

- 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-

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

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

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

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

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

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

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

2. Gesellschaftliche und individuelle Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wird die Teilnahme von Frauen an beruflicher WB nach Be-

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

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

4: Folgerungen:

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

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

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

(2) Weiterbildungsangebot: Weiterbildungsangebote legen häufig bereits von der Bezeichnung des 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-