

Zu den Beiträgen:

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

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

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

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

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

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

Die Redaktion

Ruth Brandherm-Böhmker / Barbara Stiegler

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

Folgerungen aus Ergebnissen der Motivierungsphase des Bonner Modellversuchs [1]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dazu haben sich folgende Methoden bewährt:

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

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

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

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

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

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

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

Vorläufige Reservierung bedeutet:

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

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

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

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

Zusammenfassung

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

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

Anmerkungen

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

Christel Alt

Entscheidungen für einen gewerblich/technischen Ausbildungsberuf und Berufsperspektiven

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

Daten und Ziele des Modellversuchsprogramms

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

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

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

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

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

Ausbildungsentscheidung und Berufsperspektive

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