

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

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

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

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

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

Helga Gafga und Barbara Meifort

Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher

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

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

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

1. Mädchen in der beruflichen Erstausbildung

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

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

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

1.1 Vollzeitschulische Berufsausbildung

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Duale Berufsausbildung

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

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

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

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

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

2. Situation bei der Veränderung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Beschäftigungshilfen

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

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

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

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

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

3. Gesetzliche Regelungen

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

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

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

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

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

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

4. Positive Diskriminierung

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

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

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

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

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

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

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

Anmerkungen

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

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

Sabine Adler

Frauen und berufliche Weiterbildung

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

1. Frauen in der Berufs- und Arbeitswelt

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

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

Bei einem Vergleich der Verteilung der Erwerbstätigen auf

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

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