

männlicher Bewerberkonkurrenz auch der vom Arbeitgeber in der allgemeinen Mutterschutzfrist zu zahlende Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz (Differenzbetrag vom Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung zum durchschnittlichen Nettolohn) und der von fast allen erwerbstätigen Müttern in Anspruch genommene Mutterschaftsurlaub zur Hemmschwelle für die Einstellung von Frauen. Zwar will niemand den Mutterschutz aufweichen, aber das auf den Einzelbetrieb ggf. zukommende „Risiko“ wirkt sich auf die Einstellungsbereitschaft negativ aus.

Die hier aufgezeigten Hemmnisse für die Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblich/technischen Berufen sind jedoch nicht als fixe Größe für jeden Betrieb anzusehen. Als Ausschließungsgründe für die Öffnung bestimmter gewerblich/technischer Berufe für Frauen sind sie ebenfalls nicht heranzuziehen, denn auch unter den derzeitigen Bedingungen gibt es ein relativ breites Tätigkeitsspektrum für Facharbeiterinnen und Gesellinnen.

Im Sinne einer Zwischenbilanz aus den Modellversuchen ist vielmehr festzustellen:

1. Die Ausbildung von Frauen in allen in das Modellversuchsprogramm einbezogenen Berufen ist möglich, wenn sich auch wünschenswerte Veränderungen der Ausbildung – nicht nur für Frauen – abzeichnen.
2. Auch unter Beschäftigungsaspekten hat sich bisher kein Ausbildungsberuf als grundsätzlich für Frauen ungeeignet erwiesen.
3. Es gibt berufliche Eingliederungsschwierigkeiten für die in den gewerblich/technischen Berufen ausgebildeten Frauen, und zwar sowohl auf der Ebene von traditionellen Vorbehalten als auch, zumindest unter den jetzigen Bedingungen, faktische Einsatzprobleme. Diese Hemmnisse können mit den Modellversuchen nicht aufgehoben werden.

In diesem Rahmen sind lediglich Hinweise auf für eine Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblich/technischen Berufen veränderungsbedürftige Bereiche möglich. Das Stichwort dafür heißt häufig „Humanisierung der Arbeitswelt“ und schließt damit auch die Männer ein. Für die Mädchen und Frauen, die sich für einen gewerblich/technischen Beruf interessieren, ist allerdings eine ausführliche Information und intensive Beratung wichtig. Sie sollten wissen, was sie erwartet, denn sie müssen sich immer wieder mit ihrer noch untypischen Rolle auseinandersetzen und sich ihren Markt erst erschließen. Die Modellversuche können dazu nur ein Anstoß sein.

Anmerkungen

- [1] Einen Überblick zum Modellversuchsprogramm und zum Stand der Modellversuche geben:
Alt, Ch.; Arndt, H.; Ostendorf, H. und Schmidt-von Bardeleben, R.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen – Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 6, Berlin 1980.
Alt, Ch.; Bardeleben, R. von; Ostendorf, H. und Mitglieder der wissenschaftlichen Begleitungen: Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 10, Berlin 1982 (in Vorbereitung).
- [2] Clauß, Th.; Fritz, W.; Henniges, H. von; Jansen, R., unter Mitarbeit von Ohl, L.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 39, Berlin 1981.
- [3] Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V.: Projekt: Mädchen in gewerblicher Berufsausbildung. 2. Zwischenbericht, Darmstadt 1980, S. 60.
- [4] Ebenda, S. 60 und 65.
- [5] Vgl. z. B. Hegelheimer, B.: Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für weibliche Jugendliche. 1. Zwischenbericht, Berlin 1981, S. 74.
- [6] Vgl. z. B. Götz, F. u. a.: Erschließung gewerblich/technischer Berufe für Mädchen. Modellversuch AUDI NSU Auto-Union AG. 2. Zwischenbericht. Ingolstadt 1980, S. 64 – Bewerberinnen um einen kaufmännischen Ausbildungsplatz wurden dazu „bewegt“, eine Metall-Ausbildung zu beginnen.
- [7] Koch, B. und Döring, R.: Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Raum Braunschweig/Salzgitter. 1. Zwischenbericht. Gnarrenburg/Braunschweig 1980, S. 60.
- [8] Hegelheimer, B.; a. a. O., S. 70 und 92.
- [9] Vgl. z. B. Schindler, B.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. 2. Zwischenbericht. München: Forschungsgruppe Kammerer, 1981, S. 24 ff.
- [10] Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e. V.: a. a. O., S. 70.
- [11] Der Ausbildungsbetrieb sah in der Ausbildung zur Flugzeugmechanikerin eine Überforderung bei 6 von 7 Auszubildenden und bot nach einem Jahr einen Wechsel zur Ausbildung als Elektrogeräte-mechanikerin an.
- [12] Industrie- und Handelskammer zu Münster (Hrsg.): Berufsausbildung – Zukunft durch Qualität. Münster, Oktober 1981, S. 78.
- [13] Vgl. z. B. Bednartz-Braun, I.: Mädchen in Männerberufen. In: betrifft: erziehung. 14. Jg. Weinheim 1981, Nr. 1, S. 39–51.
- [14] Glöß, P. u. a.: Frauen in Männerberufen, gewerblich/technische Ausbildung – eine Chance für Frauen? Forschungsberichte aus dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Frankfurt/New York 1981.

Angela Paul-Kohlhoff / Josef Rützel

Gewerblich-technische Ausbildung für Frauen – Veränderung der Ausbildungspraxis?

Einleitung

Die hier vorgelegten Ergebnisse und Überlegungen sind im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs „Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen“ entstanden [1]. Ziel der Modellversuche ist die Verbesserung der Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen durch die Öffnung von Ausbildungsgängen und Tätigkeiten, die ihnen bisher weitgehend verschlossen waren. Damit sollen die Modellversuche durch ihre Beispielhaftigkeit dazu beitragen, daß die in unserer Gesellschaft weitgehend gesicherte formale Gleichberechtigung auch zu einer faktischen Gleichberechtigung im Berufsleben

wird, sind doch die Benachteiligungen der Frauen im Berufsleben besonders eklatant.

Den Frauen ist zunächst eine gewerblich-technische Ausbildung noch fremd, sie können auch nicht auf traditionelle Wissensbestände zurückgreifen. Das Vordringen einer neuen Gruppe von Auszubildenden/Arbeitskräften in den bisher weitgehend geschlossenen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Facharbeiter stellt aber auch an das betriebliche Ausbildungswesen und später an die Beschäftigten neue Anforderungen.

Wir versuchen hier zu zeigen, daß die Integration einer neuen Gruppe von Auszubildenden in eine durch viele Traditionen be-

stimmte Ausbildung die Gestaltung und Durchführung der Ausbildung „in Frage stellt“, und zwar von beiden Seiten, die an diesem Prozeß beteiligt sind: von den Auszubildenden, die auf eine neue Gruppe reagieren müssen, und von seiten der weiblichen Auszubildenden, die sich mit vorgegebenen Strukturen und Anforderungen auseinandersetzen müssen, die dadurch bestimmt sind, daß bislang ausschließlich männliche Jugendliche ausgebildet werden, und die auf eine männergeprägte Facharbeiterwelt vorbereiten.

Die Auszubildenden eignen sich diese Qualifikationen und Bedingungen an, indem sie sich aktiv handelnd mit ihnen auseinandersetzen. Vorgegebene Strategien zur Lösung von Arbeitsaufgaben, wie sie im Ausbildungsprozeß vorherrschen, werden nachvollzogen. Da Lernen aber ohne aktiven Beitrag der Lernenden nicht möglich ist, bedeutet Nachvollzug zugleich auch Veränderung, Entdeckung und Einwirkung des Individuums auf Dinge und Verhältnisse. Eingang finden in diesen Prozeß der Aneignung die subjektiven Vorerfahrungen und Sozialisationsbedingungen. Zweifelsohne sind diese – bis heute – bei den jungen Frauen andere als bei den männlichen Auszubildenden. So ist zu vermuten, daß charakteristische Merkmale des „weiblichen Arbeitsvermögens“, die sich in der familiären und schulischen Sozialisation entwickelt haben, wie z. B. Formen bedürfnisorientierter Kommunikation, größere Gefühlsbetontheit und Personalisierung von Arbeitssituationen dem bisher männergeprägten Ausbildungsgang unangepaßt sind. Werden diese Merkmale des „weiblichen Arbeitsvermögens“ nun nicht einfach als Defizite der Frauen für eine betriebliche Berufsausbildung aufgefaßt, sondern als Potential der Veränderung beruflicher Lernprozesse, dann ist zu fragen, wie sich diese Besonderheiten in der Berufsausbildung haben auswirken können.

Nun erschwert aber die Tatsache „Modellversuch“ mit dem Ziel der Normalisierung der Ausbildung von Frauen in bisherigen Männerberufen die Möglichkeit des Einbringens von Besonderheiten weiblicher Lern- und Aneignungsprozesse durch diese selbst. Alle an der Ausbildung im Rahmen des Modellversuchs Beteiligten stehen unter einem besonderen Erfolgsdruck. Auf den Frauen lastet der Druck, beweisen zu müssen, daß sie als **Frauen** in der Lage sind, eine solche Ausbildung zu schaffen. Die Folge ist häufig eine große Anpassungsbereitschaft an die sozialen und beruflichen Anforderungen, die bewältigt werden müssen.

Für die Ausbilder wirkt der Modellversuch als professionelle Herausforderung, die durch die öffentliche Aufmerksamkeit für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen noch verstärkt wird. Unter diesen besonderen Bedingungen entwickeln die Ausbilder eine erhöhte Sensibilität gegenüber Ausbildungsproblemen von weiblichen Auszubildenden, die sie berechtigt oder auch vorurteilhaft auf die besondere Situation der Frauen zurückführen.

In der Ausbildung im Rahmen eines Modellversuchs ist also beides angelegt: Sensibilität gegenüber und Berücksichtigung der Besonderheiten der Frau (unabhängig, wodurch sie erklärt werden), was zu einer verstärkten Reflektion der bisherigen Ausbildungspraxis führt und gleichzeitig eine große Bereitschaft der Frauen unter den gegebenen Bedingungen, denen die männlichen Auszubildenden schon immer ausgesetzt waren, zu beweisen, daß eine solche gewerblich-technische Ausbildung als Frau genauso gut zu schaffen ist wie als Mann. Berücksichtigung der Besonderheiten und das Ziel der Normalität stehen sich, solange Normalität als Anpassung an die gegebenen Ausbildungsstrukturen verstanden wird, gegenüber und bilden das Spannungsfeld, in dem sich Ausbildung in einem Modellversuch vollzieht.

In unserem Beitrag wollen wir anhand einiger Beispiele zeigen, wie sich diese Widersprüchlichkeit in der konkreten Ausbildungspraxis in der Perspektive der Auszubildenden und Ausbilder widerspiegelt. Dabei kommt es uns auch darauf an aufzuzeigen, unter welchen Bedingungen diese Spannung zwischen Besonderheit und Normalität zur Verbesserung der Ausbildung aufgelöst werden kann, und zwar für Männer und Frauen.

Probleme in der Ausbildung

Während der Ausbildung der jungen Frauen im Modellversuch entstanden eine Reihe von Problemen, die allerdings nur teilweise durch die Tatsache der erstmaligen Frauenausbildung in diesem Betrieb bedingt waren, und teilweise auch Probleme waren, wie sie in einer betrieblichen Berufsausbildung häufig auftauchen, unabhängig davon, ob Frauen ausgebildet werden oder nicht. Wir wollen hier nun zwei solche Konflikte beschreiben, bei denen es um die Ungleichbehandlung von weiblichen und männlichen Auszubildenden ging, die Gründe für eine solche Ungleichbehandlung und die Auseinandersetzung darum in der Gruppe der Auszubildenden aufzeigen.

a) Die Befreiung der Frauen von der „großen Meißelarbeit“

Aufgrund der Erfahrungen in der Grundausbildung beabsichtigten die Ausbilder, die im Ausbildungsplan vorgesehene „große Meißelarbeit“ für die Gruppe der jungen Frauen entfallen zu lassen. Die männlichen Auszubildenden sollten aber die große Meißelarbeit nach wie vor durchführen. Von den Ausbildern wurde die geschlechtsspezifische Differenzierung damit begründet, daß diese Arbeit für die Frauen körperlich zu schwer sei. Angenommene geschlechtsspezifische Unterschiede in der physischen Konstitution führen zu einer Entscheidung, die offensichtlich eine Ungleichbehandlung der weiblichen und männlichen Auszubildenden bedeutet. Den männlichen Auszubildenden erklären die Ausbilder, mit dieser Arbeit hätten sie die Chance, zusätzlich für die Zwischenprüfung zu üben. Dieser Plan wurde von den Auszubildenden sehr ausführlich diskutiert [2]. In der Diskussion wird die im Modellversuch für die Auszubildenden immer latent vorhandene Problematik der Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Auszubildenden aktuell. Durch die Tatsache „Modellversuch“ verbunden mit der erhöhten Aufmerksamkeit der Ausbilder für den Ausbildungsprozeß der jungen Frauen und dem öffentlichen Interesse an den Ergebnissen der Ausbildung war die Aufmerksamkeit der männlichen Auszubildenden immer darauf gerichtet, jede vermeintliche Bevorzugung der jungen Frauen zu registrieren und zu kritisieren. Die „große Meißelarbeit“ wird von allen Auszubildenden als schwere „Knochenarbeit“ eingeschätzt, und keiner will sie machen. Als Begründung führen sie zusätzlich an, daß sie den Sinn dieser Übung nicht einsehen können, denn in der späteren Berufstätigkeit kämen Arbeiten dieser Art nicht vor. Auf dem Hintergrund dieser Einschätzung stellen die Auszubildenden als Gesamtgruppe die Forderung nach Gleichbehandlung in der Ausbildung auf, das heißt bezogen auf die große Meißelarbeit „Alle oder Keiner“. Die von den Ausbildern vertretene Auffassung geschlechtsspezifischer konstitutioneller Unterschiede akzeptieren weder die weiblichen noch die männlichen Auszubildenden. Obwohl die Auszubildenden in Gruppengesprächen intensiv über den Plan der Ausbilder diskutieren, kommen sie zu keiner geeigneten Strategie, mit der sie ihre Forderungen durchsetzen könnten. Den Ausbildern ist die Ansicht der Auszubildenden zwar einige Zeit vor Anfallen der Übungsarbeit bekannt, sie bleiben aber bei der Entscheidung, nur die weiblichen Auszubildenden von der großen Meißelarbeit zu befreien.

Über die Ablehnung einer Ungleichbehandlung durch die jungen Frauen und Männer in dieser Sache hinaus bekommt aber die Auseinandersetzung um die große Meißelarbeit für die Auszubildenden symbolischen Charakter. Die Entscheidung der Ausbilder, Teile der Ausbildung zu verändern, hat ihnen deutlich gemacht, daß Ausbildung veränderbar ist und der Nutzen bestimmter in der Ausbildung von ihnen verlangter Übungsarbeiten und Arbeitsaufgaben in bezug auf die späteren Berufsanforderungen nicht eindeutig oder nicht einsichtig ist. In vielen weiteren Diskussionen benutzen die Auszubildenden das Beispiel der großen Meißelarbeit, um zu behaupten, daß bestimmte Ausbildungsaufgaben überflüssig sind, und daß die Ausbilder Spielräume haben, Veränderungen im Ausbildungsablauf vorzunehmen.

b) Schwangerschaft während der Ausbildung – besondere Anforderungen an die Ausbilder

Während der Ausbildungszeit wurden zwei junge Frauen schwanger. Bei den Ausbildern und der Ausbildungsleitung bestand die Auffassung, daß diese jungen Frauen trotz der durch die Schwangerschaft und den Mutterschutz bedingten Fehlzeiten die Ausbildung fortsetzen könnten, wenn sie dies selbst wollten, was auch der Fall war [3]. Von seiten der Ausbilder ging es nun darum, wie die für die Ausbildung erheblichen Fehlzeiten ausgeglichen werden könnten, so daß diese Frauen trotz allem die Möglichkeit haben könnten, gemeinsam mit den anderen Auszubildenden die Prüfung zu bestehen.

Schwangerschaft und Mutterschutz dokumentieren am deutlichsten die „Besonderheit“ der Frau, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer biologischen Andersartigkeit wie auch hinsichtlich ihrer in unserer Gesellschaft besonderen Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich. Die Ausbilder reagieren auf diese Tatsache flexibel, indem sie in der Ausbildung dieser Frauen vom Prinzip der „gleichen Ausbildung für alle“ abweichen und Möglichkeiten der individuellen Förderung einzelner suchen. Praktisch bedeutete das besondere Betreuung dieser Auszubildenden, damit sie den Stoff in relativ kurzer Zeit aufholen können. Dabei mußten auch Veränderungen in der Organisation der Ausbildung vorgenommen werden, damit auf die besonderen Probleme der schwangeren Frauen eingegangen werden konnte. So ist z. B. in einem Fall der Einsatz in betrieblichen Abteilungen entgegen dem allgemeinen Ausbildungsplan für die schwangere Frau vorgezogen worden, weil die Beeinträchtigung in der körperlichen Belastbarkeit zu Beginn der Schwangerschaft nicht so groß war. Am Schluß ihrer Schwangerschaft konnte sie dann mit einer relativ intensiven Betreuung durch die Ausbilder im „Schonraum Ausbildungswerkstatt“ ihre Übungsarbeiten durchführen.

Die Schwangerschaften der Frauen bedeuteten also zweierlei für die Organisation der Ausbildung: einmal wird wegen individueller Bedingungen einer Auszubildenden der zeitliche Ablauf der Ausbildung verändert, zum anderen wurde abgewichen vom Prinzip der „formalen Gleichbehandlung“ zugunsten einer besonderen individuellen Förderung zum Ausgleich der durch Fehlzeiten bedingten Defizite. In beiden Fällen haben die Auszubildenden ihre Abschlußprüfung (einmal als Elektroanlageninstallateurin, einmal als Meß- und Regelmechanikerin) mit Erfolg bestanden. Während sich auf seiten der Ausbilder die Auffassung durchgesetzt hatte, daß diese besondere Anforderung an ihre Aufgabe geleistet werden muß, und sie die Bewältigung der durch Schwangerschaften entstehenden Probleme als Bestandteil ihrer Ausbildungsaufgabe angenommen haben, ist diese Position bei den Auszubildenden und insbesondere bei den weiblichen Kolleginnen nicht so ungeteilt vorhanden. Traditionelle, auf die „Natur“ der Frau und die natürlichen Beziehungen von Mutter und Kind bezogene Vorstellungen wirken mit Vorstellungen formaler Gleichbehandlung, also der Durchsetzung desselben Leistungsprinzips für Männer und Frauen in der Ausbildung zusammen zu einem doppelten Argument: Eine Frau mit einem kleinen Kind sollte keine solche Ausbildung beginnen, wenn sie es aber tut, dann soll sie durchhalten, kann aber nicht erwarten, daß man ihrer besonderen Situation durch zusätzliche Förderung Rechnung trägt. Weil sie diese Entscheidung selbst zu verantworten hat, wäre zusätzliche Förderung ein ungerechtfertigter Vorteil, der möglicherweise zum Nachteil der anderen Auszubildenden ausschlägt.

Einschätzung der vorgekommenen Problemlösungen

Die skizzierten Beispiele machen deutlich, daß sich im Verlauf der Ausbildung der jungen Frauen die Ausbildung verändert hat. Direkt oder indirekt wurden diese Veränderungen durch die neue Zielgruppe Frauen hervorgerufen. Dennoch bleibt die Situation der Frauen widersprüchlich und die Veränderung der Ausbildung verläuft nicht eindeutig in Richtung auf Verbesserung ihrer Chancen. Die große Meißelarbeit wurde nur für die Frauen im

Modellversuch abgeschafft, obwohl ihr Nutzen für die Qualifizierung nicht einsichtig gemacht werden konnte. Die schwangeren Frauen konnten zwar durch individuelle Förderung und die flexiblere Gestaltung ihrer Ausbildung, diese erfolgreich abschließen, doch auch hier handelt es sich um individuelle Lösungen, die Ausbilder betrachten dieses aus der „Besonderheit der Frauen“ entstandene Problem als professionelle Herausforderung. Allgemeine Konsequenzen, die Ausbildung flexibler auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Jugendlichen (der weiblichen und männlichen) abzustimmen, was sich aus dem Erfolg in den Einzelfällen hätte ergeben können, wurden aber im Rahmen des Modellversuchs noch nicht gezogen.

Angelegt ist diese Widersprüchlichkeit unseres Erachtens im Anspruch der „Normalität“ der Ausbildung von Frauen bzw. deren formalen Gleichbehandlung, der als Prämisse des Modellversuchs gilt, bei faktisch ungleichen Eingangsvoraussetzungen von Frauen und Männern. Sowohl von den jungen Frauen als auch von den Ausbildern wird dieser Anspruch vertreten, wenngleich die Ausbilder, wie unsere Beispiele zeigen, sich in der Ausbildung faktisch anders verhalten. Die jungen Frauen dokumentieren damit, daß sie sich bereit und in der Lage sehen, unter gleichen Bedingungen mit den männlichen Jugendlichen in der Ausbildung und nach der Ausbildung im Beruf mitzuhalten. Deshalb lehnen die Frauen wie die Männer bezogen auf die große Meißelarbeit eine Ungleichbehandlung aufgrund ihnen zugeschriebener, von ihnen aber nicht akzeptierter, ungleicher konstitutioneller Voraussetzungen ab. Von den jungen Frauen wird diese Ungleichbehandlung auch in dem Fall noch abgelehnt, wo Frauen und Männer offensichtlich ungleiche Voraussetzungen mitbringen, nämlich bei der Schwangerschaft. Darin drückt sich deutlich die besondere Anpassungsbereitschaft der Frauen an die Bedingungen betrieblicher Ausbildung im Rahmen dieses Modellversuchs aus.

Mit dieser Position werden aber die Schwierigkeiten, die einzelne oder Gruppen von Auszubildenden haben, sich unter formal gleichen Bedingungen durchzusetzen, zu deren individueller Angelegenheit gemacht. Ausgleichbar ist die gesellschaftliche Produktion von ungleichen Voraussetzungen und Fähigkeiten dann auch nur durch individuelle Anstrengungen, womit sich die Frauen letztendlich gegen ihre spezifischen Interessen wenden.

Daß die Ausbilder zwar faktisch die ungleichen Bedingungen von männlichen und weiblichen Auszubildenden in ihrer Ausbildungspraxis berücksichtigen, aber programmatisch weiterhin das Prinzip formaler Gleichbehandlung für alle Auszubildenden vertreten, deutet darauf hin, daß z. B. individuelle Förderung und die Berücksichtigung der Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ eher von Fall zu Fall Entscheidungen sind denn leitende Prinzipien in der Ausbildung. Vermutlich beruhen diese Widersprüche, wenn vielleicht auch unbewußt, ähnlich wie bei den jungen Frauen auf gängigen Erklärungsmustern, die Schwierigkeiten oder Versagen auf individuelle oder gruppenspezifische Besonderheiten zurückführen. Fehlende Anlagen und Begabungen – hier vor allem die „Natur“ der Frauen – und milieubedingte Einstellungen und Verhaltensweisen werden als Ursache für mangelnde schulische und berufliche Leistungen und unzureichend entwickelte Arbeitstugenden angesehen. Nur ausnahmsweise werden gesellschaftliche Bedingungen und die Struktur des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems in Betracht gezogen. In der Konsequenz verweisen auch die Ausbilder die Aufhebung gesellschaftlich bedingter ungleicher Voraussetzungen und Fähigkeiten in die Verantwortung des einzelnen.

Hinweise zur Gestaltung der Berufsausbildung

Die durch die Ausbildung der jungen Frauen aufgeworfenen Probleme [4] hinsichtlich der Inhalte und der Gestaltung der Ausbildung sind in ihrem Kern nicht neu. Durch die neue Zielgruppe Frauen werden sie aber in ihren Konturen deutlicher sichtbar und der Lösungsdruck erhöht sich. Tendenziell liegt in den von den Ausbildern vorgenommenen Lösungen eine Verbesserung der Ausbildung. Auch die von den jungen Frauen bzw. von allen

Auszubildenden diskutierten Probleme, wie auch die aufgestellten Forderungen gehen in Richtung auf eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung.

Im Rahmen der Modellversuchsausbildung konnten die Problemlösungen nur auf Einzelfälle oder eine Gruppe bezogen werden. Der Widerspruch zwischen dem Anspruch formaler Gleichbehandlung und real ungleicher Voraussetzungen kann aber unseres Erachtens nur durch eine andere Gestaltung der Berufsausbildung aufgelöst werden. Dem Ziel der Modellversuche, der Gleichberechtigung von Frauen durch die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen näher zu kommen, hieße die anderen Voraussetzungen der Frauen ernstzunehmen und sie bewußt in die Gestaltung der Ausbildung aufzunehmen. Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildung, eine Differenzierung, die die spezifischen Vorerfahrungen der einzelnen Auszubildenden berücksichtigt und individuelle Förderung ermöglicht, die Verbindung von handlungs- und reflexionsbezogenem Lernen sind wesentliche Merkmale einer solchen Ausbildung [5]. In einer derart umgestalteten Ausbildung würden die im Modellversuch entwickelten positiven Ansätze aufgenommen und für die Regelausbildung abgesichert. Zudem könnten auch das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung und deren Lernbedürfnisse durch die Gestaltung der Ausbildung nach Prinzipien wie Flexibilität, individuelle Förderung, Verbindung von Praxis und Theorie besser berücksichtigt werden.

Zur Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen ist darüber hinaus deren wirkliche Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung erforderlich. Beteiligung meint, Formen zu finden, in denen die Auszubildenden ihre Vorschläge, ihre Ansprüche und Wünsche wirksam zur Geltung bringen können. Im Verlauf der Ausbildung wurde das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung zunehmend deutlich. Es zeigte sich aber auch, daß die Jugendlichen ihre Ansprüche und Bedürfnisse erst artikulieren, wenn sie davon ausgehen können, daß diese als Beitrag zur Verbesserung der eigenen Situation akzeptiert werden. Demnach erfolgt erst über die Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung die tatsächliche Anerkennung der Auszubildenden als Subjekt im Ausbildungsprozeß. Die so erfahrene Anerkennung

und die gewährten Handlungschancen ermöglichen es den Auszubildenden, die Auseinandersetzung mit der Ausbildungs- und Berufswirklichkeit und das Beharren auf der möglichst umfassenden Entfaltung beruflicher Kompetenz zu realisieren und darüber ein fortgeschrittenes Berufsbewußtsein zu entwickeln. Erst unter den hier formulierten Bedingungen wie der Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen durch das Prinzip individueller Förderung und der Beteiligung der Auszubildenden an der Ausbildungsplanung und -gestaltung können die Frauen tatsächlich auch ihre Interessen und Bedürfnisse in die Ausbildung einbringen, ohne dadurch Konkurrenz Nachteile befürchten zu müssen. Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ hätten so die Chance, als Potential der Verbesserung beruflicher Ausbildung wirksam zu werden.

Anmerkungen

- [1] Durchgeführt wird dieser Modellversuch seit 1978 bei der VEBA OEL AG in Gelsenkirchen. Dort werden 15 junge Frauen in den Berufen: Energieanlagenelektronikerinnen, Meß- und Regelmechanikerinnen und Technische Zeichnerinnen ausgebildet.
- [2] Gelegenheit zu einer intensiven Diskussion hatten die Auszubildenden, weil im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung regelmäßig alle 14 Tage dreistündige Gruppengespräche mit allen Auszubildenden durchgeführt wurden.
- [3] Diese Einstellung der Ausbilder und Ausbildungsleitung ist keineswegs selbstverständlich, es gibt andere Modellversuche, in denen einige Frauen die Ausbildung wegen einer Schwangerschaft abbrechen, weil sie keine betriebliche Unterstützung zum Aufholen des durch die Fehlzeiten versäumten Ausbildungsstoffes erwarten konnten (vgl. Petra Glöß u. a.: Frauen in Männerberufen, Frankfurt/New York, 1981, S. 57 ff.).
- [4] Im Rahmen dieses Beitrags können die Probleme in der Ausbildung nur ausschnitthaft dargestellt werden. Ausführlich vgl. dazu: Paul-Kohlhoff, A.; Kruse, W.: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Frauen bei der VEBA OEL AG“, Teil B. Modellversuch „Frauen in Männerberufen“ und Fragen der Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung, Dortmund 1981.
- [5] Zur Präzisierung und Begründung dieser Merkmale vgl.: Lempert, W.; Franzke, R.: Die Berufserziehung, München 1976 und Rützel, J.: Tätigkeit und Tätigkeitsfelder – Prinzipien einer integrierten Sekundarstufe II. Frankfurt 1979.

Marliese Dobberthien

Privileg oder Diskriminierung?

Der Frauenarbeitsschutz

Einleitung

Jede dritte Arbeitskraft ist eine Frau. Weltweit gesehen gibt es 600 Millionen weibliche Erwerbstätige, fast die Hälfte der weiblichen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren geht arbeiten.

Mit der wachsenden Zahl weiblicher Erwerbstätiger wurde auch die Forderung nach der vollen Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen erhoben, insbesondere im Arbeitsleben. Der Erreichung dieses Zieles stehen jedoch nach Meinung vieler Streiterinnen für die Gleichberechtigung gesetzliche Bestimmungen entgegen, die vor Gefahren am Arbeitsplatz schützen sollen: der Frauenarbeitsschutz.

Ursprünglich, als die außerhäusliche Arbeitswelt stark männlich dominiert war, ließ sich die Überbeanspruchung und gesundheitliche Schädigung der weiblichen Arbeitskraft oft nur mit Hilfe von Arbeitsschutzgesetzen einschränken. Heute werfen Kritiker dieser Gesetzgebung vor, sie sei unzeitgemäß und stelle inzwischen sogar eine Diskriminierung dar. Auf der Suche nach Ursachen für das erhöhte Arbeitsplatzrisiko und für geringere Berufschancen

der Arbeitnehmerinnen wird der Frauenarbeitsschutz mitverantwortlich gemacht. Bei dem besonderen Arbeitsschutz für Frauen gehe es nicht mehr um das Wohl des „schwächeren Geschlechts“, sondern um eigennützige Interessen der Männer, die sich auf diese Weise Vollbeschäftigung und höhere Löhne sichern wollten.

Von allen möglichen Seiten, von Frauengruppen bis zu einigen Parteifrauen wird – konform mit Vertretern der Wirtschaft – der Abbau oder die Streichung des besonderen Frauenarbeitsschutzes gefordert. Dabei fällt auf, daß die Gegnerinnen des Frauenarbeitsschutzes wohl in der glücklicheren Situation leben, nie in der Industrie vor Ort arbeiten zu müssen.

Verteidigerinnen des Frauenarbeitsschutzes verweisen auf Länder ohne spezielle Regelung. Dort sei man dem Ziel der Verwirklichung gleicher Berufschancen und Löhne für beide Geschlechter auch nicht näher gekommen. Auch die Behauptung, die Arbeitsschutzvorschriften behinderten die beruflichen Möglichkeiten der Frau, sei nicht stichhaltig. Frauen seien schließlich auch