

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

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

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

3. Gestaltung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen: Durchführung und Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen, die vorrangig von Frauen besucht werden bzw. direkt für sie eingerichtet werden, entsprechen häufig nicht den an sie zu stellenden Anforderungen. Gerade Weiterbildungsveranstaltungen für den Büro- und kaufmännischen Bereich sind z. T. weder personell noch sächlich so ausgestattet, daß die Absolventinnen derart qualifiziert werden, daß ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt wesentlich gesteigert wird. Als Beispiel dafür mögen hier die vielen Steno-² und Schreibmaschinenkurse gelten, die häufig allein von ihrer Stundenzahl her, aber auch von ihrer maschinenmäßigen Ausstattung her keine vollwertige schreibtechnische, geschweige denn eine etwas umfassendere, mobilitätsfördernde, zur weiteren Teilnahme an WB motivierende Qualifizierung zulassen. Eine als frustrierend erlebte, auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbare Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung kann aber gerade für „bildungsferne“ Adressaten eine endgültige Abkehr von beruflichen Qualifizierungswünschen mit sich bringen.

Anmerkungen

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

Christel Schmarsow

Zur Berufsbildungssituation von Mädchen und Frauen

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

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

I.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In diese Richtung weist folgender Erklärungssatz:

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

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

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

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

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

II.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmerkungen

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

Sabine Adler

Auswahlbibliographie zur beruflichen Bildung von Mädchen und Frauen

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

- | | | | |
|---|--|---------------------|---|
| Bauer, J.: | Literaturbericht zur Situation der weiblichen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. Deutsches Jugendinstitut (Forschungsbericht 0 2). München 1970 | Betz, G.: | Die Verdienste der männlichen und weiblichen Angestellten, in: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen. 26 (1975), 12, S. 368 bis 371 |
| Beck-Gernsheim, E.: | Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/M. 1976 | Binder-Wehberg, F.: | Ungleichbehandlung von Mann und Frau (Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht), Berlin 1970 |
| Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau. Drucksache des Deutschen Bundestages VI/3689 vom 1. 8. 72 | | Bönner, K.: | Die Geschlechterrolle. München 1973 |
| Betz, G.: | Die Verdienste männlicher und weiblicher Arbeiter, in: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen. 26 (1975), 11, S. 336—339 | Bremen Report: | Meinungen zur beruflichen Fähigkeit von Frauen in Bremen. Institut für angewandte Sozialwissenschaft. Bonn und Bad Godesberg 1972 |
| | | Brigitte (Hrsg.): | Hausfrauen heute. Eine Untersuchung mit 1200 nicht erwerbstätigen Ehefrauen, durchgeführt von Helge Pross. Hamburg 1974 |
| | | Brinkmann, C.: | Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des 'Individuellen Förderungsprogramms' (Aufstiegsfortbildung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1970 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Erlangen 1970 |