usw., da sie sonst „für ihre beruflichen Tätigkeiten strafrechtlich belangt werden (könnten). Dieser Zusammenhang ist also mit Heilen im rechtlichen Sinne gemeint... Daneben machen aber die verschiedenen Berufe, die sich mit dem Heilen beschäftigen, auch noch sehr viele Sachen, die nicht unbedingt etwas mit Heilen im rechtlichen Sinne zu tun haben.“ [24] Ein Beispiel sind die Angehörigen der Rehabilitationsberufe: Sie arbeiten, auch wenn sie – zum Beispiel bei Kassenvergütungen – auf ärztliche Verordnung hin tätig werden, völlig selbständig, nämlich auch freiberuflich.

Die in der berufspolitischen Diskussion des Pflegepersonals seit Jahren geführten Kämpfe um eine eigenständige Pflege in Abgrenzung zur ärztlichen Tätigkeit und die in diesem Zusammenhang zu sehende Ablehnung des Pflegepersonals, im Berufsalltag immer wieder die ihnen zugemuteten ärztlichen Tätigkeiten zu übernehmen (wie Blut abnehmen, Spritzen geben), sind ein weiteres Beispiel dafür und für die Widersprüchlichkeit, die im Hinblick auf Art. 74 GG in der Realität besteht. Das heißt, die aus dem Grundgesetz abgeleitete herausragende Stellung des Arztes rechtfertigt keineswegs, daß sämtliche Gesundheitsberufe in ihrem beruflichen Handlungsspielraum durch die ärztliche Weisungsgebundenheit eingegrenzt werden. Die Ärzte können auch gar nicht die verschiedenen, sich im Laufe der Zeit verändernden Arbeitsmethoden sämtlicher nichtärztlicher Gesundheitsberufe kennen und beurteilen, geschweige denn verantworten.

6 Qualitätsverbesserung der Berufsbildung in „Frauenberufen“

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß Überlegungen zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in Ausbildung und Beruf zunächst davon ausgehen müssen, daß sich weder das Berufswahlverhalten der Frauen, noch das Verhalten der Ausbildungsplatzanbieter in absehbarer Zeit grundlegend ändern dürfte. Das bedeutet, daß die Mehrzahl der Frauen zunächst einmal weiterhin sogenannte „typische Frauenberufe“ wählen wird. Ausgehend von diesem Tatbestand soll für Analysen der Bedingungen und Strukturen in den Bereichen geworben werden, in denen vorrangig Frauen beschäftigt sind, wenn wir ernsthaft darangehen wollen, Diskriminierungen von Frauen zu beseitigen.

Die vorliegende Analyse des Berufsfeldes Gesundheit, eines Teilarbeitsmarktes, in dem die hier ausgebildeten und beschäftigten Frauen einen überdurchschnittlich hohen formalen Schulbildungsabschluß aufweisen und in dem der berufliche Status der Berufe gemeinhin als hoch und angesehen gilt, sollte zweierlei zeigen: Erstens: Die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufsfelder und Berufe ist nicht ursächlich für ihre berufliche Diskriminierung. Zweitens: Diese Diskriminierung ist nicht zufällig oder schicksalhaft. Sie ist vielmehr als systematisch und bewußt verursacht zu erkennen. Insofern sollte sich Berufsbildungsforschung nicht damit abfinden, wenn die Argumentation und berufsbildungspolitischen Maßnahmen auf Nebengeleise – Änderung des Berufswahlverhaltens, Änderung des Berufsspektrums – verschoben werden.

Anmerkungen

- [1] Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) Nr. 24, 29.01.1986: Mädchen in „Männerberufen“. In Bonn wurden die Ergebnisse eines Modellversuchs erörtert.
- [2] dpa-Dienst für Kulturpolitik, 23.12.1985, S. 12: Berufsbildung/Frauen, Mädchen in Männerberufen haben Schwierigkeiten bei Festeinstellung.
- [3] ebenda.
- [4] FAZ, Nr. 24, 29.01.1986, a. a. O.
- [5] JANSSEN-JURREIT, M.: Frauenprogramm. In: Dieselbe (Hrsg.): Frauenprogramm. Gegen Diskriminierung. Gesetzgebung – Aktionspläne – Selbsthilfe. Ein Handbuch. Rororo-aktuell/Frauen aktuell. Reinbek bei Hamburg. 1979, S. 366.
- [6] ebenda.
- [7] Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1985. Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Band 7, Bonn 1985, S. 61. Vgl. auch: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.2, 1984, August 1985, S. 50 und S. 61.
- [8] Vgl.: BMBW (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1985/86, S. 48.
- [9] Ders., ebenda 1982/83, S. 87; 1983/84, S. 46 und S. 83, 1985/86, S. 48 und S. 89.
- [10] Nur für „sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer“, ohne Selbständige und nicht-sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und auf Abruf Beschäftigte. Vgl.: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, a. a. O.
- [11] Vgl.: MEIFORT, B., PAULINI, H.: Das Berufsfeld Gesundheit – Entwicklungen, Probleme, Lösungsvorschläge. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 7/8, 1983, S. 170–176, sowie Ergebnisse von „Infratest-Gesundheitsforschung“ 1981. In: Deutsches Ärzteblatt, Heft 34, 1981, S. 1589.
- [12] Vgl.: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Jährliche Ausgaben.
- [13] MEIFORT, B., PAULINI, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen ... Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 76).
- [14] Zwei Drittel der Beschäftigten sind 15–35 Jahre alt. Vgl.: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 1982, Dezember 1983, S. 64. Zur Arbeitslosenquote vgl.: ANBA 3/1984, S. 403, ANBA 1/1985, S. 9, ANBA 1986 1/1986, S. 10 und S. 7.
- [15] Zwar hat der Berufsverband der technischen Assistenten in der Medizin (MTA) beispielsweise die Gefährdung durch die Entwicklung in der Medizintechnik erkannt und fordert in seiner Verbandspublikation die Mitglieder auf, die medizintechnische Entwicklung nicht zu verschlafen; allerdings – wie ich meine – ohne echte berufspolitische Perspektiven aufzuzeigen. Von den Krankenpflegeverbänden hört man in Richtung Medizintechnik nichts. Sie haben seit Jahren ein zwar wichtiges, im technokratisch strukturierten Medizinsystem jedoch für die berufliche Entwicklung von Frauen weniger durchsetzungsfähiges Thema besetzt: Die **Eigenständigkeit der Pflege** als Abgrenzung von der Medizin.
- [16] dpa-Dienst für Kulturpolitik, 23.12.1985, a. a. O.
- [17] BAU, H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 63).
- [18] „Medizinisch-psychosoziale Basisqualifikation für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen“; vgl.: ÖTV-Report Soziales und Gesundheit, April 1988, S. 12 ff.
- [19] MEIFORT, B., PAULINI, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen ... , a. a. O.
- [20] Vgl.: MEIFORT, B.: Die Regulationssituation in der Aus- und Weiterbildung zu nichtärztlichen Gesundheitsberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 9. Jg. (1980), Heft 4, S. 5 ff.
- [21] Vgl.: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a. a. O.
- [22] FREDEBEUL: Betriebliche Ausbildung in Schulen? oder die „Dualität“ in der Berufsausbildung als Ordnungs- und Rechtsproblem. Ein Beitrag zur Systemfrage. – In Gewerbeschau 1985.
- [23] ebenda.
- [24] CRAMER, M.: Berufsrechtliche Grundlagen des „Heilens“ und Arbeitsmarkt für psychosoziale Berufe. In: Ute HOFFMANN u. a. (Hrsg.): Berufsübergreifende Doppelpraxen ... München 1983, S. 95 ff.

Helga Foster

Frauenspezifische Weiterbildung im technischen Bereich – Überlegungen zum zehnjährigen „Jubiläum“ der Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe

Einleitung

Es ist zehn Jahre her, als die ersten Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe begannen und dadurch eine Reihe weiterer, gleichartiger Modelle einleiteten. [1] Vom Bundesinstitut für Berufsbildung wurden dann seit 1980 weitere solcher Modellversuche fachlich und sachlich betreut. [2]

Im Rahmen der Modellversuchsreihe zur „beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsaus-

bildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ gibt es ebenfalls Maßnahmen, die sich gezielt an Frauen richten. Allerdings liegen bei den letztgenannten Modellversuchen die Schwerpunkte nicht nur auf der „Erschließung“ von gewerblichen oder technischen Berufen für Frauen. Vielmehr soll die sogenannte geringe Qualifikation, also der fehlende Berufsabschluß, auch in Berufen nachgeholt werden, in denen es bereits einen beachtlichen Frauenanteil gibt, wie z. B. Hotel- und Restaurationsfachkraft, Fotografin, Köchin, Schauwerbegestalterin u. a. [3]

Das Experiment, Frauen die traditionelle Männerdomäne der industriellen Facharbeiter- und gewerblichen Berufe zu erschließen, läuft zwar noch weiter, insgesamt ist aber die bildungspolitische Priorität nicht mehr dieselbe gegenüber den frühen 80er Jahren.

Die Gründe hierfür sind vielfältig: Die Bereitschaft der Betriebe, sich an der Umschulung erwachsener, erwerbsloser Frauen zu beteiligen, ist denkbar gering; außerbetrieblich erworbene Ausbildungsabschlüsse wiederum werden von den Unternehmen meist nicht ohne zusätzliche Qualifizierung am Arbeitsplatz anerkannt und entlohnt. Insgesamt stoßen die Frauen auf große Vorbehalte und mehr als die Hälfte der Absolventinnen von Modellversuchen findet keinen entsprechenden technischen oder gewerblichen Arbeitsplatz.

Welches Resümee können wir heute, angesichts 10jähriger Erfahrung aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche oder technische Berufe ziehen?

Anläßlich dieses „Jubiläums“ der Modellversuche zur Umschulung von Frauen in technische und gewerbliche Berufe soll nicht allein die Frage nach dem Erreichten gestellt werden, sondern vor allem danach, wie es zukünftig weitergehen soll und muß.

Die Modellversuche konnten vor allem zwei entscheidende Dinge nicht leisten: weder das Interesse der Betriebe noch eine breitenwirksame Beteiligung von Frauen an einer technischen Weiterbildung ist eingetreten. Offensichtlich sind zehn Jahre für ein solches Vorhaben zu kurz.

Politischer Wille, wie er durch die Modellförderung dokumentiert wird, reicht nicht aus, um traditionelle Systeme, berufskulturelle Eigenheiten, Vorurteile und Vorbehalte zu verändern. All dies spielt jedoch eine große Rolle, wenn Frauen den Zugang zu technischen oder gewerblichen Berufen erhalten sollen.

Dennoch ergaben sich wichtige Erkenntnisse: weil erstmals in der Geschichte der Weiterbildung eine Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Weiterbildung von Frauen stattfand, konnten endlich Ansätze entwickelt werden, die eine gezielte Frauenförderung einleiten. Wir wissen inzwischen, daß frauenspezifische Lebensbedingungen bei der technischen Weiterbildung einfach nicht beachtet werden: weibliche Sozialisationsbezüge, schulische und berufliche Erfahrungen, komplexe Lebenszusammenhänge aus Familie und Beruf, gesellschaftliche Rollenvorstellungen, um nur schlagwortartig einige zu nennen, gehören ebenso dazu wie die oft besonders schlechte ökonomische Lage der erwerbslosen Frauen oder die von männlichen Teilnehmern abweichende weibliche Alltagskultur und Herangehensweise an den Lernstoff. [4]

Durch die Erprobung neuer Ansätze, vor allem durch die sozialpädagogischen Untersuchungen zu den Modellversuchen [5] liegen Erkenntnisse vor, die zur Modernisierung der Weiterbildung von Frauen übertragbar sind. Dies gilt auch für die zukünftigen Anforderungen, die sich durch das Vordringen der neuen Techniken ergeben. Es gibt heute sogar schon Weiterbildungsangebote für Frauen im Bereich der neuen Techniken, die die spezifischen Lebensbedingungen von Frauen bei der Konzeption und Durchführung ihrer Lehrgänge einbeziehen. Dies ergab eine Erhebung, die in den Ländern Dänemark, Großbritannien, Holland und der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wurde. Es handelt sich vor allem um Initiativen zur Wiedereingliederung von erwerbslosen Frauen und von Berufsrückkehrerinnen. Vieles aus den Modellversuchen zur Umschulung in technische und gewerbliche Berufe wurde hier positiv aufgenommen und umgesetzt. [6]

Die Weiterbildung von Frauen im letzten Jahrzehnt: Zielgruppen und Zielsetzungen

Während der siebziger Jahre kreisten die Überlegungen zur Weiterbildung von Frauen vor allem um zwei Pole: Motivierung zur Wiederaufnahme von Arbeit bzw. zur Weiterbildung war die eine,

Umschulung in einen technischen oder gewerblichen Beruf die andere Orientierung. Entsprechende Angebote wurden konzipiert und durchgeführt. Vor allem durch die sogenannten Motivationskurse [7], aber auch durch andere, kurzfristige Wiedereingliederungsmaßnahmen konnte der Anteil von Frauen an der Weiterbildung erheblich gesteigert werden.

Heute geht es jedoch um mehr: die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Vorstellungen zur Rolle der Frau in Beruf und Gesellschaft haben sich weiterentwickelt. Neue Gesetze, meist durch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften als Richtlinien ihres Rates verabschiedet, fanden Eingang in nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung. Flankierend zu den rechtlichen Veränderungen initiierte das CEDEFOP in Berlin zwei Aktionsprogramme. Eines, um neuartige Berufsbildungsmaßnahmen für Frauen in den Bereichen Orientierung/Motivierung, Erstausbildung, Weiterbildung und berufliche Wiedereingliederung voranzutreiben (Aktionsprogramm, 1978/79), ein weiteres (Aktionsprogramm, 1979/80), um Fallstudien zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung von Frauen in sieben Mitgliedsstaaten der EG auszuwerten. [8]

Eine weitere Expansion von Weiterbildung speziell für Frauen konnte überdies durch die Zuschußfinanzierung des Europäischen Sozialfonds, von dem auch in der Bundesrepublik Deutschland eine Reihe von Angeboten profitiert, erreicht werden. [9]

Bei der Weiterbildung von Frauen bewegt sich inzwischen weit mehr als vor 10 Jahren noch, als fast nur die etablierten Weiterbildungseinrichtungen über Modell- und Arbeitsmarktförderung Lehrgänge für Frauen anboten, ohne diese jedoch auf deren spezielle Lebenssituation abzustimmen.

Inzwischen gibt es in allen westeuropäischen Ländern auf nationaler und regionaler Ebene Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsstellen. [10] Außerdem finden wir in Ministerien, Regionalbehörden und in den Arbeitsämtern ebenfalls weibliche Mitarbeiter, zu deren Arbeitsbereich die berufliche Förderung von Frauen gehört. Diese amtlichen Anlaufstellen für Frauen haben trotz geringer formaler Kompetenz und knapper finanzieller Mittel relativ große Auswirkungen auf die Weiterbildung von Frauen genommen. Erst durch sie ist es in vielen Ländern Europas gelungen, daß die oft halbherzig und ad hoc ins Leben gerufenen staatlichen Programme tatsächlich ihrer Zielbestimmung, nämlich der Frauenförderung, gerecht wurden. Auch ist es ihren Aktivitäten zu verdanken, wenn trotz vieler Mißerfolge und der anhaltend hohen Frauenarbeitslosigkeit keine Entmutigung aufgetreten ist. Experimente werden gewagt, und es besteht die Chance für unkonventionelle Initiativen zur Frauenförderung.

Wechselseitiges Voneinander-Lernen, Abstimmen von Strategien zur Durchsetzung von Zielen und die netzwerkartigen, dauerhaften Koordinierungsbezüge zwischen den Frauen in amtlichen Stellen deuten zudem einen kulturellen Wandel in administrativen Prozessen und institutionellen Orientierungen an. Gegen die gewohnten Muster bürokratischer Verfahren mit ihren verkrusteten, hierarchischen und auch innovationsfeindlichen Prägnanzen setzen professionelle Frauen, die innerhalb der Administration, aber auch außerhalb arbeiten, relativ geringere Ressourcen mit Fachwissen, persönlichem Einsatz und vor allem Kreativität so um, daß sich inzwischen in allen westeuropäischen Ländern die politischen Entscheidungsträger nicht mehr aus ihrer Verantwortung gegenüber der sich verändernden Situation von Frauen entziehen können.

Außerdem nimmt im Bereich der Frauenförderung die internationale Orientierung zu – wie u. a. anhand der Resonanz auf die o. g. Befragungsaktion in den anderen europäischen Ländern ersichtlich wurde. Netzwerke existieren innerhalb der einzelnen Länder und der fachliche Austausch zwischen den Fachfrauen verschiedener europäischer Länder nimmt zu. So waren die Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe weit über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland bekannt.

Hier soll und kann selbstverständlich nicht darüber hinweggesehen werden, daß alle Aktivitäten von und für Frauen zusammen noch immer nicht eine befriedigende Größe innerhalb der weitgefächerten Weiterbildungslandschaft darstellen. Angesichts der geringen Mittel und formalen Absicherung, nicht zuletzt aufgrund der Neuartigkeit frauenspezifischer Ansätze und der nach wie vor damit einhergehenden Anfangsschwierigkeiten, konturieren sich erst allmählich breitenwirksame Veränderungen. [11] Eine wesentliche Barriere ist nach wie vor in der Einmündung in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu sehen. Bei den Absolventinnen der Modellversuche zur Umschulung in technische und gewerbliche Berufe, die keinen angemessenen Arbeitsplatz fanden, resultierte diese Schwierigkeit meist aus Vorbehalten der Betriebe gegenüber einer Beschäftigung von Frauen in einem der „typischen“ Männerberufe.

Bereiche, in denen Kommunikations- und Informationstechniken angewendet werden, sind noch nicht geschlechtsspezifisch festgelegt. Im Gegenteil: das Gros erwerbstätiger Frauen arbeitet in Büro und Verwaltung, dort also, wo sich die neuen Techniken rapide durchsetzen. Innovative Weiterbildung für arbeitslose Frauen und für Berufsrückkehrerinnen, die ohnehin zu einem erheblichen Anteil aus dem Bürobereich stammen, sollte die neuen Techniken in ihre Angebote einbeziehen. Allerdings ist hierbei nicht an die bereits existierenden kurzfristigen Angebote zur Textverarbeitung und Dateneingabe gedacht, sondern an qualifizierende Weiterbildung. [12]

Neue Wege: Technologiezentren für Frauen

Gegenüber den vielfältigen Weiterbildungsangeboten, die als Vorbeugemaßnahmen gegen Dequalifizierung von Büroangestellten heute überall angeboten werden, gehen in die als Modelle ausgewählten europäischen Initiativen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Techniken darüber hinausreichende Überlegungen ein, und zwar:

- wie die dem weiblichen Arbeitsvermögen zugeschriebenen Fähigkeiten wie u. a. Organisieren und Kommunizieren mit den neuen Techniken verbunden werden können,
- wie Ansätze gefunden werden können, die über Fähigkeiten im Bereich neuer Techniken für Frauen andere und neue technische Berufsfelder in der Produktion eröffnen,
- wie Frauen, die einen technischen oder gewerblichen Beruf erlernt haben, durch zusätzliche Qualifikationen im Bereich der neuen Techniken ihre Erwerbschancen in der industriellen oder handwerklichen Produktion, Verwaltung, Lagerwirtschaft u. a. erhöhen können.

Diese eher pragmatischen Ziele werden jedoch verbunden mit gesellschaftspolitischen Erwägungen. Zum einen sollen die Frauen im Rahmen einer frauengerechten Weiterbildung ihre speziellen technischen Kompetenzen kennenlernen; die ihnen eigene „Technikferne“, die sich – wie wir auch aus den Modellversuchen wissen, eher auf die sozialen Gegebenheiten und den überhöhten Nimbus der männlich geprägten technischen Arbeitsfelder bezieht [13], soll durch ein den weiblichen Erfahrungsbezügen angemessenes Angebot abgebaut werden.

Aber es geht auch um die Organisationsform von Weiterbildung, wenn Frauen die Chance zur Teilnahme erhalten sollen. Eine beeindruckende Lösung sind die in Dänemark und Holland von Frauen für Frauen entstandenen Technologiezentren, die nachfolgend als Anregung für die Bundesrepublik Deutschland vorgestellt werden.

Aus den Modellversuchen zur Umschulung wissen wir, daß es schwierig ist, Teilnehmerinnen für Weiterbildung zu gewinnen. Um Vorbehalte von vornherein gezielt anzugehen, gibt es zur Weiterbildung im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechniken auch in der Bundesrepublik Deutschland in-

zwischen offene Angebote, z. B. der VHS, die in die Grundzusammenhänge der Arbeitsleistungen von Personalcomputern einführen.

In Dänemark geht man inzwischen weiter. Nach einer Idee aus Schweden initiierten Frauen mit Unterstützung der Frauenbeauftragten des regionalen Arbeitsamtes ein Technologiezentrum für Frauen. Das Zentrum verfolgt insgesamt drei Ziele:

- „walk-in-offer“, d. h., daß Frauen das Zentrum aufsuchen können, wann immer es ihnen selber paßt, ohne sich an einem Lehrgang beteiligen zu müssen. Die zur Verfügung stehenden Computer und Textautomaten dürfen von den Besucherinnen unter Anleitung von Fachkräften „ausprobiert“ werden.

Das walk-in-offer hat weder inhaltlich noch organisatorisch verpflichtenden Charakter. Allerdings sollen die Frauen, die sich über und am Computer informieren, stimuliert werden, an den Folgeangeboten des Zentrums teilzunehmen.

- In **Studien-Kreisen**, die nachmittags stattfinden, nehmen die Frauen an Seminaren zur praktischen Nutzung von Computern teil, erlernen allgemeine Kenntnisse über Theorie und Praxis neuer Bürokommunikationssysteme und Computersprachen sowie über die sozialen Auswirkungen neuer Technologien. Die Studienkreise umfassen zwei Stufen:

Die erste Stufe der Studienkreise dauert 32 Stunden. Die theoretische Unterweisung umfaßt die Darstellung des technischen Modulsystems, Anwendung und Folgen neuer Technologien im Produktionssektor sowie in Büro und Verwaltung, neue Medien in der Informationsgesellschaft und Diskussionen über die zu erwartenden technologisch bedingten Veränderungen.

Die praktische Anwendung/Umsetzung der theoretisch vermittelten Kenntnisse findet an den Computern des Zentrums statt. Die Computersprache BASIC wird im Rahmen mehrerer Programme erprobt. Informationsveranstaltungen über Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten finden im Zentrum mit entsprechenden Fachleuten statt, werden jedoch auch bei Betriebsbesichtigungen und bei Besuchen von anderen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen angeboten.

Auf der zweiten Stufe werden die Kenntnisse aus der ersten vertieft. Die Teilnehmerinnen lernen LOGO, Inventurkontrolle, Buchhaltungssysteme, Textverarbeitung und BASIC.

In beiden Stufen können die Teilnehmerinnen ihre eigenen inhaltlichen Zielvorstellungen unter Anleitung von Fachlehrerinnen verfolgen. Es wird im theoretischen Unterricht stets in Gruppenarbeit gelernt. Die praktische Anwendung hingegen ist stark auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmerinnen abgestellt und individualisiert.

- Als **Informationszentrum** will Open Computer Workshop allen Frauen zur Verfügung stehen, die Beratung über berufliche Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der neuen Technologien nachsuchen.

Als innovatorische Besonderheit muß die frauenpolitische Zielsetzung dieses Zentrums angesehen werden, die die für Frauen richtungsweisenden Lebenseinbindungen konzeptionell verankert, wie durch

- offene Zeitdisposition/Vereinbarkeit von Familie und Lernaktivitäten
- curriculare Berücksichtigung weiblicher Voraussetzungen und Interessen, sowohl aus dem beruflichen als auch aus dem familiären Bereich
- Öffnung des Zentrums für weitere bildungspolitische Intentionen, z. B.: Vorbereitung von Müttern und Töchtern auf Kurse der Volkshochschulen im Bereich der nichtberufsbezogenen Computerbildung
- Fortbildung für das Weiterbildungspersonal anderer Bildungseinrichtungen und aus Betrieben, die auf spezielle Problembereiche bei der Schulung von Frauen im Bereich der neuen Techniken vorbereitet werden.

Open Computer Workshop hat sich im Zeitraum der letzten zwei Jahre seiner Existenz als die Erwachsenenbildungsstätte für Frauen entwickelt, die auch tatsächlich Frauen den Einstieg in die neuen Techniken ermöglicht.

Weitere Städte in Dänemark (Odense, Aalborg) haben die Idee aufgegriffen und bieten ebenfalls solche offenen Lernmöglichkeiten an.

Die Fortbildungsaktivitäten für Weiterbildungspersonal aus anderen Einrichtungen und aus Betrieben entstanden aus einem weiteren Vorhaben „Eisen und Technologie“. Hier sollten Frauen für verschiedene Tätigkeiten im Produktionsbereich, schwerpunktmäßig an elektronisch gesteuerten bzw. kontrollierten Werkzeugmaschinen weitergebildet werden.

Im Technologiezentrum finden die Vorbereitungskurse in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte der Gewerkschaften die technische Ausbildung statt. Letztere wird sehr kritisch von der wissenschaftlichen Begleitung bewertet, weil es hier zu den bekannten Problemen kam: das männliche Ausbildungspersonal konnte sich nicht angemessen auf die weiblichen Teilnehmer einstellen, die Organisation widerlief den Erwartungen und Möglichkeiten der Frauen, und die Vermittlung der technischen Inhalte setzt Kenntnisse voraus, die Frauen nicht einbringen. Um diese Defizite zukünftig zu vermeiden, wird das technische Fachpersonal entsprechend fortgebildet. An diesem Vorhaben sind die Sozialpartner beteiligt.

Weiterbildungseinrichtungen speziell für Frauen als sinnvolle Alternative zu den bestehenden Einrichtungen zu schaffen, setzt sich auch in den Niederlanden durch. Als Reaktion auf eine bis dato nicht gelungene allgemeine Weiterbildungsförderung von Frauen, eröffnete die Frauengewerkschaft (FNV) Hollands 1984 in Utrecht die erste Weiterbildungsstätte für Frauen.

Bei den Lehrangeboten wird klarer Bezug zum regional existierenden Arbeitsmarkt genommen, in den vor allem Berufsrückkehrerinnen wieder eingegliedert werden sollen. Enge Kontakte zu den ansässigen Betrieben werden gepflegt und durch ergänzende Praktika für die Teilnehmerinnen ausgebaut. Zwei Fachrichtungen werden angeboten:

– Informatische Grundbildung

Vermittelt werden Grundkenntnisse in Informatik. Diese Thematik wird historisch, gesellschaftspolitisch und mathematisch aufbereitet. Verschiedene Programme werden erprobt und die Computersprache Basic gelernt.

Diesem Kurs vorgeschaltet sind motivationale Lerninhalte zu Themen, die die Teilnehmerinnen besonders interessieren. Außerdem können Fächer wie Mathematik und Holländisch aufgefrischt werden. Einfache Eingabetätigkeiten am PC sollen den Zugang zu neuen Techniken erlauben. Diese Motivationsphase besuchen auch Teilnehmerinnen, die sich auf eine Berufstätigkeit im Bürobereich vorbereiten:

– Büroassistentin II

Textverarbeitung, Buchführung und Büroorganisation werden im berufsspezifischen Teil des Angebots vermittelt. Zu beiden Bildungseinheiten vergibt eine Software-Firma jeweils entsprechende Zertifikate, die staatlich anerkannt sind.

Inzwischen wird dieses Modell auch in anderen Holländischen Orten angeboten. Es unterrichten nur Frauen, und die Konzeption ist jeweils auf die Lebensbedingungen von Frauen abgestimmt: nach einer Einführungsphase können sich die Frauen für einen von mehreren Bausteinen zur technikorientierten Bildung entscheiden, also entweder gezielt für eine Bürotätigkeit oder zu anspruchsvollen Programmierfähigkeiten, zukünftig auch im Bereich der Produktion.

Neben diesen beiden Modellen aus Dänemark und den Niederlanden gingen in die Erhebung sowohl aus diesen beiden Ländern als auch aus Großbritannien, Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland Beispiele zur informations- und kommunikationstechnischen Weiterbildung für Frauen ein.

Auch wenn die Betriebe weiterhin zurückhaltend bleiben und sich selbst wenig an der Weiterbildung beteiligen, so konnte in Holland und Dänemark erreicht werden, daß sie die Absolventinnen anschließend auf Arbeitsplätze einstellten, die den erworbenen Qualifikationen nach Art der Tätigkeitsanforderungen und im Sinne einer angemessenen Entlohnung entsprachen. [14]

Weiterbildung von Frauen am Scheideweg

Wo sind aufgrund aller bisherigen Erfahrungen die Schwerpunkte bei der Weiterbildung von Frauen zukünftig zu setzen?

Sicher gibt es nicht nur einen Weg und auch kein Patentrezept. Viele Frauen können aufgrund persönlich günstiger Bedingungen an der herkömmlichen, auch von Männern besuchten Weiterbildung teilnehmen. Dies ist jedoch nicht für alle Frauen möglich und wünschenswert, weil sie weder die gesetzten Vorgaben zur Organisation, zu den Inhalten noch zu den Kosten der Weiterbildung erfüllen können oder weil es bildungspolitisch wenig sinnvoll ist, nur kurzfristige Trainingsprogramme zur Textverarbeitung und Software-Anwendung zu unterstützen.

Aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe kann heute der Schluß gezogen werden, daß dieser Weg ohne die aktive Beteiligung der Unternehmen in eine Sackgasse mündet. Neue Anreize müssen geschaffen werden, sowohl für die Betriebe als auch für die Frauen. Neue Tätigkeitsfelder entstehen in der Produktion und im Büro. Um sie auszufüllen, gehört heute ein qualifizierter Umgang mit den neuen Techniken. Deshalb sollte zu den noch laufenden Modellversuchen zur „Nachqualifizierung“ von erwachsenen Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und zu den wenigen Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in einen der traditionellen Facharbeiter- oder gewerblichen Berufe eine differenzierte Weiterbildung im Bereich der neuen Techniken gezielt für Frauen entwickelt werden. Frauen, die arbeitslos sind oder in den Beruf zurückkehren wollen, kennen den neuesten technischen Stand oft auch in ihrem angestammten Berufsbereich nicht. Wie die Initiativen in anderen europäischen Ländern zeigen, können Frauen verschiedener beruflicher Herkunft durch eine auf sie zugeschnittene informationstechnische Weiterbildung auf neue technische Aufgabenbereiche vorbereitet werden.

Hier schließt sich dann der Kreis zwischen den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe und der zukunftsorientierten Weiterbildung im Bereich der neuen Techniken: jeweils geht es darum, Frauen bessere Arbeitsmarktchancen zu eröffnen, und zwar insbesondere denen, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Unterbrechung der Berufstätigkeit Schwierigkeiten haben, einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Diese Gruppe ist meist besonders belastet und trägt Vorbehalte gegenüber Weiterbildung. Frauenspezifische Lebensbedingungen müssen deshalb anerkannt werden, gleichgültig in welchem Bereich die Weiterbildung stattfindet. Der Erfolg gibt dieser Forderung recht: Teilnehmerinnen an Weiterbildung, die sich auf ihre speziellen Bedürfnisse bezieht, sind erfolgreich beim Lernen von „frauenuntypischen“ Berufsinhalten und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Dies zeigen die vorgestellten europäischen Initiativen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Techniken, dies ergaben die Nachuntersuchungen zu den Modellversuchen in gewerbliche und technische Berufe – auch wenn die Absolventinnen hier nur selten im neuerlernten Beruf arbeiten.

Anmerkungen

- [1] Neue Berufe für Frauen. Modellversuche des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit. Berichte: Berufsbildungszentrum Essen, 1977, und Seminar für Politik, Frankfurt/M. 1980.
- [2] Die ersten drei Modellversuche des BIBB fanden in Hamburg, Heidelberg/Mannheim und in Frankfurt/M. statt und wurden vom

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den jeweiligen Bundesländern, dem Europäischen Sozialfonds und der Arbeitsverwaltung finanziert.
- [3] Die seit 1984 laufende Modellversuchsreihe wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft gefördert.
 - [4] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung von Frauen, Berlin 1986.
 - [5] FOSTER, H.: Zur Rolle der sozialpädagogischen Begleitung in Weiterbildungslehrgängen unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Teilnehmergruppen, Berlin 1986.
 - [6] FOSTER, H., und WOESLER DE PANAFIEU, Chr.: Initiativen mit Modellcharakter zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Technologien. Berlin/Wien, 1987 (unveröfftl. Manuskript.)
 - [7] DE SULLY, Gabriele, SCHRÖDER-JÄNICKE, U.: Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen. München 1987.
 - [8] CEDEFOP (Hrsg.): Chancengleichheit in der Berufsausbildung; Betriebliche Aus- und Weiterbildung, Vorschläge für künftige Aktionen, Berlin 1982; ders.: Chancengleichheit und Berufsausbildung. Fünf Jahre danach... Berufsbildungsmaßnahmen in der Europäischen Gemeinschaft, Berlin 1985.
 - [9] MARIN, M.: Die Leitlinien für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds in den Haushaltsjahren 1988 bis 1990. In: Soziales Europa 3/87, Brüssel 1987.
 - [10] CEDEFOP dokument. Europ. (Hrsg.): Die Gleichstellungsbeauftragte: Berufsausbildung und Profil. Berlin 1986.
 - [11] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich – zum Problem der Anerkennung frauenspezifischer Lebensbedingungen durch die Weiterbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3/1987, Frankfurt/M.
 - [12] Vgl. dazu: WERNER, V. und BERNADONI, C.: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel des 20. Jahrhunderts. In: Deutsche Unesco-Kommission, München 1985.
 - [13] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen ... a. a. O., Frankfurt, 1987.
 - [14] Eine monographische Darstellung und Auswertung dieser und weiterer Modelle aus fünf europäischen Ländern findet sich in Foster, H., und Woessler de Panafieu, a. a. A., Berlin/Wien 1987.

Carola Busch / Christiane Koch

„Familienpause“ oder „Familienphase“ ?

In der wissenschaftlichen Terminologie ebenso wie in der sozialpolitischen Diskussion hat sich mittlerweile der Begriff „Familienpause“ als terminus technicus für das Phänomen eingebürgert, daß verheiratete Frauen mit Kindern auch heutzutage üblicherweise die Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen, um sich (fast) ausschließlich der Erziehung ihrer Kinder und der Betreuung der Familie überhaupt zu widmen.

Dieser Ausdruck „Familienpause“ ist, wie wir im folgenden zeigen wollen, unter den heutigen Lebensbedingungen von Frauen in Familie und Beruf nicht mehr sachgemäß!

Zunächst fällt auf, daß es sich bei dieser Pause um ein durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) konstituiertes Phänomen handelt, das davon ausgeht, daß viele Frauen nicht nur den Mutterschaftsurlaub und das Babyjahr in Anspruch nehmen, sondern daß sie auf für sie unbestimmte Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um sich der Familie zu widmen. Eine immer größer werdende Zahl dieser Familienfrauen bemüht sich aber nach wenigen Jahren um den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Diesem Umstand trägt das AFG etwa in seiner Novelle vom 20.12.1985 Rechnung, in der die Voraussetzung für die individuelle Förderung einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme festgelegt wird. Danach verlängert sich für Frauen (eigentlich für alle Arbeitssuchenden, also auch für Männer!) die sonst übliche Rahmenfrist, innerhalb derer eine versicherungspflichtige Beschäftigung stattgefunden haben muß, um einen Anspruch auf Unterhaltsgeld weiterhin zu behalten. Hat ein Arbeitssuchender wegen Kinderbetreuung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so verlängert sich die vorgeschriebene Rahmenfrist um maximal fünf Jahre für jedes aufzuziehende Kind. [1] Wer diese Zeiten überschreitet [2], kann sich zwar meistens mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung fortbilden oder umschulen; die einmal geleisteten Beiträge, die den Anspruch auf Unterhaltsgeld während einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme (F&U-Maßnahme) begründet haben, sind dann jedoch sang- und klanglos verfallen.

Ohne sie ausdrücklich zum Thema zu machen oder den Begriff verwenden zu müssen, erklärt also das bundesdeutsche Arbeits-

förderungsgesetz die sogenannte Familienpause für existent, indem es sie zunächst einmal förderungsrechtlich schafft und seine erlaubte Länge festsetzt.

Unterstellt ist in dieser Definition eine heutzutage immer noch selbstverständliche Gleichsetzung: daß nämlich Arbeit all das, und nur das ist, was als Erwerbs- und Berufsarbeit betrieben wird! Alle außerhalb der offiziellen Erwerbswelt stattfindenden Tätigkeiten gelten in diesem Sinne nicht als Arbeit, sondern allenfalls als (wenn auch vielleicht notwendige und nützliche) Betätigung. (Was das für die Betrachtung der sogenannten Hausarbeit heißt, wird unten noch genauer zu beleuchten sein.)

Konsequenzen hat die Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit für alle Facetten des umstrittenen Begriffes Familienpause. Durchleuchtet man ihn aus verschiedenen Blickwinkeln (sowohl aus denen der Berufswelt als auch aus der Sicht der Familiennotwendigkeiten), so stellt man fest: Sachlich gibt es das gar nicht, das Phänomen der Familienpause!

Familien-Pause vom Berufsleben?

Nicht einmal der eben charakterisierte Standpunkt, der nur Arbeit und Erwerb zu identifizieren vermag, kennt die Zeit der ausschließlichen Beschäftigung der Frau mit ihrer Familie als Pause. Diese Phase im Leben einer Frau bedeutet mehr als eine befristete schlichte Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, nach deren Ende die Berufsbiographie ihren „normalen“, d. h. aufsteigenden Verlauf nehmen kann. Die so harmlos klingende „Familienpause“ impliziert faktisch den Verzicht der „Pausierenden“ auf berufliches Fortkommen und Karriere. Tatsächlich hat sie nämlich nicht einfach für eine gewisse Zeit ausgesetzt mit der Berufstätigkeit; für die im Erwerb Verbleibenden hat sie vielmehr aufgehört – zu arbeiten. Die Geburt und Erziehung von Kindern finden meist in einem Alter statt, in dem sonst ausgebildete Erwerbstätige ihren beruflichen Aufstieg vollziehen. [3] Gerade diese gesellschaftlich festgelegte Phase energischsten beruflichen Engagements verbringt die Familienfrau außerhalb der

Erwerbssphäre, in einem von völlig anderen Strukturen und Arbeitszusammenhängen bestimmten Raum, der sie im bislang üblichen Bewußtsein von Berufsqualifikation vom weiteren und späteren beruflichen Fortkommen nahezu ganz ausschließt. [4]

Fest steht also, daß die berufliche Existenz nach der Familienarbeit der Frau nicht einfach weitergeht, ja nicht einmal stagniert oder auf einem etwa gleichwertigen Level einsetzt. Die häusliche Betätigung wird in diesem Zusammenhang zum Ghetto und verpaßt der weiblichen Berufsbiographie einen merklichen Knick, der meist eher nach unten zeigt. [5]

All dem ist zu entnehmen: Der Wiedereinstieg der Familienfrau ins Berufsleben ist keine Rückkehr, sondern recht eigentlich ein Wiederaufbau!

Auch damit könnte man sinnvoll und für die Neueinsteigerinnen nutzbringend umgehen. Beispielsweise, indem man entsprechende Förderangebote installiert, die mehr enthalten, als nur den zunächst meist nötigen beruflichen Anschluß an die Weiterentwicklung des Berufsbildes zu gewährleisten.

Es ist nämlich festzustellen, daß Frauen, die nach einer Zeit der Familienbetreuung wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, keine oder kaum gezielte Förderung für diesen Neuanfang erfahren. Das gilt für zwei Ebenen: Zum einen stecken, auch wenn das Problem mittlerweile erkannt ist, die Versuche, sinnvolle Qualifikationsangebote für Wiedereinsteigerinnen zu entwickeln, noch in den Kinderschuhen. Möglichkeiten, den beruflichen Anschluß während der Familientätigkeit nicht zu verlieren, werden bislang erst für Bereiche entwickelt, die einem besonders rasanten technischen und organisatorischen Wandel unterworfen sind; und sie stehen bislang auch nur auf dem Papier oder befinden sich in der Erprobungsphase. Vorhandene Fortbildungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen gibt es vorwiegend im Bürobereich. Hier wird auf die frauentypischen, zuarbeitenden (Sekretariatsdienste) und sachbearbeitenden (untere Verwaltungsebene) Abteilungen vorbereitet. So kann es vorkommen, daß Frauen, die wieder erwerbstätig werden wollen, sich in ganz neue Arbeitsbereiche begeben müssen und ihren erlernten Beruf nicht mehr verwenden können. Abqualifikation gegenüber der erstmaligen Position ist genauso üblich.

Die Lücke in der Berufsbiographie der Familienfrau, die wie gesagt keine simple Pause darstellt, ist vor allem für Berufstätige mit besserer, vor allem akademischer Qualifikation nahezu nicht mehr zu schließen.

Da diese Frauen durch die Berufsunterbrechung den üblichen Karrieresprung verpaßt haben, sind sie auch der beruflichen Förderung, die die meisten männlichen Kollegen erhalten, automatisch – und leider endgültig – verlustig gegangen. Eine planmäßige Förderung und ein gezielter Aufbau beruflichen Wissens und Einsatzes sind für die Frauen, die einmal den „geraden Weg des beruflichen Aufstiegs“ verlassen haben, in den Unternehmen nicht vorgesehen.

Auch in dieser Hinsicht kann also der vorübergehende berufliche Ausstieg nicht als „Pause“ angesehen werden.

Familientätigkeit oder Hausarbeit

Betrachtet man die Tätigkeiten, die in der Familie anfallen und die von den nicht-erwerbstätigen Frauen „weggeschafft“ werden müssen, sieht man, daß auch aus dieser Perspektive von einer „Pause“ nicht die Rede sein kann.

Diese Tätigkeiten unterscheiden sich zwar in Qualität, Struktur und Belastung von der Erwerbsarbeit, nicht aber in der Quantität.

Bevor wir auf diese Unterschiede näher eingehen, möchten wir den Begriff der „Hausarbeit“ durch den der „Familientätigkeit“ ersetzen. Hausarbeit meint in der Regel die Tätigkeiten, die im Haus stattfinden und dessen Instandhaltung und Funktionsfä-

higkeit betreffen. Hausarbeit in diesem Sinne betrifft also die Reinigungs- und Reproduktionstätigkeiten des „Hauses“ und seiner Bewohner.

Diese Tätigkeiten haben sich im Laufe der Entwicklung der Familie stark verändert und umgewichtet und sind eng mit gesellschaftlichen Anforderungen verknüpft. So wurde die Nahrungsmittelproduktion sehr stark aus den Familien ausgelagert. Nur wenige Familien bauen ihre Nahrungsmittel noch selbst an, Einkochen ist selten geworden, und die Vorratswirtschaft ist weitgehend auf die Kühltruhe beschränkt. Nahrungsbeschaffung ist eigentlich keine Hausarbeit mehr, denn sie findet fast ausschließlich außer Haus, nämlich beim Einkauf statt.

Der technische Fortschritt ermöglicht den Frauen zunehmend, Tätigkeiten an Geräte zu „delegieren“, z. B. Waschmaschine, Spülmaschine, Rührgeräte usw. Hier wird die Arbeit umgewichtet. Die Hausfrauentätigkeit umfaßt Inbetriebnahme und Kontrolle elektrischer Geräte und unterscheidet sich nur in der Größenordnung von einer Tätigkeit in der Produktion.

Ein wesentlicher Bereich, in dem sich die Hausarbeit sehr stark gewandelt hat, ist die Kindererziehung. Mit Einführung der allgemeinen Schulpflicht wurde die „Bildungsfunktion“ aus der Familie ausgelagert. Diese Anteile werden zunehmend erweitert, durch Vorschule und Hort und in der „Kleinkindbildung“ in Kinderkrippen.

Diesem verlockenden Angebot steht jedoch eine weniger strahlende Realität gegenüber. De facto hat die öffentliche Erziehung nur die ins Auge stechenden Anteile übernommen. Die Verantwortung – auch für diesen Teil der Bildung – haben weiterhin die Eltern, d. h. die Mütter. Werden die in Kindergarten und Schule vermittelten Inhalte zu Hause von den Müttern nicht intensiv vor- und nachbereitet, können sie nicht aufgenommen werden. Die emotionale Vernachlässigung, die ein Kind in der Gruppenerziehung erfährt – zumindest bei den derzeitigen Gruppengrößen – muß von der Mutter ausgeglichen werden, soll das Kind nicht darunter leiden und verhaltensauffällig werden. Diese Ansprüche an die Eltern werden ganz unverblümt und ausschließlich an die Frau gegeben – bei Gesprächen und Veranstaltungen im Vor- und Hauptschulbereich sind fast ausschließlich die Mütter Familienvertreter, die Väter treten, wenn überhaupt, erst im Sekundarbereich II in Erscheinung.

Auf dem Gebiet der Erziehung und psychischen Versorgung hat sich die Belastung sehr auf die Frauen konzentriert. Durch die Reduzierung der Familien auf Klein- und Kernfamilien ist die Ehefrau und Mutter allein zuständig für die psychische Stabilität. Die Arbeitskraft, die durch den Einsatz von Geräten eingespart wird, ist hier dringend vonnöten.

Da der größte Anteil nicht mehr der Versorgung des Hauses gewidmet ist, sondern der Versorgung der Familienmitglieder, sollte man vom Begriff der Hausarbeit zum Begriff der Familientätigkeit übergehen, denn er definiert besser die Bezogenheit der Arbeit und ihre gesellschaftlichen Anforderungen.

Als ein Unterschied zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit wird das Moment der eigenen Planbarkeit hervorgehoben. Betrachtet man den Alltag einer „Nur-Hausfrau“ mit Kindern, stellt man fest, daß diese Planung eine Kunst in der Organisation von vorgegebenen Daten ist. Die meisten Einrichtungen der öffentlichen Erziehung gehen wie selbstverständlich von der Disposition einer „Ganztags-Mutter“ aus. Öffnungszeiten und Erwartung an Zuarbeiten lassen keine andere Beschäftigung zu. Es erfordert eine detaillierte Tagesplanung, um alleine die unterschiedlichen Anwesenheitszeiten in Kindergarten und Schule mit den Erfordernissen der Haushaltsversorgung wie Einkaufen, Kochen, Putzen usw. zu koordinieren, denn durch die Zentralisierung der Angebote (verschiedene Schultypen z. B.) müssen zumindest kleinere Kinder gebracht und abgeholt werden. Hinzu kommt die Berücksichtigung der Freizeittermine der Familienangehörigen, die schon im Kindergartenalter erstaunliche Ausmaße annehmen.

Die Umsetzung der Arbeitsplanung erfordert eine Arbeitsstruktur, die sich von der betrieblichen in manchen Punkten unterscheidet. So werden verschiedene Arbeitsgänge parallel erledigt. Während des Staubsaugens werden die herumliegende Kleidungsstücke eingesammelt und für die Waschmaschine sortiert, der pfeifende Dampftopf entlüftet, dem Kleinen die Nase geputzt und das runterfallende Glas aufgehoben, die Pfütze wegewischt, dem Ehemann am Telefon versichert, daß auf dem Weg zum Kindergarten das Geschenk für die Schwiegermutter besorgt wird, der Anzug für morgen aus der Reinigung geholt wird und abends zum Nachtschisch der gewünschte Pudding bereitsteht.

Dabei ist es notwendig, mögliche Verbindungen und Parallelitäten zu kennen und festzulegen. Die sich so dynamisch entwickelnde Arbeitsstruktur, die individuell ist, jedoch eine gemeinsame Grundstruktur hat, erscheint völlig chaotisch, mißt man sie an den im Betrieb üblichen Arbeitsvorgängen, die vorwiegend in aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten ablaufen. Phasen des Leerlaufs, wie sie im Büro-Alltag üblich sind, haben in dem komprimierten Arbeitsablauf der Familienarbeit keinen Platz. Hiermit haben z. B. Umschülerinnen in ihrer Auszubildenden-Rolle Probleme und erwarten sowohl im Betrieb als auch im Unterricht ein „volles Programm“.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal in der Arbeitsstruktur ist die allzeitige Verfügbarkeit. Ein abzuwischender Po, ein gequetschter Finger, eine mißratende Mathearbeit, ein nörgelnder Chef, das alles erfordert sofort Trost und Empathie, nicht erst, wenn der gerade anstehende Arbeitsschritt beendet ist. Die permanente Anforderung und Bereitschaft zuzuhören, sich auf Fragen einzustellen und sich in Probleme anderer hineinzudenken heißt, daß bestimmte Vorgänge mehrfach unterbrochen, wieder begonnen und teilweise auch wiederholt werden müssen.

Das erfordert eine hohe Frustrationstoleranz und bedeutet eine extreme psychische Streßsituation, bedenkt man die unerbittliche Meßlatte, an der die Erziehungserfolge der Mütter gemessen werden. Man weiß ja, daß die erfolgreichen, „gelungenen“ Kinder die des Vaters sind, während die schwierigen, „mißratenen“ Kinder Mutters Nachwuchs sind. Die Gesellschaft verlangt zwar, daß Frauen Mütter werden, und auch „gute“ Mütter, unterstützt sie jedoch, wenn sie Mütter sind, nur wenig. Die Last der Verantwortung bleibt bei ihnen.

Betrachtet man all diese Anforderungen, die an familientätige Frauen gestellt werden, und die hohen Maßstäbe, die teils von den Frauen selbst, teils vom sozialen Umfeld gestellt werden, ist es ein Hohn, dies als „Pause“ zu titulieren. „Pause“ von was?

Unbeachtete Erwerbsarbeit der Familienfrau

Selbst das klassische „Pausieren“ vom Berufsleben wird immer seltener, zumindest was die faktische Tätigkeit betrifft. Eine beachtliche Anzahl von Frauen „jobbt“ während der Familienphase in unterschiedlichen Perioden. Es handelt sich dabei meist um Aushilfstätigkeiten, die keine Aussichten auf Weiterbildung oder Ausbau zu einem regelrechten Beruf bieten.

Diese Zeiten von Erwerbsarbeit werden den betroffenen Frauen selten angerechnet, nicht auf Seiten der Sozial- oder Arbeitslosenversicherung (sie gehen also **trotz** Arbeit des Unterhaltungsanspruchs verlustig), ebenso wenig gilt diese Arbeit als berufsbiographisch relevant. Bemerkenswerterweise zählt sie für die Frauen selbst ebenfalls nicht als erwähnenswerte relevante Erwerbstätigkeit. Zumindest kam diese Art beruflicher Vorerfahrung in Interviews mit potentiellen Umschülerinnen nur zufällig oder auf Nachfrage zur Sprache.

Was das AFG als „Pause in der Erwerbstätigkeit“ definiert hat, ist also faktisch gar nicht vorhanden. Da, wie gesehen, die wenigsten Frauen heutzutage jahrelang ausschließlich ihre Familie versorgen, sondern sich Abschnitte temporärer Teilzeitarbeit da-

zwischenziehen, scheint mittlerweile auch das 3-Phasenmodell von Alva Myrdall [6], das die „normale“ Frauenbiographie einteilt in die Zeiten vor, während und nach der Familientätigkeit, nicht mehr haltbar. Das moderne Frauendasein definiert sich – zum Glück – nicht mehr nur über die Existenz der Familienfrau, sondern läßt ein zunehmend größeres Spektrum von Möglichkeiten und eine flexiblere Handhabung **beider** Bereiche, der Familien- wie der Berufstätigkeit zu.

Resümierend festzuhalten bleibt, daß der Begriff „Familienpause“ aus dem wissenschaftlichen und sozialpolitischen Vokabular gestrichen werden sollte. Der Ausdruck „Familienphase“ ist zwar kein optimaler Ersatz, bleibt er doch noch zu sehr fixiert auf den Bereich Familie als das weibliche Betätigungszentrum schlechthin; immerhin enthält er aber nicht die ideologische Implikation, die dem Begriff „Pause“ anhaftet und ist daher auf jeden Fall zu bevorzugen.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: § 46 Abs. 1 Nr. 1 AFG, 34. Ausgabe, Stand Oktober 1986.
- [2] Und das tun die meisten Frauen, wer läßt schon gerne sein jüngstes im Vorschulalter allein und wendet sich dem Beruf zu?
- [3] Vermutlich ist das der Grund, weshalb Frauen mit akademischer Ausbildung und guten Aufstiegschancen mehr und mehr dazu neigen, erst Karriere zu machen und dann, relativ spät, eine Familie zu gründen und Kinder zu bekommen. Sie reservieren sich quasi den Aufstiegsplatz und verschieben die familiäre Phase zeitlich und lebensgeschichtlich nach hinten. Hinzu kommt, daß viele dieser Frauen auch als Mütter nicht auf den Beruf verzichten und zu Teilzeitarbeit, wenn sie durchsetzbar ist, übergehen; in besser dotierten Kreisen werden auch Kindermädchen und Hausdame, zwei längst totgeklaupte großbürgerliche Geschöpfe, wieder modern.
- [4] Auch der Gedanke, sich bereits während der Zeit der Familientätigkeit weiterzuqualifizieren und die Entwicklungen des erlernten Berufes mitzuverfolgen und nachzuvollziehen, ist noch neu. Praktische Ansätze befinden sich gerade erst in der Erprobung. So erprobt z. B. das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft derzeit in einem Modellversuch, wie Frauen mit technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten über die Phase einer ausschließlichen Familientätigkeit hinweg aktuell halten können und somit der Wiedereinstieg problemloser erfolgen kann.
- [5] Wir halten das für einen der wesentlichen Gründe für die geringe Weiterbildungsbereitschaft von jungen Frauen. Sie sind sich der wenig erfreulichen Tatsache bewußt, daß ein vorübergehender Ausstieg aus dem Erwerbsleben gleichzusetzen ist mit dem Abbruch der Karriere; da die meisten Frauen Familie und Kinder haben wollen, verzichten sie von vornherein auf die Mühen einer Weiterqualifikation, die ihnen beim Wiedereinstieg doch nicht angemessen zugute gehalten würde.
- [6] MYRDAL, A., und KLEIN, V.: Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf. Köln, Berlin 1960

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Christel Alt / Helga Foster / Dr. Kathrin Hensge / Hermann Hergert / Barbara Meifort / Gisela Westhoff / Brigitte Wolf; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Carola Busch / Dr. Christiane Koch; Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Hedderheimer Landstraße 155, 6000 Frankfurt/Main 50

Prof. Dr. Friedrich Edding; em. Professor an der TU Berlin und em. Mitglied des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33

Helga Weigand; Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Varrentrappstraße 47, 6000 Frankfurt/Main 90

Zur Praxis der Förderung der beruflichen Bildung mit Frauen:

Interview mit der Geschäftsführerin des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. Helga Weigand

Frau Helga Weigand, ausgebildete Industriekauffrau, Sozialarbeiterin und Dipl.-Pädagogin, ist seit 1978 als Geschäftsführerin des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen tätig. Der Verein wurde 1978 von Mitarbeiterinnen des Seminars für Politik des Amtes für Volksbildung der Stadt Frankfurt am Main gegründet. Heute gehören dem Verein 25 Mitglieder an. Als Hauptaufgabe der Vereinsarbeit gilt die berufliche Förderung von Frauen und Mädchen im Zusammenhang mit Beratung, Berufsorientierung, Ausbildung (Umschulung).

Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen.

BWP: Ungleiche Startbedingungen, niedrigeres Einkommen, schlechtere Aufstiegschancen, stärkere Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit sind nur einige Merkmale der Benachteiligung von Frauen zwischen Berufsbildung und Beschäftigung. Hinzu kommen die Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf sowie das beharrliche Festhalten an alten Rollenvorstellungen in großen Teilen der Gesellschaft.

Diesen Umständen den Kampf angesagt haben die Mitglieder des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen. Frau Weigand, Sie sind Geschäftsführerin dieses Vereins. Welche Ziele haben Sie sich in Ihrer Arbeit gesetzt? Und wer sind die Initiatorinnen des Vereins?

Weigand: Wir wenden uns mit unserer Arbeit an alle Frauen und Mädchen in Frankfurt und Umgebung, für die berufliche Entscheidungen anstehen. Der Verein bietet einen Ort, wo Frauen und Mädchen sich ohne Barrieren notwendige Informationen, Beratungen, Orientierungs- und Entscheidungshilfen holen und spezifische Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote wahrnehmen können. Ein Frauenverein, der Projekte zur beruflichen Förderung und beruflichen Bildung durchführt, wird immer die Bedingungen von Erwerbstätigkeit von Frauen und Mädchen im Auge haben und sie in ihrem Interesse kritisch reflektieren. Ziel unserer Arbeit ist, einen positiven Beitrag zur Veränderung der Modalitäten von Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung zu leisten. Neben der praktisierten beruflichen Bildung wissenschaftlicher Begleitforschung und der Arbeit mit Auszubildenden/Ausbilderinnen usw. sieht der Verein seine Aufgabe in der Initiierung von Vernetzung beruflicher Fraueninteressen, d. h., eine aktive Frauenpolitik zu betreiben, ohne die Innovationen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben führen, nicht umsetzbar sind. Die Gründerinnen, Initiatorinnen des Vereins kommen aus der beruflichen Bildung, aus Modellversuchen zum beruflichen Ein-/Wiedereinstieg in nichttraditionelle

Berufe. Sie haben den Verein aktiviert, als die Weiterführung der beruflichen Frauenbildungsarbeit in einer traditionellen Institution nicht mehr möglich war. Die in dieser Arbeit erworbenen Erfahrungen, das Know-how und die notwendigen Kontakte zu Kooperationspartnern und Geldgebern erleichterten den Start in die Selbständigkeit.

BWP: Wen wollen Sie fördern? Welche Frauen sind es, die Ihrer Ansicht nach einer besonderen Förderung bedürfen?

Weigand: Ihre eingangs skizzierten Benachteiligungen von Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt betreffen unseres Erachtens alle Frauen und Mädchen. Das bedeutet, daß wir uns nicht auf eine besondere Gruppe von Frauen und Mädchen festlegen wollen. Unsere Einschränkungen werden eher durch unseren institutionellen Rahmen (kleiner Verein, der abhängig ist von öffentlichen Mitteln) bestimmt.

Wir fördern Frauen nach der sogenannten Familienphase, die beruflich wieder einsteigen wollen, ausländische Mädchen, die eine Berufsausbildung absolvieren wollen, Mädchen und Frauen, die nichttraditionelle Berufe erlernen wollen, Frauen, die sich weiterbilden wollen und in naher Zukunft auch Frauen, die Karriere machen wollen. Besonders fördern sollte man unseres Erachtens Frauen, die beruflich ein- oder wieder einsteigen wollen. Gerade diese Frauen haben es ganz besonders schwer, sich ins Erwerbsleben zu integrieren; für Frauen mit kleineren Kindern, die Kontakt halten wollen zum Arbeitsmarkt, sollten spezielle Angebote entwickelt werden.

BWP: Wie können Sie diesen Frauen helfen? Welche Fördermaßnahmen halten Sie für erforderlich?

Weigand: Einmal können wir den Frauen helfen, indem wir Projekte, Modellversuche durchführen, Kurse, Lehrgänge und Beratungen anbieten, die dem oben genannten Rechnung tragen, so u. a. durch einen Modellversuch „Beruflicher Wieder-

einstieg von Frauen“. Weiterbildungsberatung für Frauen, Berufsorientierungslehrgänge für Frauen sowie Umschulungen sind weitere Angebote des Vereins für die Zielgruppe Frauen. Zum anderen sind wir der Meinung, daß spezielle Fördermaßnahmen allein nicht helfen, wenn sie nicht eingebettet sind in ein sich änderndes Umfeld und übergreifende Forderungen wie

- umfassende Information und Beratung für Frauen und Mädchen über Möglichkeiten des beruflichen Ein-/Wiedereinstiegs
- verbesserte Zugangsvoraussetzungen zu Lehrgängen der beruflichen Bildung
- Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen und Mädchen
- frauengerechte Ausbildungs- und Umschulungsbedingungen: Veränderungen der Ausbildungsorganisation z. B. im Hinblick auf Zeitstruktur und Einbeziehung von Alltagserfahrungen von Frauen in den Lehrplan
- Erprobung von frauengerechten Lernformen usw.
- die ausreichende materielle Eigenständigkeit von Frauen und Mädchen in Ausbildung und Umschulung
- Veränderung der Rahmenbedingungen z. B. der Gesetze von Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung (AFG, Berufsbildungsgesetz, BSHG, des Unterhaltsrechts usw.) im Interesse der Frauen.

BWP: Staatlicherseits gibt es eine Reihe von Fördermaßnahmen, Programmen und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen. So wurde zum Beispiel Mitte der 70er Jahre ein Modellversuchsprogramm ins Leben gerufen, um jungen Frauen verstärkt Ausbildungsplätze in den überwiegend von Männern besetzten Berufen, vor allem im gewerblich-technischen Bereich, zu erschließen.

Die Erfolge dieser Modellversuche haben noch nicht zu einer breiten Öffnung der gewerblich-technischen Berufe und zu einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation junger Frauen geführt.

Wie schätzen Sie die bisherigen Erfahrungen ein und welche Schritte sind Ihrer Ansicht nach erforderlich, um die berufliche Situation der Frauen zu verbessern?

Weigand: Trotz des seit 1978 vom BMBW bundesweit geförderten Modellversuchsprogramms zur „Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“ ist der Anteil von Mädchen in „Männerberufen“ nur um ein Vierfaches gestiegen und liegt heute bei etwa 7,7 Prozent.

Dies erstaunt um so mehr, da die Erfahrungen der oben genannten Modellver-

suche deutlich aufzeigen konnten, daß sowohl die Ausbildung als auch die Beschäftigung junger Frauen in den für sie untypischen Berufen ohne größere Probleme möglich ist.

Die Ursachen, warum sich nach wie vor nur wenige Mädchen und junge Frauen für gewerblich-technische Berufe interessieren, sind äußerst komplex und sind meines Erachtens auch noch nicht ausreichend – gerade hinsichtlich der Motivationsfrage – wissenschaftlich untersucht worden.

Eine gezielte Arbeit ist weiterhin wichtig und notwendig in der Arbeit mit ausgebildeten Facharbeiterinnen, in der Arbeit mit Betrieben, in der Arbeit mit Mädchen bzw. mit den Eltern sowie in der Arbeit in Schulen und mit der Arbeitsverwaltung/Berufsberatung.

BWP: Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat kürzlich in einer Empfehlung*) die Schulen, die Berufsberatung, die Ausbildungsvermittlung, aber auch Politiker, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Medien zur Mitwirkung aufgerufen, um das Interesse und die Motivation junger Frauen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung zu fördern.

Welche Einflußmöglichkeiten sehen Sie im Rahmen Ihrer Arbeit, junge Frauen stärker für solche Berufe zu interessieren und zu motivieren?

Weigand: So verfolgt z. B. ein bei uns laufendes Projekt „Förderung nichttraditioneller Berufsorientierung bei Mädchen“ das Ziel, berufsorientierende Maßnahmen in Schulen der Sekundarstufe I zu entwickeln, mit denen Mädchen die Wahl von Berufen erleichtert werden soll, die meist zum Spektrum traditioneller Frauenberufe gehören. Im Rahmen dieser Arbeit ist ein weitergehendes Ziel, die enge Kooperation mit Betrieben im Frankfurter Raum sowie den an Berufswahl- und Berufsausbildungsprozeß maßgeblich beteiligten Institutionen. Kernstück dieses Projekts ist berufsorientierende Arbeit an Schulen mit Mädchen und deren Lehrerinnen und Lehrern. So sollen hier unter Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Berufswahlprozesses bei Mädchen Hilfen und relevantes „Know-how“ für den Berufswahlunterricht gegeben werden.

Damit erhoffen wir, neue weitergehende Impulse für den berufsorientierenden Unterricht geben zu können, um somit das Berufswahlspektrum für Mädchen zu erweitern.

Einflußmöglichkeiten, junge Frauen stärker für die gewerblich-technischen Berufe zu motivieren, haben wir einmal durch das hier erwähnte Projekt „Förderung nichttraditioneller Berufsorientierung bei Mädchen“. Durch die Arbeit mit den Mädchen in unseren Grundausbildungslehrgängen auf diese Berufe hin orientiert. Desweiteren beraten wir Mädchen, die unübliche berufliche Wege beschreiten wollen in unserer Beratungsstelle und bieten spezielle Computer-Lehrgänge für Mädchen an.

BWP: Ebenso wichtig wie die Förderung junger Frauen bei der Vermittlung und der Erschließung (neuer) Ausbildungsplätze sind die Fördermaßnahmen, um Frauen den Zugang zu Fortbildungs- und Umschulungslehrgängen zu erleichtern. Denn noch immer liegt die Teilnahmequote der Frauen an solchen Qualifizierungsmaßnahmen deutlich unter der ihrer männlichen Kollegen.

Woran liegt es, daß der Zugang von Frauen zur Fortbildung und Umschulung erschwert ist?

Weigand: Frauen, die beruflich ein-/wieder einsteigen wollen, sind vielfach nur sehr unzureichend informiert über ihre Möglichkeiten und Ansprüche nach dem Arbeitsförderungsgesetz. In der Institution Arbeitsamt sehen sie selten einen Ansprechpartner für ihre beruflichen Fragen und Entscheidungen. Die Lebensrealität von Frauen, d. h. ihre Zuständigkeit für Haus- und Familienarbeit wird in der Erwerbsarbeit und folglich auch in der beruflichen Bildung ausgeblendet. Umschulungen sind in der Regel Vollzeitmaßnahmen. Es bleibt den Frauen bislang überlassen, wie sie Haus- und Familienarbeit mit einer Umschulung vereinbaren. Fortbildungsmaßnahmen können in einer zeitlich flexibleren Form angeboten und durchgeführt werden. Dies führt dazu, daß sich Frauen eher für eine Fortbildungsmaßnahme entscheiden, ohne jedoch einzuschätzen, daß eine Fortbildungsmaßnahme allein ihnen nur eine Teilqualifizierung bringt und sich dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht wesentlich erhöhen.

BWP: Welche Frauen sind hiervon besonders betroffen?

Weigand: Frauen, die nach der sogenannten Familienphase wieder berufstätig sein wollen, da sie sich während ihrer Haus- und Familienarbeit nicht arbeitslos fühlen, melden sich nicht arbeitslos und erscheinen folglich auch nicht in den Arbeitsamtskarteien. Bei der Vergabe von Fortbildungs- und Umschulungsplätzen haben sie das Nachsehen (die Frauen „finden nicht“ zum Arbeitsamt, und das Arbeitsamt „kennt nicht“ die interessierten Frauen).

BWP: Wie erreichen Sie diese Frauen?

Weigand: Wir erreichen die Frauen über intensive Werbemaßnahmen, das sind u. a. Rundfunksendungen, Anzeigen in Zeitungen, Plakatierungen an Litfaßsäulen, Verschicken von Info-Blättern an Institutionen, die mit Frauen und Familien arbeiten u. ä.

BWP: Welchen Rat geben Sie ihnen?

Weigand: Wir geben den Frauen den Rat, sich erst mal an ihr zuständiges Arbeitsamt zu wenden und sich arbeitslos zu melden. Wir beraten und informieren sie über Möglichkeiten von Weiterbildung im Rhein-Main-Gebiet und klären sie über ihre Ansprüche auf, sprechen mit ihnen über ihre Lebenssituation und die anstehende Veränderung durch ihre Schritte nach draußen.

BWP: Durch welche Maßnahmen kann Frauen der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtert werden?

Weigand: Wichtig ist, wie schon oben erwähnt, eine umfassende Information und Beratung dieser Frauen. Spezielle Broschüren und Ratgeber wären hier sehr dienlich. Wichtig wären Umschulungen, die in Teilzeit angeboten werden, Umschulungsgruppen, die nur aus Frauen bestehen. Die Ausbilder sollten wenn möglich auch Frauen sein (Vorbildfunktion). In diesen Ausbildungsgruppen können frauenge-rechte Lernformen erprobt werden, die Zeitstruktur kann auf die Belange und Belastungen der Teilnehmerinnen abgestimmt werden. Beispielsweise könnten Umschulungen zeitlich ansteigend für Frauen angeboten werden.

BWP: Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die jüngsten Novellierungen des Arbeitsförderungsgesetzes?

Weigand: Seit Januar 1986 besteht die Möglichkeit nach dem AFG (§ 44 Abs. 2b Ziffer 2) Umschulungen auch in Teilzeit durchzuführen, hier sind ganz besonders Frauen angesprochen, die nach Betreuung und Erziehung eines Kindes ins Erwerbsleben zurückkehren oder nach ihrer Rückkehr nicht länger als ein Jahr erwerbstätig gewesen sind. Die Teilnehmerinnen dieser Maßnahmen erhalten ein Teilzeit-Unterhaltsgeld, das äußerst gering ist. Mit einem Teilzeit-Unterhaltsgeld kann eine Frau wohl kaum ihre Existenz sichern, so daß Ehemänner und Sozialämter den notwendigen finanziellen Beitrag leisten müssen.

Unserer Information nach hat zum einen dieser Passus im Gesetz in der Praxis kaum Anwendung gefunden (wir wissen von einer Maßnahme im Bundesgebiet) und zum anderen kann ein Träger heute bei den engen Kalkulationen von Umschulungsmaßnahmen eine solche Maßnahme nicht finanziell tragen, es sei denn, die Maßnahme würde wieder zu einem Modellversuch gemacht.

*) Vgl.: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 05.02.1987 zur Ausweitung des Berufsspektrums für Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich. In: BWP, 16. Jg. (1987), Heft 1, S. 37–40.

Friedrich Edding

Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund*)

Es gibt ein Bundesgesetz für die Berufsbildung und eines für die Hochschulen. Für die Weiterbildung haben wir bisher auf Bundesebene kein umfassendes Gesetz, sondern nur Regelungen von Tätigkeiten in verschiedenen Zusammenhängen, so z. B. im Arbeitsförderungsgesetz und in den beiden vorher genannten Gesetzen. Genügt dies, oder ist hier etwas nachzuholen? Sollte der Bund in seiner Zuständigkeit eine Ordnung für die Weiterbildung schaffen? Was bedeutet dies für die vorangehenden Bildungsstufen?

Mir liegt daran, daß die Antwort aus dem Durchdenken eines möglichst weitreichenden Zusammenhangs gefunden wird. Ich möchte erreichen, daß über die Aufgaben von Weiterbildung im Gesamt der Bildungsbemühungen und im Blick auf die sich vollziehenden großen Veränderungen unserer Welt nachgedacht wird. Es geht mir um die bessere Passung der Teilstücke in den individuellen Lernlaufbahnen und um mehr Wahlfreiheit. Dies kann unter anderem zu Vorschlägen für neue Ordnungen führen. Einige mögliche Maßnahmen werde ich zur Diskussion stellen. Aber diese Diskussion sollte nicht im Rahmen begrenzter Ressortzuständigkeiten stattfinden, sondern auf einer Ebene, wo verlangt wird, das Ganze zu sehen und weit vor auszublicken.

In einer Konferenz des Aspen-Instituts, die sich im November 1987 mit den Perspektiven für das nächste Jahrhundert beschäftigte, hat Kurt Biedenkopf, mit großem Beifall der versammelten Vordenker, die Förderung von Intelligenz als die wichtigste Zukunftsinvestition bezeichnet. Er dachte dabei vor allem an das Überleben im internationalen Kampf um die Märkte und in den Gefährdungen, die der technische Fortschritt mit sich bringt. Biedenkopf gehört nicht zu den Kulturpessimisten, aber er sieht die sich vergrößernde Spanne zwischen der Ausstattung, die der Mensch bei seiner Geburt mitbringt, und den Anforderungen der Welt, die sich die Menschheit geschaffen hat. Er spricht darum von Intelligenz als dem wichtigsten Knappheitsfaktor in unserer gesellschaftlichen Entwicklung und verlangt für die Förderung der Intelligenz eine hohe Priorität in der Verwendung der Ressourcen.

Ich folge dem gern, halte aber eine wesentliche Erweiterung des Förderungsziels für geboten. Mit der in Monokultur entwickelten Intelligenz kann viel Unheil angerichtet werden. Deshalb verwende ich lieber den Begriff Bildung, wenn es darum geht, den wichtigsten Knappheitsfaktor zu benennen. Der Begriff Bildung umfaßt außer den kognitiven Fähigkeiten und dem Stand des präsenten Wissens unter anderem auch Handlungskompetenz und die sogenannten sozialen Qualifikationen. Darunter sind als besonders wichtig für Produktivität und Lebensqualität die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie die Bindung an Werte und Normen hervorzuheben. Bildung in diesem umfassenderen Sinn lebenslang zu fördern, ist dringend erwünscht. Daß auch die Wirtschaft dessen sehr bedarf und Mittel dafür einsetzen muß, ist eine sich ausbreitende Erkenntnis. Intelligenz bedeutet viel für die Entwicklung der wirtschaftlichen Leistung. Aber die Produktivitätsverluste, die durch Mängel in den sozialen Qualifikationen eintreten, sind kaum zu überschätzen. Wenn über Prioritäten in der Verwendung der Ressourcen gesprochen wird, dann sollte diese Überlegung einbezogen werden. Ich bin nicht bereit, den Bildungsanstrengungen einen hervorragenden Rangplatz einzuräumen, wenn es dabei einseitig um Vermittlung von Wissen geht. Diese Auffassung habe ich in der seit vielen Jahren immer wieder vorgetragenen These formu-

liert: „**Verhalten ist wichtiger als Wissen**“. In den Institutionen, in denen gelehrt und gelernt wird, hat dies bisher wenig Beifall gefunden, zumal wenn es um Weiterbildung geht. Ihre Aufgabe wird damit erschwert. Aber mit der schnellen Vermittlung von jeweils fehlendem Wissen ist nicht genug getan.

Wo Bildung vor allem als Erkenntnissuche und geistige Bereicherung verstanden wird, gilt das Bemühen um Verhaltenserziehung oft als Entfremdung, als unakademisch, jedenfalls als Überforderung. Wird das Bildungsziel dahin erweitert, auch Handlungskompetenz vermitteln zu sollen, dann wird die Ablehnung wohl noch schärfer formuliert. Diese Betonung der reinen Lehre, des wertfreien und handlungsfernen Unterrichts, ist zum Teil berechtigt. Es bringt nicht viel, wenn in Lehrveranstaltungen über Werte, Verhalten und das Umsetzen von Wissen in Handeln gesprochen wird. Es bringt insbesondere dann wenig, wenn diese Lehre nicht an Erfahrungen anknüpfen kann, wie sie die Lebens- und Berufspraxis außerhalb der Schul- und Hochschulwelt vermittelt. Um zum Nachdenken über die Wirkungsgrenzen der immer mehr verlängerten vorbereitenden Schul- und Hochschullehre zu provozieren, habe ich die These „**Praxis bildet**“ in die curriculare Diskussion eingebracht. Dabei konnte ich mich auf eine Reihe von Pionieren der Pädagogik berufen. Dies hat konkret zu Forderungen geführt wie Projektunterricht, begleitete Praktika als Teil des Studiums, Ausbau des dualen Systems der Ausbildung auch für Erwachsene, abgeschlossene berufliche Grundausbildung als Bedingung der Zulassung zum Studium. Das Studium wäre danach eine erste Phase der Weiterbildung geworden. Ist dieser Reformgedanke noch aktuell?

Als sich in den 60er Jahren die Erkenntnis ausbreitete, daß es notwendig sein würde, nicht nur die vorbereitende Bildung zu intensivieren, sondern auch die Bildung im Beruf und neben dem Beruf, da kam es zu Auseinandersetzungen darüber, wie diese Ausdehnung geplanter Bildung in die Phase der Erwerbstätigkeit und der Familienaufgaben hinein am besten einzurichten sei. Vereinfacht ausgedrückt ging der Streit darum, ob es zweckmäßig sei, auf die vorhandenen Teilsysteme des Bildungswesens ein zusätzliches System, genannt Weiterbildung, aufzubauen, oder ob dies nicht eine Entwicklung sei, die eine Reform des ganzen Bildungswesens verlange. Auf der einen Seite standen die Vertreter der Philologenschaft und der Hochschulen, die ihre etablierten Einrichtungen verteidigten und dafür plädierten, für zusätzlichen Bildungsbedarf eine zusätzliche Ebene von Institutionen zu schaffen. Auf der anderen Seite fanden sich Reformen zusammen, die aus vielerlei Gründen das additive Verfahren des Ausbaus ablehnten und eine Reform des Ganzen forderten.

Das „**lebenslange Lernen**“, von dem beide Seiten sprachen, erschien in der Zielvorstellung der konservativ Geneigten als eine Fortsetzung gymnasial/akademischer Traditionen, möglichst weit distanziert von der Alltagswelt, auf Berechtigungsscheine hin curricular straff geplant. Bei den Reformern dagegen wurde Praxisnähe, wenn nicht gar Integration von Praxis und Bildung angestrebt. Spätestens nach dem Erreichen der gesetzlichen Mündigkeit sollte ein hohes Maß von Wahlfreiheit in der Lernlaufbahn ermöglicht werden. Das damals vor allem von der OECD propagierte Reformprinzip „**Recurrent Education**“ führte zu Vorstellungen der Realisierung, die tiefe Eingriffe in das bestehende System der Schulen und Hochschulen bedeuteten. Spätestens in der Sekundarstufe sollte ein regelmäßiger Wechsel von schulischem Lernen und Lernen in praktischer Tätigkeit beginnen, und das sollte sich in das Erwachsenenleben hinein fortsetzen. Ich war an der Entstehung dieser Gedanken in einer Arbeitsgruppe der OECD intensiv beteiligt. Zielvorstellungen die-

*) Erweiterte Fassung eines Beitrages für ein vom Institut der Deutschen Wirtschaft am 13.01.1988 veranstaltetes Fachgespräch.

ser Art sind für meine bildungspolitischen Überlegungen bis heute bestimmend. Hinzugefügt habe ich das Prinzip „**Recurrent Work**“ als eine Variante, die neben der Einführung von Praktika für Schüler und Studenten die periodische Freistellung von Lehrern, Professoren und vielerlei „Schreibtischarbeitern“ für Praxisperioden in Erfahrungswelten außerhalb ihrer Routine anstrebt. Die These „**Praxis bildet**“ sollte in der Freistellung für solche Intervalle angewandt werden. Unter Effizienzgesichtspunkten gingen meine Überlegungen immer davon aus, daß der theoretische Unterricht bessere Resultate hat, wenn er an außerschulische Lebenserfahrungen anknüpfen kann.

Dieses Reformdenken wird mit der Zielvorstellung und dem Begriff Weiterbildung nur unzulänglich ausgedrückt. **Hier ging es nicht um eine neue Stufe alter Art im Aufbau des Bildungswesens, sondern um das Konzept einer Neuordnung von Lebensverlauf, Lern- und Berufslaufbahn, von Studier-, Erwerbs- und Familientätigkeit.**

Im Rückblick muß ich feststellen, daß sich bisher keine unserer dazu befugten Institutionen, Organisationen oder Parteien ein solches Konzept zu eigen gemacht und auf mögliche Realisierungen hin weiterentwickelt hat. Als Mitglied des Bildungsrates habe ich in dieser Sache scharfe Auseinandersetzungen erlebt. Der Bildungsrat hatte zwar den Auftrag, Vorschläge zur Gestaltung des ganzen Bildungswesens zu machen, aber er tendierte dahin, nicht allzu weit über den Schulbereich hinauszudenken und Bildung nur in der Schule neu zu gestalten. Vor allem respektierte der Bildungsrat das „Erstgeburtsrecht“ des Wissenschaftsrates, indem er Bildung in Hochschulen nahezu ganz aus seinen Überlegungen ausklammerte. Der Bildungsrat hat sich zwar längere Zeit mit den Problemen der Weiterbildung befaßt. Doch der Konflikt zwischen den oben dargestellten Grundauffassungen und die Ausklammerung der Hochschulen machten es ihm unmöglich, sich zu einer Empfehlung durchzuringen. In seiner letzten großen Veröffentlichung (Entwicklungen im Bildungswesen, 1975) heißt es im Vorwort, die Zeit für eine Stellungnahme zur Weiterbildung sei noch nicht reif.

Die Zeit war wohl noch nicht reif, aber sie stand deswegen nicht still. **Was sich wirklich vollzogen hat, war der separate und additive Ausbau aller Teile des Bildungswesens, einschließlich des Bereiches, der jetzt je nach Auffassung als Weiterbildungsebene oder als System Weiterbildung bezeichnet wurde.** Tatsächlich handelte es sich um mehrere Teilsysteme, die kaum durch inhaltliche Gemeinsamkeiten verbunden sind. Der Gesamtaufwand wuchs beträchtlich, aber die große Reformaufgabe, die Verteilung von Bildungs- und Berufsarbeit über die Lebenszeit neu zu strukturieren und dabei zugleich eine mehr ganzheitliche Bildung zu erreichen, war ungelöst geblieben. In der nicht von einem Gesamtkonzept geleiteten Expansion der Teile wurden Thesen wie die oben genannten wenig beachtet. Dies gilt auch für anerkannte Normen wie freie Entfaltung der Persönlichkeit, freie Wahl von Ausbildung und Beruf, Chancengerechtigkeit und Gleichheit der Lebensverhältnisse. **Im Ergebnis sind große Mängel festzustellen, die sich zu einem Notstand summieren.** Ich hebe einige dieser Mängel hervor, deren Behebung nach meinem Urteil ganz oder teilweise der Verantwortung der Bundesregierung zuzurechnen ist:

1. Die vor dem Eintritt in reguläre Berufstätigkeit in Einrichtungen des organisierten Lernens verbrachte Zeit geht für einen wachsenden Teil der Bevölkerung weit über das hinaus, was in einer durchdachten Verwendung von Zeit und Mitteln zu rechtfertigen wäre. Die Addition der Curricula und der Lernzeiten je für sich geplanter Teilsysteme verlagert den Beginn der finanziellen Selbständigkeit zunehmend in vorgerückte Altersjahre, oft in das vierte Lebensjahrzehnt. Unter Gesichtspunkten der Persönlichkeitsentwicklung und der Familienpolitik ist dies eine eindeutig schädliche Entwicklung. Frauen mit anspruchsvollen Laufbahnwünschen sind von dem wider natürlichen Systemzwang besonders betroffen. Wegen der Verschiebungen in der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung

ist auch der Ausfall an Steuerleistung und an Abgaben für die Altersversorgung, der aus der Addition der Lernzeiten in einer langen überwiegend rezeptiven Jugendphase folgt, ein gravierender Mangel.

2. Die Effizienz des Lernens wird erheblich gemindert, wenn diese Leistung nicht freiwillig ist. Die vielerseits geforderte Souveränität der Nachfrager ist auch auf dem Gebiet der Weiterbildung nur sehr beschränkt verwirklicht. Der überwiegende Teil der sich in Lehrgängen Weiterbildenden tut dies nach Weisung der öffentlichen und privaten Arbeitgeber oder der Arbeitsämter. Sofern die Weiterbildung längere Freistellung von beruflicher Tätigkeit oder von Familienaufgaben verlangt, fehlen in der Breite der potentiellen Nachfrager hinreichende Mittel für eine Weiterbildung nach eigener Wahl. Während der vertraglichen Arbeitszeit ist der Beschäftigte kein Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt. Auf diesem Markt operieren daher überwiegend nur Betriebe und Institutionen.
3. Die Chancengerechtigkeit ist auch in der Weiterbildung nicht viel mehr als ein schönes Prinzip. Regional, nach Geschlecht, nach Branche der Berufstätigkeit, nach Art und Größe der Firma variieren die Chancen, sich weiterbilden zu können, in einem Grade, der nicht geeignet ist, das Vertrauen in die Wohlgeordnetheit der Gesellschaft zu stärken. Zusammen mit vielen anderen Ursachen von Mißtrauen und Demotivation vermindert dies die Krisenfestigkeit der Gesellschaftsordnung und die Bereitschaft zum Engagement für das Gemeinwohl.
4. Die Beteiligung an Lehrveranstaltungen der Weiterbildung ist, gemessen am Bedarf, zu gering. Es gibt große Übereinstimmung darüber, daß die dynamische Entwicklung in den beruflichen Anforderungen und die Gefahr zunehmender Dauerarbeitslosigkeit eine vorsorgende geistige Aktivierung sehr viel breiterer Kreise verlangen, als es unter den gegebenen Bedingungen erreichbar ist.
5. Frauen, die wegen der Familiengründung ihr Studium abgebrochen oder ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben, dann aber nach einem längeren Intervall vollzeitlicher Familientätigkeit teilszeitlich studieren oder sich durch eine andere Form teilszeitlicher Weiterbildung für eine ihren Fähigkeiten entsprechende Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit qualifizieren möchten, haben größte Schwierigkeiten, ihrer Lage entsprechende Angebote zu finden. Die Studienpläne sind zeitlich und inhaltlich nicht darauf eingerichtet. Die volle Eigenfinanzierung auf dem Markt angebotener Lehrgänge ist in vielen Fällen nicht zumutbar. Soweit es diesen Frauen trotzdem gelingt, sich beruflich zu qualifizieren, sind ihre Chancen, entsprechende Teilzeitarbeitsplätze zu finden, gering. Die Strukturen von Bildung und Beschäftigung sind nicht darauf eingerichtet, daß eine Millionenzahl von Frauen es heute ablehnt, die Familienarbeit auf Dauer als alleinige Beschäftigung zu akzeptieren. Es wird kaum beachtet, daß hier nicht registrierte Ressourcen massenhaft brachliegen, in denen eine riesige potentielle Nachfrage nach Weiterbildung verborgen ist.

Die aufgeführten Mängel lassen eine Aktion auf Bundesebene oder noch besser: eine konzertierte Aktion von Bund und Ländern unter Beteiligung der Organisationen Betroffener als notwendig erscheinen. Dem müßte eine umfangreiche Arbeit der Faktenfindung, der Analyse und des Durchspielens von Wirkungen möglicher Maßnahmen vorausgehen. Dabei wäre insbesondere auf das Verhältnis neu entstehender und an anderer Stelle eingesparter direkter und indirekter Kosten zu achten. Dieser Beitrag kann nur einige Vorschläge für Maßnahmen nennen, die geeignet sind, die Richtung der empfohlenen Aktion zu bezeichnen:

1. Bestehende Regelungen von Bildungsurlaub sollten durch ein Bundesgesetz abgelöst werden. Dieses Bundesgesetz sollte die

- Freistellung von Erwerbstätigkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen der Weiterbildung eigener Wahl und an Praktika gewährleisten, die ganz oder teilweise vertragliche Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Da es sich um die Freistellung für eine Art von Arbeit handelt, die in vielen Fällen als erheblich anstrengender empfunden wird als die gewohnte Arbeit, sollte die Bezeichnung Urlaub dafür nicht mehr angewandt werden.
2. Die Freistellung sollte die Erhaltung des Arbeitsplatzes, der Bezüge und der Versicherungsbeiträge umfassen. Der Gesamtanspruch auf Freistellung sollte auf drei Jahre bemessen werden. Das entspräche etwa einem halben Tag je Werkwoche in 40 Arbeitsjahren oder einem Monat je Jahr, bei individuell freier Wahl der Kumulation.
 3. Alle Kosten des Arbeitsausfalls bei Freistellung sind als Betriebskosten zu finanzieren. Die direkten Kosten der Weiterbildung, insbesondere die Lehrgangs- und Studiengebühren, sind von den nutznießenden Personen zu finanzieren. Durch diese Bedingung und durch die Bedingung staatlicher Anerkennung der Angebote von Weiterbildung oder von Praktika ist Mißbrauch hinreichend zu verhüten.
 4. Individuelle Kosten durch Weiterbildung sollten bis zu einer Höchstgrenze von der Einkommenssteuerschuld abgesetzt werden können.
 5. Die Tarifpartner sollten die bundesgesetzliche Freistellung in ihren Verhandlungen über Arbeitszeiten und Entgelte berücksichtigen, obwohl zu vermuten ist, daß nur ein Teil der Arbeitnehmer von dem Recht auf Freistellung Gebrauch machen wird.
 6. Alle über drei Jahre dauernden vorberuflichen Studienzeiten sind auf den Weiterbildungsanspruch der abhängig Erwerbstätigen anzurechnen. Die Studienordnungen der Hochschulen sind so zu planen, daß bei Vollmatrikulation nach drei Jahren ein Abschluß erreicht wird.
 7. Da ein Teilzeitstudium regulär nur an der Fernuniversität Hagen möglich ist, sollte der Bund darauf hinwirken, daß sich alle Länder am Netz der Studienzentren der Fernuniversität beteiligen.
 8. Das Angebot von Halbtagsstellen sollte durch eine Offensive der Bundesregierung und durch geeignete Maßnahmen in ihrer Zuständigkeit entschieden vergrößert werden. Insbesondere sollten Neueinstellungen im öffentlichen Dienst nur noch auf Halbtagsstellen vorgenommen werden. Der privaten Wirtschaft sollte dringlich empfohlen werden, ähnlich zu verfahren. Damit ließe sich eine Voraussetzung schaffen für das reguläre Teilzeitstudium neben dem Beruf sowie für die Lösung der dargestellten Probleme von Frauen nach der Phase intensiver Familientätigkeit.

Wer die eingangs geforderte hohe Priorität von Bildungsanstrengungen bejaht und wer die in diesem Beitrag genannten Thesen und Normen zur Ausgestaltung des Bildungswesens als richtungweisend anerkennt, dem muß die Spanne zwischen Soll und Ist als viel zu groß erscheinen. Kann eine Politik des „Mehr Markt im Bildungswesen“ diese Spanne vermindern? Ich bejahe diese Frage, indem ich befürworte, die individuelle Beteiligung an den Kosten zu erhöhen, aber auch die Wahlmöglichkeiten der Nachfrager real zu verstärken. Ich spreche mich entschieden dagegen aus, die Weiterbildung durch curriculare Ordnung so zu verfestigen, wie es im Schul- und Hochschulwesen geschehen ist. Statt dessen empfehle ich, die Weiterbildung im Rahmen eines Gesamtkonzepts von Bildungsplanung zu fördern, dessen Prinzipien ich genannt habe. Um dies zu erreichen, wird es allerdings unumgänglich sein, Fehlentwicklungen durch gesetzliche Maßnahmen zu korrigieren und einige neue Rahmenbedingungen zu schaffen. Wie anders könnte der notwendige starke Schub zustande kommen, der den großen Block vorberuflicher Verschulung auflöst und Freiheit schafft für Lehrgänge und Studien in der Reife des Lebens?

USA für „Jungmanager“

Die „Amerikanische Handelskammer in Deutschland“ bietet auch 1988 wieder jungen Nachwuchs-Führungskräften aus der deutschen Wirtschaft zwischen 25 und 35 Jahren die Möglichkeit, im Rahmen eines Austauschprogrammes an einem 10wöchigen Praktikum in den USA teilzunehmen.

Qualifizierte Bewerber erhalten auf diese Weise eine ausgezeichnete Gelegenheit, in amerikanischen Konzernen vor Ort berufliche Erfahrungen zu sammeln, Einblick in das US-Management zu gewinnen und gleichzeitig durch Unterbringung in amerikanischen Familien deren Mentalität und Lebensweise kennenzulernen.

Detailliertes Informations- und Bewerbungsmaterial ist anzufordern bei der **American Chamber of Commerce in Germany, Roßmarkt 12, 6000 Frankfurt/M. 1, Tel. 069/28 34 01.**

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Diskussion im Hauptausschuß des BIBB

Probleme des Ausbildungsabbruchs

Der Hauptausschuß hat in zwei Sitzungen (4/87 am 26.11.87 und 1/88 am 05.02.88) über die Probleme des Ausbildungsabbruchs diskutiert. Dabei ging es um eine Einschätzung der Abbruchursachen und um Wege zur Lösung des Problems, wie auch darum, offene Forschungsfragen zu identifizieren.

Im folgenden Beitrag werden die wesentlichen Diskussionsergebnisse wiedergegeben und der Versuch einer systematisierenden Aufbereitung der Diskussionsbeiträge unternommen.

Ursachen des Ausbildungsabbruchs

Die Ursachen des Ausbildungsabbruchs vermag die amtliche Statistik nicht freizulegen. Ihre Aussagen orientieren sich an den nach BBiG § 15 zulässigen Gründen für die Auflösung von Berufsausbildungsverhältnissen, die jedoch keine sachgerechten Hinweise auf die tatsächlichen Abbruchgründe geben können. Dies trifft insbesondere auf die Kategorie „im gegenseitigen Einvernehmen“ zu, die den größten Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen ausmacht und damit die Aussagefähigkeit der Statistik zusätzlich reduziert. Die amtliche Statistik vermag in erster Linie Hinweise auf die quantitativen Umriss des Problems zu geben, indem sie die jährliche Anzahl der Vertragslösungen sowie deren regionale und sektorale Unterschiede aufzeigt. Doch die Anzahl jährlicher Vertragslösungen gibt nicht unbedingt die Anzahl „echter“ Ausbildungsabbrüche wieder. Rückfragen bei Handwerkskammern haben z. B. ergeben, daß ein Drittel der Vertragslösungen im Handwerk auf die Betriebsaufgabe bzw. Umwandlung der Rechtsform des ausbildenden Betriebes zurückgeführt werden kann. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Anzahl der jährlichen Vertragslösungen auch die sogenannten „Berufswechsler“ enthält. Ihr Anteil wird von einschlägigen empirischen Untersuchungen mit etwa 50 Prozent, gemessen an allen Vertragslösungen, angegeben. Die Anzahl der „echten“ Ausbildungsabbrüche liegt demnach unter den in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Vertragslösungen. Dies bestätigt auch ein Vergleich der jährlichen Anzahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge mit der Zahl der Gesellenprüfungen in den Berufen mit einem statistisch ausgewiesenen höheren Anteil an Vertragslösungen, denn beide Datenreihen differieren nicht erheblich. Doch auch wenn die amtliche Statistik einen anderen Eindruck vermittelt, müssen die Probleme des Ausbildungsabbruchs ernstgenommen werden, denn die Folgen des Abbruchs für die betroffenen Jugendlichen sind zumeist gravierend:

Während Studien- und Gymnasialabbrechern andere Bildungswege offenstehen, bleibt diesen Jugendlichen aufgrund ihres Bildungsabschlusses kaum eine andere Wahl, als erneut eine Berufsausbildung im dualen System anzustreben; anderenfalls sind sie in stärkerem Maße einem hohen Arbeitsmarktrisiko ausgesetzt.

Die Gründe für die regionalen und sektoralen bzw. berufsspezifischen Unterschiede der Vertragslösungen werden durch die amtliche Statistik ebenfalls nicht aufgeklärt. Empirische Untersuchungen zu dieser Thematik liegen nicht vor. Erste Einschätzungen verweisen darauf, daß sich die regionalen Unterschiede mit den unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Strukturmerkmalen erklären lassen. So weist z. B. eine Untersuchung des IFO-Instituts nach, daß Vertragslösungen in Klein- und Mittelbetrieben häufiger sind als in Großbetrieben. Zur Aufklärung sektoraler und berufsspezifischer Unterschiede ist auch zu fragen, welcher Zusammenhang zwischen den Bil-

dungsvoraussetzungen der einmündenden Jugendlichen und der Anzahl der Vertragslösungen besteht. Darüber hinaus ist zu untersuchen, welche Rolle das Geschlecht der Auszubildenden für den Ausbildungsabbruch spielt.

Die menschliche Problematik des Ausbildungsabbruchs, d. h. die individuelle Betroffenheit des Jugendlichen sowie die Bedeutung des Abbruchs für seinen weiteren beruflichen Lebensweg, ist statistisch nicht abbildbar. Hier sind grundsätzliche Fragen der Zukunftssicherung und Verantwortung für die junge Generation im Hinblick auf ihre berufliche und gesellschaftliche Integration berührt. Der Jugendliche ist heute mit einer Fülle alternativer Lebensplanentwürfe konfrontiert, die nicht für alle gleichermaßen realisierbar sind; Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit sind die Folge.

Jugendliche sind nicht mehr unbedingt bereit, sich unwidersprochen an die gestellten Anforderungen allgemein und in der Berufsausbildung anzupassen; Konflikte beim Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter sowie bei der Einmündung in die Berufsausbildung sind denkbar. Erschwerend kommt hinzu, daß die Familie zunehmend ihre Orientierungsfunktion zur Bewältigung dieser Situation verliert und viele Jugendliche die Übergangsprobleme in die Berufs- und Erwachsenenwelt weitgehend ohne Unterstützung bewältigen müssen.

Für die genannten Problemsituationen müssen die Jugendlichen unterschiedliche Konfliktlösungsstrategien entwickeln. Bei der Entwicklung von Maßnahmen in diesem Bereich sollte weniger eine verbesserte Anpassungsfähigkeit des Jugendlichen an die Realität angestrebt werden, sondern es muß vielmehr darüber nachgedacht werden, wie die Realität verbessert werden kann.

Beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung werden die Jugendlichen mit neuen und sehr verschiedenen Lernsituationen und -anforderungen im dualen System konfrontiert. Diese Umstellung bereitet oft Schwierigkeiten, insbesondere dann, wenn die Jugendlichen nur ungenügend über die an sie gestellten Berufsanforderungen informiert sind und ihnen deshalb häufig wichtige Voraussetzungen zur Umstellung auf die neue Lernsituation in der Berufsausbildung fehlen.

Ebenso wichtig für einen konfliktfreien Übergang in die Berufsausbildung ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Gelingt eine wunschgemäße Berufseinmündung, so erhöht sich die Ausbildungszufriedenheit des Jugendlichen. Konfliktpotenziale im Ausbildungsverlauf werden so abgebaut.

Gleichzeitig fördert ein qualitativ hochwertiges und quantitativ ausreichendes Bildungsangebot die Auswahlmöglichkeiten und damit potentiell die Flexibilität der Jugendlichen. Dies kann — insbesondere in Großstädten mit ausreichendem Bildungsangebot — die Neigung der Jugendlichen, eine Ausbildung abzubrechen, erhöhen, um eine als falsch empfundene Berufswahlentscheidung zu korrigieren und alternative Bildungsangebote wahrzunehmen.

Im Zusammenhang mit der Berufswahl hat die Berufsberatung eine wichtige Aufgabe. Sie hat u. a. die Funktion, dem Jugendlichen zu helfen, die Anforderungen einzelner Berufe in Beziehung zu den eigenen Fähigkeiten, Neigungen und körperlichen Voraussetzungen setzen zu können, um so eine „richtige“ Berufswahl zu treffen. Die wachsende Anzahl von Ausbildungsabbrüchen aufgrund allergischer Reaktionen bzw. anderer gesundheitlicher Gründe muß in diesem Zusammenhang genannt werden. Durch entsprechende Tests vor Aufnahme der Berufs-

ausbildung hätte hier ein Ausbildungsabbruch vermieden werden können.

Die genannten Probleme beim Übergang in die Berufsausbildung zeigen, wie sehr vorberufliche Prozesse unmittelbar in die Berufsausbildung hineinwirken und zu Konflikten in der Berufsausbildung führen können. Der Ausbilder, der mit den Ausgangsvoraussetzungen und Erwartungshaltungen der Jugendlichen konfrontiert ist, kann entscheidend helfen, die Übergangssituation zu erleichtern und einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

Über die Gründe des Ausbildungsabbruchs im Ausbildungsverlauf geben zahlreiche empirische Untersuchungen Auskunft (vgl.: BMBW; GRIEGER, D.; WEISS, R.; WIEMER, B.; HENSGE, K.). Eine Umfrage bei Industrie- und Handelskammern (N = 58), ergab, daß Auszubildende und Ausbildende unterschiedliche Abbruchbegründungen geben: Während Auszubildende in erster Linie betriebs-, berufsschul- und gesundheitsbedingte Gründe benennen, begründen Ausbildende Vertragslösungen in erster Linie mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten sowie mit der Betriebsaufgabe bzw. dem Verlust der Ausbildungseignung sowie Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen.

Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und zur Wiedereingliederung nach erfolgtem Abbruch

Welchen Beitrag können die Sozialpartner, Bund und Länder zur Lösung des Abbruch-Problems leisten? Es gilt zunächst jene Ansprechpartner zu identifizieren, die hier von Bedeutung sein könnten. Hinweise auf denkbare Maßnahmen lassen sich bereits aus den Abbruch-Ursachen ableiten. Hier sind zunächst alle vorberuflichen Instanzen angesprochen, die zu einem möglichst konfliktfreien Übergang in die Berufsausbildung beitragen und auf diesem Wege vorbeugend, d. h. abbruchverhindernd, tätig werden können.

Die allgemeinbildende Schule und die Berufsberatung sind hier zur Vorbereitung auf die Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt von besonderer Bedeutung. Denkbar sind verstärkte Berufsinformationen in den allgemeinbildenden Schulen sowie die Durchführung von Betriebspraktika. Aufgabe der allgemeinbildenden Schule ist es in diesem Zusammenhang, mehr als bisher auf die Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten. Sie muß die wissensmäßigen Voraussetzungen dafür schaffen, daß der Jugendliche die in der Berufsausbildung geforderten theoretischen Anforderungen problemfrei bewältigen kann.

Die Berufsberatung könnte hierfür ihre Präsenz in den allgemeinbildenden Schulen weiter ausbauen und darüber hinaus eine noch intensivere Zusammenarbeit mit Ausbildungsberatern anstreben.

Da sich die Probleme beim Übergang in die Berufsausbildung sowie im Ausbildungsverlauf häufig nicht in beruflichen Fragen

allein erschöpfen, sollte der Beitrag von Institutionen geprüft werden, die eine jugendgemäße und ganzheitliche Beratung anbieten. Dies ist auch deshalb notwendig, weil die Familie in diesem Zusammenhang zunehmend ihre Orientierungsfunktion einbüßt, und viele Jugendliche hier keinen Ansprechpartner für die Lösung ihrer Konflikte finden. Es ist auch zu fragen, ob diese Beratungsangebote ausbildungsbegleitende Hilfen anbieten können, die den Jugendlichen bei der Bewältigung von Konflikten in der Berufsausbildung unterstützen. Der Ausbilder hat bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eine besonders wichtige Funktion: Entscheidend ist, ob seine pädagogische Qualifizierung ausreicht, um den Anforderungen gerecht zu werden, Probleme rechtzeitig zu erkennen und Wege zu ihrer Lösung zu finden. Zur Konfliktlösung im betrieblichen Bereich könnte auch die Intensivierung des Kontaktes aller an der Ausbildung Beteiligten beitragen. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben wäre nicht nur wegen inhaltlicher und zeitlicher Abstimmungen, sondern auch deshalb wünschenswert, weil die Jugendlichen sich erfahrungsgemäß mit ihren Ausbildungsproblemen gerade auch an den Berufsschullehrer wenden.

Zu prüfen ist auch die Funktion der Ausbildungsberater und Schlichtungsausschüsse der Kammern bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Werden sie rechtzeitig eingeschaltet oder erst, wenn es zu spät ist? Wie kann gegebenenfalls ihr Beitrag zur Abbruch-Prophylaxe verbessert werden?

Ansprechpartner für Maßnahmen zur Wiedereingliederung der Jugendlichen nach erfolgtem Abbruch sind in erster Linie die Arbeitsverwaltungen, die eine sachkompetente Beratung anbieten und eine zügige Vermittlung in eine neue Berufsausbildung leisten können. Es sollte nachgefragt werden, welche Auffangmaßnahmen für eine zügige Wiedereingliederung sinnvoll sind und wie diese gestaltet werden müßten.

Bei allen Maßnahmen zur Lösung des Abbruch-Problems muß Klarheit darüber bestehen, wie die einzelnen Ansprechpartner für die Abbruch-Problematik sensibilisiert werden können, welche Funktion sie jeweils ausüben müßten und wie ein Zusammenwirken der einzelnen Stellen erreicht werden kann.

Insgesamt bleibt festzuhalten, daß sowohl die Ursachen des Ausbildungsabbruchs als auch Wege zur Lösung des Problems auf unterschiedlichen Ebenen zu suchen sind. Die Gründe des Ausbildungsabbruchs liegen zum einen im Bereich der Berufsausbildung – wobei vorberufliche Prozesse in die Ausbildung hineinwirken und Konflikte verursachen –, zum anderen liegen sie in der Person des Auszubildenden oder bei den Betrieben selbst. Entsprechend unterschiedlich sind die Institutionen bzw. Ansprechpartner, die zur Lösung des Problems beitragen können. Beispielsweise kann das Bundesinstitut seinen Beitrag zur Problemlösung durch Forschung und Entwicklung im Bereich der Berufsausbildung leisten.

Berichterstatteerin: Kathrin Hensge



Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Ausbildungsmittel-Gesamtverzeichnis 1988

Zu beziehen durch: Beuth Verlag GmbH · Abteilung Werbung
Burggrafenstraße 6 · 1000 Berlin 30
Telefon (030) 26 01 - 285

Beuth

Neuerscheinungen aus dem BIBB

In der Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 87

Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf

– Eine berufsbiographische Studie –

von Katrin Hensge

1987, 118 Seiten, DM 15,00

ISBN: 3-88555-245-0
(Code-Nr.: 02.087)

Ziel der Untersuchung ist es, Erkenntnisse über den berufsbiographischen Stellenwert des Ausbildungsabbruchs zu gewinnen. Hierbei wird der Versuch unternommen, den Ausbildungsabbruch in den Gesamtzusammenhang des beruflichen Lebenslaufs des Jugendlichen einzuordnen.

Die Untersuchung möchte dazu beitragen, einen breiten Einblick in zahlreiche „negativ“ abgeschlossene Ausbildungskarrieren zu vermitteln und den Ausbildungsabbruch aus der Sicht des Jugendlichen transparent zu machen.

In dieser Studie wird dargestellt, welche Interpretationsmuster und Verhaltensweisen „Abbrecher-Karrieren“ prägen und wie diese Bewußtseins- und Handlungsformen biographisch aufgebaut werden. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern der Wunsch nach Aufnahme einer Berufsausbildung als sinnstiftendes Element des Biographieentwurfs im Bewußtsein des Jugendlichen auftaucht und inwiefern der Ausbildungsabbruch dazu veranlaßt, Biographieentwürfe zu überdenken und gegebenenfalls zu korrigieren.

Der berufsbiographische Untersuchungsansatz verfolgt einen von der Forschung bislang vernachlässigten Aspekt. Er eröffnet die Möglichkeit, abstrakte, analytische Kategorien der Sozialisationsforschung auf empirisch beobachtbare Phänomene der Biographie zurückzuführen. Um diesen Anspruch auch in der Darstellungsform zu dokumentieren, werden interpretative Schlußfolgerungen mit Originalaussagen der befragten Jugendlichen belegt. Auf diesem Wege erfolgt ein erlebnisnaher Zugriff auf allgemeine, systematisierende Aussagen.

Aus Gründen der Quellensicherung wurde ein Materialband (Code-Nr.: 02.087/1, DM 6,00) zum Ergebnisband erstellt, der sämtliche Interviewprotokolle in vollem Umfang enthält, die im Ergebnisband auszugsweise eingearbeitet sind. Über die Quellensicherung hinaus bietet der Materialband einen detaillierten Einblick in einzelne Lebensgeschichten sowie in die im Ergebnisband vorgestellten empirischen Befunde. Er ist für sich genommen eine lesenswerte Ergänzung zum Ergebnisband, die diese Veröffentlichung „abrundet“.

BIBB-Kongreß '88

Berlin 7.-9. Dezember 1988

Neue Berufe Neue Qualifikationen

Neue Ausbildungsberufe in der Praxis –
Lösungswege und Entwicklungstendenzen

Fachkongreß des Bundesinstituts für Berufsbildung
mit kongreßbegleitender Ausstellung:
"Interaktive Kommunikationssysteme in der Ausbildung"



Neue Techniken, veränderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedingungen und umwälzende Neuerungen in der Arbeitsorganisation haben Berufe und Berufsinhalte grundlegend verändert: neue Berufsinhalte, Berufsstrukturen und Berufe sind entstanden. Die anerkannten Ausbildungsberufe und die Fortbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz sind wichtige Regulative für Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit von Ausbildung und Abschlüssen. Sie sorgen für eine Transparenz des Fachkräfteangebots.

Ziel des Kongresses ist es, anhand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis die Probleme der Umsetzung von neuen Ausbildungsordnungen zu erörtern und Lösungswege aufzuzeigen. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage nach den Konsequenzen der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung der beruflichen Lehr- und Lernprozesse: welche Anforderungen sind an Methodik, Didaktik und Lernorganisation zu stellen und wie hat sich die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufs-

schule zu gestalten. Dabei ist der Entwicklung moderner Medien besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Wie die vielfältigen Belange des Umweltschutzes in Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen sind, wird ein weiterer wesentlicher Diskussionsgegenstand sein.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den letzten Jahren in enger Zusammenarbeit mit den von Arbeitgebern und Gewerkschaften entsandten Sachverständigen eine Reihe von Ausbildungsordnungen für große Berufsbereiche entwickelt. Sie wurden mit den entsprechenden Rahmenlehrplänen der KMK auf der Grundlage des zwischen Bund und Ländern vereinbarten "Gemeinsamen Ergebnisprotokolls" abgestimmt und vom Bundesminister für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassen. Der BIBB-Kongreß 1988 ist der Beginn der Berichterstattung über einen Innovationsprozeß in der beruflichen Bildung, der an das duale System große neue Herausforderungen stellt.

BIBB-Kongreß '88



Berlin
7.-9. Dez.
1988

Antwortcoupon bitte ausschneiden und einsenden an:

Bitte senden Sie mir Informationsmaterial zum BIBB-Kongreß

Bundesinstitut für Berufsbildung
OrgBüro Fachkongreß '88
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Name: _____

Firma/Institution: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Tel. (030) 86 83-461 und 86 83-540