

dingter Verzögerung nicht stattfinden (verspätet erlassene Ausführungsbestimmungen).

- 4) Die Zwangsteilnahme belastet die Arbeitsatmosphäre und erschwert die Möglichkeit, ohne Gesichtsverlust eigene Interessen einzubringen und persönliche Probleme zu besprechen.
- 5) Die Berechnung der Fahrgelder nach veralteten Tabellen ergibt Beträge, die unter den tatsächlichen Kosten liegen, wobei eine Verzögerung der Auszahlung die Inanspruchnahme günstiger Tarife (Monatskarte) zusätzlich erschwert.
- 6) Der Auftrag, kurzfristig (in 4–8 Wochen) genügend Teilnehmer für einen Kurs zu gewinnen, führt dazu, daß die Vermittler Arbeitslose oft mit sanftem Druck zur Teilnahme überreden.
- 7) Da die Teilnehmer während eines Seminars in der Regel einen Anspruch auf Unterhaltsgeld (UHG) haben, muß ihre bisher empfangene Leistung (Alg, Alhi) durch Bescheid aufgehoben, das UHG bewilligt und am Ende des Seminars wieder aufgehoben sowie die alte Leistungsart erneut bewilligt werden. Die dadurch bedingte Zustellung von vier Bescheiden, die nicht selten in umgekehrter Reihenfolge eintreffen und irreführende Formulierungen beinhalten, stiftet erhebliche Verwirrung und Unmut.

#### Bewertung und Perspektive

Die Maßnahmen nach § 41a AFG haben sich unserer Überzeugung nach grundsätzlich bewährt und führen dann zu guten Ergebnissen, wenn Dozenten, Träger, Teilnehmer und Vertreter des Arbeitsamtes eng zusammenarbeiten.

Die einer Umschulung vorausgehenden Lehrgänge sind als Vorbereitung für gering vorgebildete, lernentwöhnte Erwachsene gut geeignet und bieten zudem die Möglichkeit, die Entscheidung für die Ausbildung nochmals zu überprüfen.

41a-Maßnahmen zur beruflichen Orientierung sollten unter der derzeit angespannten Arbeitsmarktlage keine unspezifischen Motivationskurse sein, sondern abzielen auf die Interessen und Arbeitsmarktchancen der einzelnen Teilnehmer. In strukturschwachen Gebieten wird die präventive sozialtherapeutische Komponente daher stärkeres Gewicht gewinnen, da z. B. für ungelernete Arbeitnehmer aus dem gewerblichen Bereich die Ver-

mittlungsaussichten dort äußerst gering sind. Eine Motivation, die ins Leere zielt, richtet mehr Schaden als Nutzen an und verstärkt die Enttäuschung und Resignation vieler Arbeitsloser. Dies hat dazu geführt, daß 41a-Maßnahmen dort, wo die Arbeitsverwaltung sie unter einem reinen Vermittlungsaspekt sieht, kaum mehr durchgeführt werden. Dort wo dieses arbeitsmarktpolitische Instrument noch genutzt wird, werden sich angesichts steigender Zahlen von längerfristig Arbeitslosen, auch unter den jüngeren Arbeitslosen mit abgeschlossener Ausbildung, konzeptionelle Mischformen durchsetzen, die einerseits eine berufliche Neuorientierung fördern und andererseits den schädlichen Wirkungen langfristiger Arbeitslosigkeit entgegenwirken.

#### Anmerkungen

- [1] Scheller, H.-J.: Befragung von Arbeitsvermittlern zur Auswahlpraxis bei 41a-Kursen. Unveröffentlichtes Manuskript, Kiel, 1983.
- [2] Hofbauer, H.; Dadzio, W.: Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1982, 4, S. 426–433.
- [3] Barkhau, H.; Ripken, G.: Psychosoziale Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten zu deren Beeinflussung. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Technische Universität Braunschweig, 1981.
- [4] Beierlorzer, E.: Wie beurteilen Arbeitslose „§ 41a“: Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern im Berufsförderungszentrum Maximilianbau. Arbeit und Beruf, 1981, 10, S. 291–293.
- [5] Lotz, H.: Informations- und Orientierungsveranstaltungen nach § 41a AFG. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1983, 2, S. 27–34.
- [6] Krauss, Th.; Sell, M.; Wesely, W.; Zech, R.: Von der Arbeitslosigkeit zum Beruf. Zwischenbericht über Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamtes Celle gem. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) § 41a. Veröffentlichung der VHS-Ostkreis Hannover, 1982.
- [7] Rinast, M.: Psychotherapeutische und soziotherapeutische Interventionen in der Arbeit mit erwachsenen Arbeitslosen. In: Petzold, H.; Heini, H. (Hrsg.): Psychotherapie und Arbeitswelt, Paderborn, 1983.
- [8] Wolff, H. v.: Untersuchung über die längerfristigen psychosozialen Wirkungen einer Maßnahme für Langzeitarbeitslose nach § 41a AFG. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Kiel, 1986, in Vorbereitung.
- [9] Sommer, G.: Kompetenzerwerb in der Schule als primäre Prävention. In: Sommer, G.; Ernst, H. (Hrsg.): Gemeindepsychologie. München, 1977, S. 70–98.
- [10] Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. Arbeit und Beruf, 1981, 4, S. 97–99.

Helga Foster

## Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch neue Formen der Weiterbildung? Merkmale und Notwendigkeit von Veränderungen der Weiterbildung von Frauen

### Einleitung

„Weiterbildung von Frauen“ als Schwerpunktgebiet der Weiterbildungsforschung ist relativ neu: angesichts einer, gegenüber den Männern überproportional hohen Frauenarbeitslosigkeit, setzten erst Ende der siebziger Jahre Bemühungen ein, Frauen verstärkt für Weiterbildung zu aktivieren. Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, daß sich das Weiterbildungsverhalten von Frauen nicht entsprechend einer gewünschten höheren Beteiligung an berufsfördernden Maßnahmen verändern ließ.

Untersuchungen [1], die gezielt Weiterbildungseinstellung und -verhalten von Frauen erforschten, kamen zu Ergebnissen, die vor allem auf eine

- geschlechtsspezifische Orientierung der Frauen auf „typisch weibliche“ Angebote der Erwachsenenbildung hinweisen und

- aufzeigen, daß bildungsbenachteiligte Frauen noch weniger als Männer mit vergleichbaren Voraussetzungen an Weiterbildung teilnehmen.

Als weitere Einflußgröße auf das Weiterbildungsverhalten von Frauen wurden die erhöhten Anforderungen an Frauen durch familiäre Aufgaben festgestellt, die zu einer „Doppelbelastung“ führen und deshalb die Weiterbildungsbereitschaft einschränken. Aus diesen Untersuchungsergebnissen zum Weiterbildungsverhalten von Frauen ging noch nicht hervor, wie Frauen im Falle von Arbeitslosigkeit Weiterbildung einschätzen. Weiterhin bezogen sich die zum damaligen Zeitpunkt vorliegenden Erkenntnisse auf alle Angebote der Erwachsenenbildung, also auch auf die nicht-berufsbildenden Lehrgänge. [2]

Im folgenden sollen Weiterbildungskonzepte vorgestellt werden, die das Verhalten und die Einstellung arbeitsloser Frauen zur

beruflichen Weiterbildung im Rahmen ihrer tatsächlichen Möglichkeiten herausstellen. Dies wiederum kann nur im Zusammenhang mit der Analyse der Angebotsstruktur verschiedener, für einen weiblichen Adressatenkreis geeigneter Maßnahmen geschehen. Dazu gehören die sogenannten „Motivationskurse“ [3], die nach § 41a AFG gefördert werden und die Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe.

#### Motivationsfördernde Weiterbildungsangebote für Frauen

##### Allgemeine Voraussetzungen

Erwachsene lernen unter anderen lebensgeschichtlichen Bedingungen als Jugendliche. Ihre Lebens- und Berufserfahrungen haben ihre Persönlichkeit und ihre Verhaltensweisen geprägt. Die Erfahrung mit Arbeitslosigkeit übt zusätzlichen negativen Einfluß auf die persönliche Situation der Betroffenen aus. [4] Die Einstellung zum Lernen ist also auch abhängig von der aktuellen Lage, in der sich ein Erwachsener befindet. Erwachsene, die aufgrund ihrer Sozial- und Bildungsbiographie den sogenannten bildungsfernen, gering qualifizierten Personengruppen zugeordnet werden, haben erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Für Frauen kommen dann eine Reihe weiterer Einschränkungen hinzu, vor allem die auf nur wenige Branchen und Berufsbereiche gerichtete berufliche Herkunft, geringe bzw. einseitige Qualifikationen und die häufig durch familiäre Anforderungen eingeschränkte Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt (Teilzeitbeschäftigung bzw. Unterbrechung der Berufstätigkeit).

Aufgrund dieser Voraussetzungen bzw. Einschränkungen haben die Betroffenen Vorbehalte gegenüber der Teilnahme an Weiterbildung. Der Gesetzgeber hat angesichts der erkennbaren Barrieren gegenüber Weiterbildung, insbesondere bei Arbeitslosen, durch die Schaffung des § 41a AFG die Möglichkeit eröffnet, durch Kurzmaßnahmen [5] u. a. die Motivation zur Weiterbildung von benachteiligten Personengruppen zu fördern.

##### Zielsetzung und Ergebnisse von Motivationslehrgängen

Wesentliches Ziel bei allen Maßnahmen ist die „Stabilisierung der Teilnehmerinnen zur Wiederaufnahme von Arbeit oder zur Beteiligung an Weiterbildung“.

Herausgestellt hat sich, daß die im Gesetz verankerte Zielsetzung, „die Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu steigern“ durch kurzfristige Maßnahmen nicht erreicht werden konnte, weil keine formale Qualifikation durch die Lehrgänge zu erwerben war. [6] Eine Steigerung der Vermittlungsaussichten von arbeitslosen Frauen konnte bei der Sekundäranalyse einer Längsschnittuntersuchung ebenfalls nicht festgestellt werden. [7]

Als günstig hat sich gezeigt, daß Motivationslehrgänge, die auf konkrete Folgemaßnahmen vorbereiten, tatsächlich eine Minderung von Lernängsten und die Anhebung der Weiterbildungsbereitschaft bewirkten. Längerfristige, also drei- bis sechsmonatige Kurse erzielten unter dem oben genannten Aspekt höhere Erfolge als die kürzeren, sechswöchigen Lehrgänge.

Im Vergleich zu gemischten Lehrgängen, an denen Frauen und Männer teilnahmen, bestand bei reinen Frauenmaßnahmen ein besseres Lernklima, größere Leistungsbereitschaft und eine höhere Bereitschaft zur Weiterbildung im Anschluß an den Motivationslehrgang.

Lehrgänge, die berufskundliche und -erkundende Angebote machen konnten, förderten die Entscheidungsfindung bei den Frauen für Weiterbildung in sogenannte „Männerberufe“. Motivationskurse, die ohne berufsorientierende Angebote liefen, boten den Teilnehmerinnen zwar die Möglichkeit, vorübergehend aus ihrer Isolation als Arbeitslose herauszukommen, erzeugten andererseits aber auch neue Probleme bei den Betroffenen. Ohne Aussicht auf „Verwertbarkeit“ der im Lehrgang erworbenen Kenntnisse stand die Frage nach dem Sinn einer solchen Maßnahme im Vordergrund. [8]

Schließlich ist zu vermerken, daß nach Aussage aller Beteiligten, Lehrpersonal, Teilnehmerinnen und Sozialpädagogen, die Notwendigkeit von vorbereitenden Motivationskursen vor Umschulungsmaßnahmen mit Frauen herausgestellt worden ist. [9]

Die Aufgaben von Sozialpädagogen in den „Motivationslehrgängen“ sind aufgrund ihrer erkennbar positiven Wirkung auf das Lern- und Leistungsverhalten von Frauen inzwischen auch auf Umschulungsmaßnahmen ausgeweitet worden. Da die Sozialpädagogen eine Schlüsselposition im Lehrgangsgeschehen einnehmen, wurde der Einfluß ihrer Arbeit auf das Weiterbildungs-geschehen in die Untersuchungen mit einbezogen und auf die Bedeutung für die Lernsituation hin überprüft.

#### Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe

##### Bildungspolitische Vorausüberlegungen

Frauen sind stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Rückkehr von arbeitslosen Frauen in eine Beschäftigung und von Frauen, die nach der „Familienpause“ ins Arbeitsleben wieder eintreten wollen, stellt sich zunehmend schwieriger dar, weil u. a. durch die enge Berufsorientierung von Frauen ihnen nicht mehr genügend Arbeitsplätze offenstehen. [10]

Ein Weg zur Erhöhung der Beschäftigungschancen von Frauen wird deshalb in der Erweiterung des Berufsspektrums für weibliche Arbeitnehmer gesehen. Im gewerblich-technischen Bereich gibt es kaum Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung auf dem Facharbeiterniveau, sondern nur auf der Ebene von Un- und Angelernten finden Frauen bisher in diesem Bereich Beschäftigung.

Um den Anteil von Facharbeiterinnen in den verschiedenen Branchen des gewerblich-technischen Bereichs zu erhöhen, müssen jedoch zunächst eine Reihe von Vorbehalten sowohl auf seiten der Frauen selbst, bei den Betrieben und letztlich auch auf breiter gesellschaftlicher Ebene abgebaut werden.

Einen Beitrag zur Erprobung und Überprüfung neuartiger Wege der beruflichen Bildung liefern Modellversuche, die im Zusammenhang mit der „Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe“ von verschiedenen Trägern und Einrichtungen mit diesem Ziel durchgeführt werden.

##### Teilnehmerinnen an Modellversuchen

###### Weiterbildungseinstellung:

Bei Eintritt in die Maßnahmen stand bei den Frauen die Absicht im Vordergrund, durch den Erwerb neuer Qualifikationen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Dieses individuelle Ziel überdeckte teilweise eine notwendige, anforderungsbezogene Einschätzung der Lernsituation und eine Auseinandersetzung mit den Berufsinhalten. Durch vorbereitende Motivationsphasen konnten zwar die Hauptschwierigkeiten im allgemeinbildenden Lernbereich abgebaut werden, weitere Wissenslücken mußten jedoch sukzessive während des laufenden Unterrichts ausgeglichen werden.

###### Typische Probleme bei der Teilnahme von Frauen

Als wesentliche Behinderung der Lernsituation stellte sich die finanzielle Lage vieler Frauen und bei den Müttern zusätzlich die Versorgungsprobleme der Kinder heraus.

Durch die Umschulung entstanden für die Frauen nicht nur zusätzliche Kosten, die nicht durch das Unterhaltsgeld gedeckt werden, sondern aufgrund des ganztägigen Unterrichts entfällt Zeit, die zu einer kostengünstigen Haushaltsführung notwendig ist. Im Krankheitsfall der Kinder oder deren Betreuungsperson, während der Ferien oder bei vorübergehender Schließung von Kindergärten (z. B. wenn ansteckende Krankheiten auftreten), wird die Teilnahme von Frauen gefährdet. [11]

Finanzielle Notsituationen und die Betreuungspflicht gegenüber den Kindern führten zu Unterbrechungen, zum Teil sogar zum Abbrechen der Maßnahme bei einzelnen Frauen. Die meist schwierigen Bemühungen, diese Probleme zu lösen, beeinträchtigte nicht nur die Lernsituation einzelner Frauen, sondern das Lernklima innerhalb der Gruppe.

### Lernverhalten und Lernerfolg von Frauen bei neuen Anforderungen im gewerblich-technischen Bereich

Das Lernverhalten von Frauen unterscheidet sich von dem männlicher Teilnehmer in vergleichbaren Umschulungsmaßnahmen vor allem durch

- ein starkes Nachholbedürfnis bei technischen und mathematischen Lerninhalten und
- größeren Gruppenzusammenhalt und einem daraus erwachsenen Anforderungsdruck auf das Weiterbildungspersonal.

Aufgrund ihrer geringen Vorerfahrungen mit technischen Anforderungen brauchen sie zu Beginn einer Maßnahme zu diesen Lernanforderungen eine breitgefächerte, über den üblichen Stoff hinausgehende Aufklärung technischer Zusammenhänge. Dies hat Rückwirkungen auf die Lerngeschwindigkeit, die sich dadurch anfangs langsamer als üblich gestaltet, im Verlauf des Lehrgangs jedoch auszugleichen ist.

Traditionellen Unterrichtsmethoden (Frontalunterricht, Leistungsdruck durch Zeitvorgabe, Einzelbewertungen u. a.) stehen Frauen eher kritisch gegenüber als Männer. Es hat sich herausgestellt, daß sie kooperative Lernformen einfordern. Als Ergebnis konnte festgestellt werden, daß in Maßnahmen, in denen ein starker Gruppenzusammenhang bestand, leistungsschwächere Teilnehmerinnen bessere Leistungen erreichen konnten, während bei geringem Gruppenzusammenhalt es häufiger zu Abbrüchen gekommen ist.

Bei den praktischen Anforderungen gibt es zwar im Ergebnis keine wesentlichen Unterscheidungen beim Lernerfolg, hinsichtlich des Erwerbs der Kenntnisse und Fähigkeiten zeigt sich das Lernbedürfnis der Frauen jedoch anders als bei vergleichbaren männlichen Lerngruppen. Fehlende Vorerfahrungen führen zu erhöhtem Frageverhalten, sozialisationsbedingte Verhaltensnormen bedingen sehr hohe Selbstansprüche bei der Präzision der zu erstellenden Werkstücke. Beides führt zu Beginn einer Maßnahme zu zeitlichen Verzögerungen, die aber im Verlauf des Lehrgangs ausgleichbar sind.

### Probleme der Lehr- und Lernsituation

Fehlende erwachsenenpädagogische Erfahrungen beim Weiterbildungspersonal führen in Umschulungsmaßnahmen mit Frauen zu erheblichen Spannungen in der Lernsituation. Die Frauen fühlen sich bei ihren Lernbemühungen vom Weiterbildungspersonal nicht ernstgenommen. Die Ausbilder und Fachdozenten ihrerseits sehen Schwierigkeiten, die Methoden und Inhalte an den Lernbedürfnissen der Frauen zu orientieren und gleichzeitig termingerecht die Lernziele zu erreichen. Erst im Verlauf einer Maßnahme kommt es zum Abbau von Spannungen und zur Verbesserung des Lernklimas: Bei einer gezielten Vorbereitung, bei kontinuierlicher Kooperation des Weiterbildungspersonals untereinander und durch eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpädagogen können diese Schwierigkeiten, die fallweise sogar Abbrüche bei den Teilnehmerinnen verursachen, abgebaut werden.

### Ansätze zur Verbesserung und Ausblick

Eine Reihe von Problemen resultieren jedoch weniger aus der Tatsache, daß es sich bei der Umschulung in gewerblich-technische Berufe um weibliche Teilnehmer handelte, sondern lassen Schwachstellen erkennen, die für die Umschulung insgesamt von Bedeutung sind:

- Es fehlt meist an einer inhaltlichen Überarbeitung der Lehrgangsmaterialien unter dem Aspekt einer erwachsenengerechten Vermittlung bei verkürzter Ausbildungszeit bei der Umschulung.
- Aufgrund mangelnder erwachsenenpädagogischer Kenntnisse beim Weiterbildungspersonal und deren geringe Vorbereitung auf die speziellen Probleme bei bildungsbenachteiligten Personengruppen entstehen Leistungsprobleme und Konflikte. Die Teilnehmerinnen wünschen Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse hinsichtlich der Lerngeschwindigkeit, des inhaltli-

chen Aufbaus und der sachlogischen Verständlichkeit der einzelnen Fächer zueinander. Darüber hinaus lehnen sie schulähnliche Unterrichtsmethoden ab und fordern kooperative Lern- und Arbeitsformen.

- Dem Bedürfnis von Teilnehmern nach einer betrieblichen Erprobung der neuerworbenen Kenntnisse kann in außerbetrieblichen Umschulungsmaßnahmen nicht immer gefolgt werden. Praxiserfahrungen in Betrieben ist für Umschüler/innen, die aus anderen Berufsbereichen und Branchen kommen, wichtiger Ausbildungsbestandteil zur Erweiterung ihrer Erfahrungen im angestrebten Beruf.
- Sinkende Verwertungsaussichten auf dem Arbeitsmarkt durch den zunehmenden Anstieg an Arbeitslosen wirkt beeinträchtigend auf die Lernsituation. Viele Einrichtungen von Weiterbildung orientieren sich in ihren Angeboten nicht an den Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Um die Aussichten der Verwertung von durch Umschulung erworbenen Qualifikationen zu steigern, sollen verstärkt Angebote in ausbaufähigen Berufen gemacht werden.
- Durch das AFKG wurde die Höhe des Unterhaltsgeldes reduziert (vgl. § 44 AFG). Nicht nur Frauen, sondern auch bei Männern mit geringem, vorangegangenen Lohn entsteht die Notwendigkeit, zusätzliche Sozialhilfe zu beantragen. Finanzielle Unsicherheit hindert gerade besonders förderungsbedürftige Personengruppen an der Teilnahme oder führt während des Lehrgangs zum vorzeitigen Abbruch. Beispielsweise kann durch beschleunigte Bearbeitung der Anträge von Umschülern vor Beginn der Maßnahme dazu beigetragen werden, daß die Teilnehmer/innen finanziell disponieren können und sich nicht während des Lehrgangs mit diesen Problemen auseinandersetzen müssen.
- Psycho-soziale Beeinträchtigungen wie eingeschränktes Selbstbewußtsein, psychosomatische Störungen, aber auch finanzielle Notlagen, sind insbesondere bei längerfristigen Arbeitslosen vorhanden. Zur Bewältigung der verschiedenen Problemstellungen ist die sozialpädagogische Begleitung in Weiterbildungslehrgängen fortzusetzen.

### Anmerkungen

- [1] Dieckershoff, S., und K. H.: Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft von Frauen bis zu 45 Jahren. In: Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 42, Stuttgart 1976.
- [2] Berichtssystem Weiterbildungsverhalten. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Infratest Sozialforschung. München 1981.
- [3] Eine globale Übersicht über die § 41a-AFG-Lehrgänge gibt: Schneider, H.: Erfahrungen mit 41a. In: arbeit und beruf, Heft 4, S. 97 ff.
- [4] Wacker, A.: Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen. Frankfurt/Main 1976.
- [5] Die nach § 41a AFG durchgeführten Lehrgänge zur Motivation von Arbeitslosen erlauben den Teilnehmern eine Folgemaßnahme aufzunehmen, ohne die sonst im Gesetz vorgesehenen Wartezeiten von drei Jahren nach Abschluß einer AFG-geförderten Maßnahme einhalten zu müssen.
- [6] Vgl. dazu: Hofbauer, H., und Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1982.
- [7] Schefer, G., und Wilpütz, R.: Strategien gegen Frauenerwerbslosigkeit. Projektbericht zu Untersuchungen arbeitsloser Frauen in § 41a-Maßnahmen. Berlin 1983, unveröffentlichtes Manuskript.
- [8] Schefer, G., und Wilpütz, R.: a.a.O.
- [9] Diese projekteigenen Ergebnisse decken sich weitgehend mit Erkenntnissen, die die Bundesanstalt für Arbeit aus ihren Erfahrungen mit dem § 41a gezogen hat. Vgl. dazu: Wohlleben, R.: Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 41a AFG. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 3, S. 23 ff, Frankfurt/Main 1982.
- [10] Rund 75 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind in nur 12 Berufsgruppen tätig. Vgl. dazu: Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit: Frauen '80, Bonn 1980.
- [11] Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe, Schlußbericht zum Modellversuch Hamburg 1983.