

Die vorliegende Analyse des Berufsfeldes Gesundheit, eines Teilarbeitsmarktes, in dem die hier ausgebildeten und beschäftigten Frauen einen überdurchschnittlich hohen formalen Schulbildungsabschluß aufweisen und in dem der berufliche Status der Berufe gemeinhin als hoch und angesehen gilt, sollte zweierlei zeigen: Erstens: Die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufsfelder und Berufe ist nicht ursächlich für ihre berufliche Diskriminierung. Zweitens: Diese Diskriminierung ist nicht zufällig oder schicksalhaft. Sie ist vielmehr als systematisch und bewußt verursacht zu erkennen. Insofern sollte sich Berufsbildungsforschung nicht damit abfinden, wenn die Argumentation und berufsbildungspolitischen Maßnahmen auf Nebengeleise – Änderung des Berufswahlverhaltens, Änderung des Berufsspektrums – verschoben werden.

Anmerkungen

- [1] Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) Nr. 24, 29.01.1986: Mädchen in „Männerberufen“. In Bonn wurden die Ergebnisse eines Modellversuchs erörtert.
- [2] dpa-Dienst für Kulturpolitik, 23.12.1985, S. 12: Berufsbildung/Frauen, Mädchen in Männerberufen haben Schwierigkeiten bei Festeinstellung.
- [3] ebenda.
- [4] FAZ, Nr. 24, 29.01.1986, a. a. O.
- [5] JANSSEN-JURREIT, M.: Frauenprogramm. In: Dieselbe (Hrsg.): Frauenprogramm. Gegen Diskriminierung. Gesetzgebung – Aktionspläne – Selbsthilfe. Ein Handbuch. Rororo-aktuell/Frauen aktuell. Reinbek bei Hamburg. 1979, S. 366.
- [6] ebenda.
- [7] Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1985. Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Band 7, Bonn 1985, S. 61. Vgl. auch: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.2, 1984, August 1985, S. 50 und S. 61.
- [8] Vgl.: BMBW (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1985/86, S. 48.
- [9] Ders., ebenda 1982/83, S. 87; 1983/84, S. 46 und S. 83, 1985/86, S. 48 und S. 89.
- [10] Nur für „sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer“, ohne Selbständige und nicht-sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und auf Abruf Beschäftigte. Vgl.: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, a. a. O.
- [11] Vgl.: MEIFORT, B., PAULINI, H.: Das Berufsfeld Gesundheit – Entwicklungen, Probleme, Lösungsvorschläge. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 7/8, 1983, S. 170–176, sowie Ergebnisse von „Infratest-Gesundheitsforschung“ 1981. In: Deutsches Ärzteblatt, Heft 34, 1981, S. 1589.
- [12] Vgl.: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Jährliche Ausgaben.
- [13] MEIFORT, B., PAULINI, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen ... Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 76).
- [14] Zwei Drittel der Beschäftigten sind 15–35 Jahre alt. Vgl.: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 1982, Dezember 1983, S. 64. Zur Arbeitslosenquote vgl.: ANBA 3/1984, S. 403, ANBA 1/1985, S. 9, ANBA 1986 1/1986, S. 10 und S. 7.
- [15] Zwar hat der Berufsverband der technischen Assistenten in der Medizin (MTA) beispielsweise die Gefährdung durch die Entwicklung in der Medizintechnik erkannt und fordert in seiner Verbandspublikation die Mitglieder auf, die medizintechnische Entwicklung nicht zu verschlafen; allerdings – wie ich meine – ohne echte berufspolitische Perspektiven aufzuzeigen. Von den Krankenpflegeverbänden hört man in Richtung Medizintechnik nichts. Sie haben seit Jahren ein zwar wichtiges, im technokratisch strukturierten Medizinsystem jedoch für die berufliche Entwicklung von Frauen weniger durchsetzungsfähiges Thema besetzt: Die **Eigenständigkeit der Pflege** als Abgrenzung von der Medizin.
- [16] dpa-Dienst für Kulturpolitik, 23.12.1985, a. a. O.
- [17] BAU, H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 63).
- [18] „Medizinisch-psychoziale Basisqualifikation für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen“; vgl.: ÖTV-Report Soziales und Gesundheit, April 1988, S. 12 ff.
- [19] MEIFORT, B., PAULINI, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen ... , a. a. O.
- [20] Vgl.: MEIFORT, B.: Die Regulationssituation in der Aus- und Weiterbildung zu nichtärztlichen Gesundheitsberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 9. Jg. (1980), Heft 4, S. 5 ff.
- [21] Vgl.: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a. a. O.
- [22] FREDEBEUL: Betriebliche Ausbildung in Schulen? oder die „Dualität“ in der Berufsausbildung als Ordnungs- und Rechtsproblem. Ein Beitrag zur Systemfrage. – In Gewerbearchiv 1985.
- [23] ebenda.
- [24] CRAMER, M.: Berufsrechtliche Grundlagen des „Heilens“ und Arbeitsmarkt für psychosoziale Berufe. In: Ute HOFFMANN u. a. (Hrsg.): Berufsübergreifende Doppelpraxen ... München 1983, S. 95 ff.

Helga Foster

Frauenspezifische Weiterbildung im technischen Bereich – Überlegungen zum zehnjährigen „Jubiläum“ der Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe

Einleitung

Es ist zehn Jahre her, als die ersten Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe begannen und dadurch eine Reihe weiterer, gleichartiger Modelle einleiteten. [1] Vom Bundesinstitut für Berufsbildung wurden dann seit 1980 weitere solcher Modellversuche fachlich und sachlich betreut. [2]

Im Rahmen der Modellversuchsreihe zur „beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsaus-

bildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ gibt es ebenfalls Maßnahmen, die sich gezielt an Frauen richten. Allerdings liegen bei den letztgenannten Modellversuchen die Schwerpunkte nicht nur auf der „Erschließung“ von gewerblichen oder technischen Berufen für Frauen. Vielmehr soll die sogenannte geringe Qualifikation, also der fehlende Berufsabschluß, auch in Berufen nachgeholt werden, in denen es bereits einen beachtlichen Frauenanteil gibt, wie z. B. Hotel- und Restaurationsfachkraft, Fotografin, Köchin, Schauwerbegestalterin u. a. [3]

Das Experiment, Frauen die traditionelle Männerdomäne der industriellen Facharbeiter- und gewerblichen Berufe zu erschließen, läuft zwar noch weiter, insgesamt ist aber die bildungspolitische Priorität nicht mehr dieselbe gegenüber den frühen 80er Jahren.

Die Gründe hierfür sind vielfältig: Die Bereitschaft der Betriebe, sich an der Umschulung erwachsener, erwerbsloser Frauen zu beteiligen, ist denkbar gering; außerbetrieblich erworbene Ausbildungsabschlüsse wiederum werden von den Unternehmen meist nicht ohne zusätzliche Qualifizierung am Arbeitsplatz anerkannt und entlohnt. Insgesamt stoßen die Frauen auf große Vorbehalte und mehr als die Hälfte der Absolventinnen von Modellversuchen findet keinen entsprechenden technischen oder gewerblichen Arbeitsplatz.

Welches Resümee können wir heute, angesichts 10jähriger Erfahrung aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche oder technische Berufe ziehen?

Anläßlich dieses „Jubiläums“ der Modellversuche zur Umschulung von Frauen in technische und gewerbliche Berufe soll nicht allein die Frage nach dem Erreichten gestellt werden, sondern vor allem danach, wie es zukünftig weitergehen soll und muß.

Die Modellversuche konnten vor allem zwei entscheidende Dinge nicht leisten: weder das Interesse der Betriebe noch eine breitenwirksame Beteiligung von Frauen an einer technischen Weiterbildung ist eingetreten. Offensichtlich sind zehn Jahre für ein solches Vorhaben zu kurz.

Politischer Wille, wie er durch die Modellförderung dokumentiert wird, reicht nicht aus, um traditionelle Systeme, berufskulturelle Eigenheiten, Vorurteile und Vorbehalte zu verändern. All dies spielt jedoch eine große Rolle, wenn Frauen den Zugang zu technischen oder gewerblichen Berufen erhalten sollen.

Dennoch ergaben sich wichtige Erkenntnisse: weil erstmals in der Geschichte der Weiterbildung eine Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Weiterbildung von Frauen stattfand, konnten endlich Ansätze entwickelt werden, die eine gezielte Frauenförderung einleiten. Wir wissen inzwischen, daß frauenspezifische Lebensbedingungen bei der technischen Weiterbildung einfach nicht beachtet werden: weibliche Sozialisationsbezüge, schulische und berufliche Erfahrungen, komplexe Lebenszusammenhänge aus Familie und Beruf, gesellschaftliche Rollenvorstellungen, um nur schlagwortartig einige zu nennen, gehören ebenso dazu wie die oft besonders schlechte ökonomische Lage der erwerbslosen Frauen oder die von männlichen Teilnehmern abweichende weibliche Alltagskultur und Herangehensweise an den Lernstoff. [4]

Durch die Erprobung neuer Ansätze, vor allem durch die sozialpädagogischen Untersuchungen zu den Modellversuchen [5] liegen Erkenntnisse vor, die zur Modernisierung der Weiterbildung von Frauen übertragbar sind. Dies gilt auch für die zukünftigen Anforderungen, die sich durch das Vordringen der neuen Techniken ergeben. Es gibt heute sogar schon Weiterbildungsangebote für Frauen im Bereich der neuen Techniken, die die spezifischen Lebensbedingungen von Frauen bei der Konzeption und Durchführung ihrer Lehrgänge einbeziehen. Dies ergab eine Erhebung, die in den Ländern Dänemark, Großbritannien, Holland und der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wurde. Es handelt sich vor allem um Initiativen zur Wiedereingliederung von erwerbslosen Frauen und von Berufsrückkehrerinnen. Vieles aus den Modellversuchen zur Umschulung in technische und gewerbliche Berufe wurde hier positiv aufgenommen und umgesetzt. [6]

Die Weiterbildung von Frauen im letzten Jahrzehnt: Zielgruppen und Zielsetzungen

Während der siebziger Jahre kreisten die Überlegungen zur Weiterbildung von Frauen vor allem um zwei Pole: Motivierung zur Wiederaufnahme von Arbeit bzw. zur Weiterbildung war die eine,

Umschulung in einen technischen oder gewerblichen Beruf die andere Orientierung. Entsprechende Angebote wurden konzipiert und durchgeführt. Vor allem durch die sogenannten Motivationskurse [7], aber auch durch andere, kurzfristige Wiedereingliederungsmaßnahmen konnte der Anteil von Frauen an der Weiterbildung erheblich gesteigert werden.

Heute geht es jedoch um mehr: die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Vorstellungen zur Rolle der Frau in Beruf und Gesellschaft haben sich weiterentwickelt. Neue Gesetze, meist durch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften als Richtlinien ihres Rates verabschiedet, fanden Eingang in nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung. Flankierend zu den rechtlichen Veränderungen initiierte das CEDEFOP in Berlin zwei Aktionsprogramme. Eines, um neuartige Berufsbildungsmaßnahmen für Frauen in den Bereichen Orientierung/Motivierung, Erstausbildung, Weiterbildung und berufliche Wiedereingliederung voranzutreiben (Aktionsprogramm, 1978/79), ein weiteres (Aktionsprogramm, 1979/80), um Fallstudien zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung von Frauen in sieben Mitgliedsstaaten der EG auszuwerten. [8]

Eine weitere Expansion von Weiterbildung speziell für Frauen konnte überdies durch die Zuschußfinanzierung des Europäischen Sozialfonds, von dem auch in der Bundesrepublik Deutschland eine Reihe von Angeboten profitiert, erreicht werden. [9]

Bei der Weiterbildung von Frauen bewegt sich inzwischen weit mehr als vor 10 Jahren noch, als fast nur die etablierten Weiterbildungseinrichtungen über Modell- und Arbeitsmarktförderung Lehrgänge für Frauen anbieten, ohne diese jedoch auf deren spezielle Lebenssituation abzustimmen.

Inzwischen gibt es in allen westeuropäischen Ländern auf nationaler und regionaler Ebene Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsstellen. [10] Außerdem finden wir in Ministerien, Regionalbehörden und in den Arbeitsämtern ebenfalls weibliche Mitarbeiter, zu deren Arbeitsbereich die berufliche Förderung von Frauen gehört. Diese amtlichen Anlaufstellen für Frauen haben trotz geringer formaler Kompetenz und knapper finanzieller Mittel relativ große Auswirkungen auf die Weiterbildung von Frauen genommen. Erst durch sie ist es in vielen Ländern Europas gelungen, daß die oft halbherzig und ad hoc ins Leben gerufenen staatlichen Programme tatsächlich ihrer Zielbestimmung, nämlich der Frauenförderung, gerecht wurden. Auch ist es ihren Aktivitäten zu verdanken, wenn trotz vieler Mißerfolge und der anhaltend hohen Frauenarbeitslosigkeit keine Entmutigung aufgetreten ist. Experimente werden gewagt, und es besteht die Chance für unkonventionelle Initiativen zur Frauenförderung.

Wechselseitiges Voneinander-Lernen, Abstimmen von Strategien zur Durchsetzung von Zielen und die netzwerkartigen, dauerhaften Koordinierungsbezüge zwischen den Frauen in amtlichen Stellen deuten zudem einen kulturellen Wandel in administrativen Prozessen und institutionellen Orientierungen an. Gegen die gewohnten Muster bürokratischer Verfahren mit ihren verkrusteten, hierarchischen und auch innovationsfeindlichen Prägungen setzen professionelle Frauen, die innerhalb der Administration, aber auch außerhalb arbeiten, relativ geringere Ressourcen mit Fachwissen, persönlichem Einsatz und vor allem Kreativität so um, daß sich inzwischen in allen westeuropäischen Ländern die politischen Entscheidungsträger nicht mehr aus ihrer Verantwortung gegenüber der sich verändernden Situation von Frauen entziehen können.

Außerdem nimmt im Bereich der Frauenförderung die internationale Orientierung zu – wie u. a. anhand der Resonanz auf die o. g. Befragungsaktion in den anderen europäischen Ländern ersichtlich wurde. Netzwerke existieren innerhalb der einzelnen Länder und der fachliche Austausch zwischen den Fachfrauen verschiedener europäischer Länder nimmt zu. So waren die Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe weit über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland bekannt.

Hier soll und kann selbstverständlich nicht darüber hinweggehen werden, daß alle Aktivitäten von und für Frauen zusammen noch immer nicht eine befriedigende Größe innerhalb der weitgefächerten Weiterbildungslandschaft darstellen. Angesichts der geringen Mittel und formalen Absicherung, nicht zuletzt aufgrund der Neuartigkeit frauenspezifischer Ansätze und der nach wie vor damit einhergehenden Anfangsschwierigkeiten, konturieren sich erst allmählich breitenwirksame Veränderungen. [11] Eine wesentliche Barriere ist nach wie vor in der Einmündung in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu sehen. Bei den Absolventinnen der Modellversuche zur Umschulung in technische und gewerbliche Berufe, die keinen angemessenen Arbeitsplatz fanden, resultierte diese Schwierigkeit meist aus Vorbehalten der Betriebe gegenüber einer Beschäftigung von Frauen in einem der „typischen“ Männerberufe.

Bereiche, in denen Kommunikations- und Informationstechniken angewendet werden, sind noch nicht geschlechtsspezifisch festgelegt. Im Gegenteil: das Gros erwerbstätiger Frauen arbeitet in Büro und Verwaltung, dort also, wo sich die neuen Techniken rapide durchsetzen. Innovative Weiterbildung für arbeitslose Frauen und für Berufsrückkehrerinnen, die ohnehin zu einem erheblichen Anteil aus dem Bürobereich stammen, sollte die neuen Techniken in ihre Angebote einbeziehen. Allerdings ist hierbei nicht an die bereits existierenden kurzfristigen Angebote zur Textverarbeitung und Dateneingabe gedacht, sondern an qualifizierende Weiterbildung. [12]

Neue Wege: Technologiezentren für Frauen

Gegenüber den vielfältigen Weiterbildungsangeboten, die als Vorbeugemaßnahmen gegen Dequalifizierung von Büroangestellten heute überall angeboten werden, gehen in die als Modelle ausgewählten europäischen Initiativen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Techniken darüber hinausreichende Überlegungen ein, und zwar:

- wie die dem weiblichen Arbeitsvermögen zugeschriebenen Fähigkeiten wie u. a. Organisieren und Kommunizieren mit den neuen Techniken verbunden werden können,
- wie Ansätze gefunden werden können, die über Fähigkeiten im Bereich neuer Techniken für Frauen andere und neue technische Berufsfelder in der Produktion eröffnen,
- wie Frauen, die einen technischen oder gewerblichen Beruf erlernt haben, durch zusätzliche Qualifikationen im Bereich der neuen Techniken ihre Erwerbschancen in der industriellen oder handwerklichen Produktion, Verwaltung, Lagerwirtschaft u. a. erhöhen können.

Diese eher pragmatischen Ziele werden jedoch verbunden mit gesellschaftspolitischen Erwägungen. Zum einen sollen die Frauen im Rahmen einer frauengerechten Weiterbildung ihre speziellen technischen Kompetenzen kennenlernen; die ihnen eigene „Technikferne“, die sich – wie wir auch aus den Modellversuchen wissen, eher auf die sozialen Gegebenheiten und den überhöhten Nimbus der männlich geprägten technischen Arbeitsfelder bezieht [13], soll durch ein den weiblichen Erfahrungsbezügen angemessenes Angebot abgebaut werden.

Aber es geht auch um die Organisationsform von Weiterbildung, wenn Frauen die Chance zur Teilnahme erhalten sollen. Eine beeindruckende Lösung sind die in Dänemark und Holland von Frauen für Frauen entstandenen Technologiezentren, die nachfolgend als Anregung für die Bundesrepublik Deutschland vorgestellt werden.

Aus den Modellversuchen zur Umschulung wissen wir, daß es schwierig ist, Teilnehmerinnen für Weiterbildung zu gewinnen. Um Vorbehalte von vornherein gezielt anzugehen, gibt es zur Weiterbildung im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechniken auch in der Bundesrepublik Deutschland in-

zwischen offene Angebote, z. B. der VHS, die in die Grundzusammenhänge der Arbeitsleistungen von Personalcomputern einführen.

In Dänemark geht man inzwischen weiter. Nach einer Idee aus Schweden initiierten Frauen mit Unterstützung der Frauenbeauftragten des regionalen Arbeitsamtes ein Technologiezentrum für Frauen. Das Zentrum verfolgt insgesamt drei Ziele:

- „walk-in-offer“, d. h., daß Frauen das Zentrum aufsuchen können, wann immer es ihnen selber paßt, ohne sich an einem Lehrgang beteiligen zu müssen. Die zur Verfügung stehenden Computer und Textautomaten dürfen von den Besucherinnen unter Anleitung von Fachkräften „ausprobiert“ werden.

Das walk-in-offer hat weder inhaltlich noch organisatorisch verpflichtenden Charakter. Allerdings sollen die Frauen, die sich über und am Computer informieren, stimuliert werden, an den Folgeangeboten des Zentrums teilzunehmen.

- In **Studien-Kreisen**, die nachmittags stattfinden, nehmen die Frauen an Seminaren zur praktischen Nutzung von Computern teil, erlernen allgemeine Kenntnisse über Theorie und Praxis neuer Bürokommunikationssysteme und Computersprachen sowie über die sozialen Auswirkungen neuer Technologien. Die Studienkreise umfassen zwei Stufen:

Die erste Stufe der Studienkreise dauert 32 Stunden. Die theoretische Unterweisung umfaßt die Darstellung des technischen Modulsystems, Anwendung und Folgen neuer Technologien im Produktionssektor sowie in Büro und Verwaltung, neue Medien in der Informationsgesellschaft und Diskussionen über die zu erwartenden technologisch bedingten Veränderungen.

Die praktische Anwendung/Umsetzung der theoretisch vermittelten Kenntnisse findet an den Computern des Zentrums statt. Die Computersprache BASIC wird im Rahmen mehrerer Programme erprobt. Informationsveranstaltungen über Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten finden im Zentrum mit entsprechenden Fachleuten statt, werden jedoch auch bei Betriebsbesichtigungen und bei Besuchen von anderen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen angeboten.

Auf der zweiten Stufe werden die Kenntnisse aus der ersten vertieft. Die Teilnehmerinnen lernen LOGO, Inventurkontrolle, Buchhaltungssysteme, Textverarbeitung und BASIC.

In beiden Stufen können die Teilnehmerinnen ihre eigenen inhaltlichen Zielvorstellungen unter Anleitung von Fachlehrerinnen verfolgen. Es wird im theoretischen Unterricht stets in Gruppenarbeit gelernt. Die praktische Anwendung hingegen ist stark auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmerinnen abgestellt und individualisiert.

- Als **Informationszentrum** will Open Computer Workshop allen Frauen zur Verfügung stehen, die Beratung über berufliche Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der neuen Technologien nachsuchen.

Als innovatorische Besonderheit muß die frauenpolitische Zielsetzung dieses Zentrums angesehen werden, die die für Frauen richtungsweisenden Lebenseinbindungen konzeptionell verankert, wie durch

- offene Zeitdisposition/Vereinbarkeit von Familie und Lernaktivitäten
- curriculare Berücksichtigung weiblicher Voraussetzungen und Interessen, sowohl aus dem beruflichen als auch aus dem familiären Bereich
- Öffnung des Zentrums für weitere bildungspolitische Intentionen, z. B.: Vorbereitung von Müttern und Töchtern auf Kurse der Volkshochschulen im Bereich der nichtberufsbezogenen Computerbildung
- Fortbildung für das Weiterbildungspersonal anderer Bildungseinrichtungen und aus Betrieben, die auf spezielle Problembereiche bei der Schulung von Frauen im Bereich der neuen Techniken vorbereitet werden.

Open Computer Workshop hat sich im Zeitraum der letzten zwei Jahre seiner Existenz als die Erwachsenenbildungsstätte für Frauen entwickelt, die auch tatsächlich Frauen den Einstieg in die neuen Techniken ermöglicht.

Weitere Städte in Dänemark (Odense, Aalborg) haben die Idee aufgegriffen und bieten ebenfalls solche offenen Lernmöglichkeiten an.

Die Fortbildungsaktivitäten für Weiterbildungspersonal aus anderen Einrichtungen und aus Betrieben entstanden aus einem weiteren Vorhaben „Eisen und Technologie“. Hier sollten Frauen für verschiedene Tätigkeiten im Produktionsbereich, schwerpunktmäßig an elektronisch gesteuerten bzw. kontrollierten Werkzeugmaschinen weitergebildet werden.

Im Technologiezentrum finden die Vorbereitungskurse in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte der Gewerkschaften die technische Ausbildung statt. Letztere wird sehr kritisch von der wissenschaftlichen Begleitung bewertet, weil es hier zu den bekannten Problemen kam: das männliche Ausbildungspersonal konnte sich nicht angemessen auf die weiblichen Teilnehmer einstellen, die Organisation widerlief den Erwartungen und Möglichkeiten der Frauen, und die Vermittlung der technischen Inhalte setzt Kenntnisse voraus, die Frauen nicht einbringen. Um diese Defizite zukünftig zu vermeiden, wird das technische Fachpersonal entsprechend fortgebildet. An diesem Vorhaben sind die Sozialpartner beteiligt.

Weiterbildungseinrichtungen speziell für Frauen als sinnvolle Alternative zu den bestehenden Einrichtungen zu schaffen, setzt sich auch in den Niederlanden durch. Als Reaktion auf eine bis dato nicht gelungene allgemeine Weiterbildungsförderung von Frauen, eröffnete die Frauengewerkschaft (FNV) Hollands 1984 in Utrecht die erste Weiterbildungsstätte für Frauen.

Bei den Lehrangeboten wird klarer Bezug zum regional existierenden Arbeitsmarkt genommen, in den vor allem Berufsrückkehrerinnen wieder eingegliedert werden sollen. Enge Kontakte zu den ansässigen Betrieben werden gepflegt und durch ergänzende Praktika für die Teilnehmerinnen ausgebaut. Zwei Fachrichtungen werden angeboten:

– Informatische Grundbildung

Vermittelt werden Grundkenntnisse in Informatik. Diese Thematik wird historisch, gesellschaftspolitisch und mathematisch aufbereitet. Verschiedene Programme werden erprobt und die Computersprache Basic gelernt.

Diesem Kurs vorgeschaltet sind motivationale Lerninhalte zu Themen, die die Teilnehmerinnen besonders interessieren. Außerdem können Fächer wie Mathematik und Holländisch aufgefrischt werden. Einfache Eingabetätigkeiten am PC sollen den Zugang zu neuen Techniken erlauben. Diese Motivationsphase besuchen auch Teilnehmerinnen, die sich auf eine Berufstätigkeit im Bürobereich vorbereiten:

– Büroassistentin II

Textverarbeitung, Buchführung und Büroorganisation werden im berufsspezifischen Teil des Angebots vermittelt. Zu beiden Bildungseinheiten vergibt eine Software-Firma jeweils entsprechende Zertifikate, die staatlich anerkannt sind.

Inzwischen wird dieses Modell auch in anderen Holländischen Orten angeboten. Es unterrichten nur Frauen, und die Konzeption ist jeweils auf die Lebensbedingungen von Frauen abgestimmt: nach einer Einführungsphase können sich die Frauen für einen von mehreren Bausteinen zur technikorientierten Bildung entscheiden, also entweder gezielt für eine Bürotätigkeit oder zu anspruchsvollen Programmierertätigkeiten, zukünftig auch im Bereich der Produktion.

Neben diesen beiden Modellen aus Dänemark und den Niederlanden gingen in die Erhebung sowohl aus diesen beiden Ländern als auch aus Großbritannien, Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland Beispiele zur informations- und kommunikationstechnischen Weiterbildung für Frauen ein.

Auch wenn die Betriebe weiterhin zurückhaltend bleiben und sich selbst wenig an der Weiterbildung beteiligen, so konnte in Holland und Dänemark erreicht werden, daß sie die Absolventinnen anschließend auf Arbeitsplätze einstellten, die den erworbenen Qualifikationen nach Art der Tätigkeitsanforderungen und im Sinne einer angemessenen Entlohnung entsprachen. [14]

Weiterbildung von Frauen am Scheideweg

Wo sind aufgrund aller bisherigen Erfahrungen die Schwerpunkte bei der Weiterbildung von Frauen zukünftig zu setzen?

Sicher gibt es nicht nur einen Weg und auch kein Patentrezept. Viele Frauen können aufgrund persönlich günstiger Bedingungen an der herkömmlichen, auch von Männern besuchten Weiterbildung teilnehmen. Dies ist jedoch nicht für alle Frauen möglich und wünschenswert, weil sie weder die gesetzten Vorgaben zur Organisation, zu den Inhalten noch zu den Kosten der Weiterbildung erfüllen können oder weil es bildungspolitisch wenig sinnvoll ist, nur kurzfristige Trainingsprogramme zur Textverarbeitung und Software-Anwendung zu unterstützen.

Aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe kann heute der Schluß gezogen werden, daß dieser Weg ohne die aktive Beteiligung der Unternehmen in eine Sackgasse mündet. Neue Anreize müssen geschaffen werden, sowohl für die Betriebe als auch für die Frauen. Neue Tätigkeitsfelder entstehen in der Produktion und im Büro. Um sie auszufüllen, gehört heute ein qualifizierter Umgang mit den neuen Techniken. Deshalb sollte zu den noch laufenden Modellversuchen zur „Nachqualifizierung“ von erwachsenen Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und zu den wenigen Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in einen der traditionellen Facharbeiter- oder gewerblichen Berufe eine differenzierte Weiterbildung im Bereich der neuen Techniken gezielt für Frauen entwickelt werden. Frauen, die arbeitslos sind oder in den Beruf zurückkehren wollen, kennen den neuesten technischen Stand oft auch in ihrem angestammten Berufsbereich nicht. Wie die Initiativen in anderen europäischen Ländern zeigen, können Frauen verschiedener beruflicher Herkunft durch eine auf sie zugeschnittene informationstechnische Weiterbildung auf neue technische Aufgabenbereiche vorbereitet werden.

Hier schließt sich dann der Kreis zwischen den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerbliche und technische Berufe und der zukunftsorientierten Weiterbildung im Bereich der neuen Techniken: jeweils geht es darum, Frauen bessere Arbeitsmarktchancen zu eröffnen, und zwar insbesondere denen, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Unterbrechung der Berufstätigkeit Schwierigkeiten haben, einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Diese Gruppe ist meist besonders belastet und trägt Vorbehalte gegenüber Weiterbildung. Frauenspezifische Lebensbedingungen müssen deshalb anerkannt werden, gleichgültig in welchem Bereich die Weiterbildung stattfindet. Der Erfolg gibt dieser Forderung recht: Teilnehmerinnen an Weiterbildung, die sich auf ihre speziellen Bedürfnisse bezieht, sind erfolgreich beim Lernen von „frauenuntypischen“ Berufsinhalten und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Dies zeigen die vorgestellten europäischen Initiativen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Techniken, dies ergaben die Nachuntersuchungen zu den Modellversuchen in gewerbliche und technische Berufe – auch wenn die Absolventinnen hier nur selten im neuerlernten Beruf arbeiten.

Anmerkungen

- [1] Neue Berufe für Frauen. Modellversuche des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit. Berichte: Berufsbildungszentrum Essen, 1977, und Seminar für Politik, Frankfurt/M. 1980.
- [2] Die ersten drei Modellversuche des BIBB fanden in Hamburg, Heidelberg/Mannheim und in Frankfurt/M. statt und wurden vom

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den jeweiligen Bundesländern, dem Europäischen Sozialfonds und der Arbeitsverwaltung finanziert.
- [3] Die seit 1984 laufende Modellversuchsreihe wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft gefördert.
- [4] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung von Frauen, Berlin 1986.
- [5] FOSTER, H.: Zur Rolle der sozialpädagogischen Begleitung in Weiterbildungslehrgängen unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Teilnehmergruppen, Berlin 1986.
- [6] FOSTER, H., und WOESLER DE PANAFIEU, Chr.: Initiativen mit Modellcharakter zur Weiterbildung von Frauen im Bereich der neuen Technologien. Berlin/Wien, 1987 (unveröffl. Manuskript).
- [7] DE SULLY, Gabriele, SCHRÖDER-JÄNICKE, U.: Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen. München 1987.
- [8] CEDEFOP (Hrsg.): Chancengleichheit in der Berufsausbildung; Betriebliche Aus- und Weiterbildung, Vorschläge für künftige Aktionen, Berlin 1982; ders.: Chancengleichheit und Berufsausbildung. Fünf Jahre danach... Berufsbildungsmaßnahmen in der Europäischen Gemeinschaft, Berlin 1985.
- [9] MARIN, M.: Die Leitlinien für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds in den Haushaltsjahren 1988 bis 1990. In: Soziales Europa 3/87, Brüssel 1987.
- [10] CEDEFOP dokument. Europ. (Hrsg.): Die Gleichstellungsbeauftragte: Berufsausbildung und Profil. Berlin 1986.
- [11] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich – zum Problem der Anerkennung frauenspezifischer Lebensbedingungen durch die Weiterbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3/1987, Frankfurt/M.
- [12] Vgl. dazu: WERNER, V. und BERNADONI, C.: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel des 20. Jahrhunderts. In: Deutsche Unesco-Kommission, München 1985.
- [13] FOSTER, H.: Weiterbildung von Frauen... a. a. O., Frankfurt, 1987.
- [14] Eine monographische Darstellung und Auswertung dieser und weiterer Modelle aus fünf europäischen Ländern findet sich in Foster, H., und Woessler de Panafieu, a. a. A., Berlin/Wien 1987.

Carola Busch / Christiane Koch

„Familienpause“ oder „Familienphase“ ?

In der wissenschaftlichen Terminologie ebenso wie in der sozialpolitischen Diskussion hat sich mittlerweile der Begriff „Familienpause“ als terminus technicus für das Phänomen eingebürgert, daß verheiratete Frauen mit Kindern auch heutzutage üblicherweise die Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen, um sich (fast) ausschließlich der Erziehung ihrer Kinder und der Betreuung der Familie überhaupt zu widmen.

Dieser Ausdruck „Familienpause“ ist, wie wir im folgenden zeigen wollen, unter den heutigen Lebensbedingungen von Frauen in Familie und Beruf nicht mehr sachgemäß!

Zunächst fällt auf, daß es sich bei dieser Pause um ein durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) konstituiertes Phänomen handelt, das davon ausgeht, daß viele Frauen nicht nur den Mutterschaftsurlaub und das Babyjahr in Anspruch nehmen, sondern daß sie auf für sie unbestimmte Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um sich der Familie zu widmen. Eine immer größer werdende Zahl dieser Familienfrauen bemüht sich aber nach wenigen Jahren um den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Diesem Umstand trägt das AFG etwa in seiner Novelle vom 20.12.1985 Rechnung, in der die Voraussetzung für die individuelle Förderung einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme festgelegt wird. Danach verlängert sich für Frauen (eigentlich für alle Arbeitssuchenden, also auch für Männer!) die sonst übliche Rahmenfrist, innerhalb derer eine versicherungspflichtige Beschäftigung stattgefunden haben muß, um einen Anspruch auf Unterhaltsgeld weiterhin zu behalten. Hat ein Arbeitssuchender wegen Kinderbetreuung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so verlängert sich die vorgeschriebene Rahmenfrist um maximal fünf Jahre für jedes aufzuziehende Kind. [1] Wer diese Zeiten überschreitet [2], kann sich zwar meistens mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung fortbilden oder umschulen; die einmal geleisteten Beiträge, die den Anspruch auf Unterhaltsgeld während einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme (F&U-Maßnahme) begründet haben, sind dann jedoch sang- und klanglos verfallen.

Ohne sie ausdrücklich zum Thema zu machen oder den Begriff verwenden zu müssen, erklärt also das bundesdeutsche Arbeits-

förderungsgesetz die sogenannte Familienpause für existent, indem es sie zunächst einmal förderungsrechtlich schafft und seine erlaubte Länge festsetzt.

Unterstellt ist in dieser Definition eine heutzutage immer noch selbstverständliche Gleichsetzung: daß nämlich Arbeit all das, und nur das ist, was als Erwerbs- und Berufsarbeit betrieben wird! Alle außerhalb der offiziellen Erwerbswelt stattfindenden Tätigkeiten gelten in diesem Sinne nicht als Arbeit, sondern allenfalls als (wenn auch vielleicht notwendige und nützliche) Betätigung. (Was das für die Betrachtung der sogenannten Hausarbeit heißt, wird unten noch genauer zu beleuchten sein.)

Konsequenzen hat die Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit für alle Facetten des umstrittenen Begriffes Familienpause. Durchleuchtet man ihn aus verschiedenen Blickwinkeln (sowohl aus denen der Berufswelt als auch aus der Sicht der Familiennotwendigkeiten), so stellt man fest: Sachlich gibt es das gar nicht, das Phänomen der Familienpause!

Familien-Pause vom Berufsleben?

Nicht einmal der eben charakterisierte Standpunkt, der nur Arbeit und Erwerb zu identifizieren vermag, kennt die Zeit der ausschließlichen Beschäftigung der Frau mit ihrer Familie als Pause. Diese Phase im Leben einer Frau bedeutet mehr als eine befristete schlichte Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, nach deren Ende die Berufsbiographie ihren „normalen“, d. h. aufsteigenden Verlauf nehmen kann. Die so harmlos klingende „Familienpause“ impliziert faktisch den Verzicht der „Pausierenden“ auf berufliches Fortkommen und Karriere. Tatsächlich hat sie nämlich nicht einfach für eine gewisse Zeit ausgesetzt mit der Berufstätigkeit; für die im Erwerb Verbleibenden hat sie vielmehr aufgehört – zu arbeiten. Die Geburt und Erziehung von Kindern finden meist in einem Alter statt, in dem sonst ausgebildete Erwerbstätige ihren beruflichen Aufstieg vollziehen. [3] Gerade diese gesellschaftlich festgelegte Phase energischsten beruflichen Engagements verbringt die Familienfrau außerhalb der