

in Deutschland durch. Der Tagung lag ein Beschluß der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik vor, der am 21. 3. 1990 in Bielefeld einstimmig gefaßt wurde. Standpunkte der teilnehmenden Vertreter der beruflichen Fachrichtungen wurden vorgetragen.

Die Teilnehmer stellten übereinstimmende Auffassungen zu nachstehenden Grundpositionen der Ausbildung fest:

1. Die wissenschaftliche Ausbildung von Lehrern/Lehrerinnen an beruflichen Schulen ist grundständig zu organisieren, d. h., alle Fächer sind im Grund- und Hauptstudium anzubieten. Das schließt die berufs- und wirtschaftspädagogischen sowie unterrichtsmethodischen Studienangebote ein, weil nur so die wissenschaftliche Qualifikation für berufliche Lehr- und Lernprozesse entwickelt werden kann.

2. Studiengänge für Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen sind im Sinne einer zukunftsorientierten Professionalisierung der Ausbildung von Berufspädagogen als Diplomstudiengänge anzubieten. Das wird insbesondere dem akademischen Charakter der Ausbildung in der ersten Phase, der sozialen Stellung der Absolventen wie auch der zunehmenden Wissenschaftsorientiertheit beruflicher Bildungsprozesse sowohl in der schulischen als auch in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gerecht. Der Diplomabschluß ist der ersten Staatsprüfung gleichzustellen.

3. Die Studienangebote sind zu gliedern in
a) Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie studium generale
b) Berufliche Fachrichtung/Fachwissenschaft
c) Wahlpflichtbereich.
Es sollte für den Wahlpflichtbereich ein möglichst breites Fächerspektrum zugelassen werden, wobei die Spezialisierung auf eine jeweilige berufliche Fachrichtung ergänzt werden kann, die über diese spezielle Fachrichtung hinausgehen.

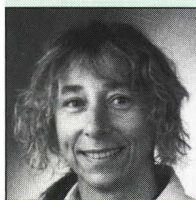
4. Diplomstudiengänge für Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen gliedern sich in ein Grund- und Hauptstudium. Beide Teile werden durch Prüfungen abgeschlossen (Diplomvorprüfung, Diplomprüfung). Das Thema der Diplomarbeit wird in der Regel dem Gebiet der Berufs- und Wirtschaftspädagogik entnommen.

Für die Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Prof. Dr. Bonz (Universität Hohenheim)
Für die Teilnehmer der DDR
Prof. Dr. Bannwitz (Technische Universität Dresden)

Berlin, am 26. 6. 1990

Ausbildung und Erwerbsarbeit von Frauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Iris Bednarz-Braun



Dr. phil., Diplomvolkswirtin (sozialwissenschaftliche Richtung), wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugend Institut in der Abteilung Mädchen- und Frauenforschung

Der folgende Beitrag geht der Frage nach, welche Lebensmodelle junge Frauen für sich entwerfen, wie sich ihre Einstellungen zum Beruf und zur Familie verändern und welche Möglichkeiten ihnen der Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt bietet, ihre Lebenskonzepte und -vorstellungen zu realisieren. Es werden Erklärungsansätze für die Entstehungsbedingungen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Frauen referiert, um vor diesem Erkenntnisstand aktuelle Problemlösungskonzepte zur beruflichen Förderung von Frauen in Ausbildung und Erwerbsarbeit zu diskutieren.

Veränderungen in den Einstellungen Jugendlicher zu Beruf und Familie

Einstellungswandel junger Frauen: Vom Drei-Phasen-Modell zum Konzept der gleichzeitigen Vereinbarkeit von Kindern und Beruf

In den letzten zehn Jahren sind eine Reihe von Studien durchgeführt worden, die sich mit dem Thema Jugend befassen. Dabei wurde unter anderem ermittelt, welche Lebensvorstellungen und Lebensplanungen Mädchen und junge Frauen für sich selbst entwerfen und ob sich in den zukünftigen Perspektiven der nachwachsenden jungen Frau-

engeneration Veränderungen in den Orientierungen und Lebensmustern im Vergleich zu vorhergehenden Frauengenerationen zeigen. Eine der ersten repräsentativen Studien dazu, nämlich die von BURGER und SEIDENSPINNER durchgeführte Brigitte-Studie „Mädchen 82“¹, hatte zum Ergebnis, daß von den befragten 15- bis 19jährigen jungen Frauen die Mehrheit Beruf und Familie als wesentliche Bestandteile ihres Lebens betrachten, beides als gleichrangig bewerten und — zumindest in der Planung — davon ausgehen, in ihrem eigenen Leben Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Zum damaligen Zeitpunkt stellten sich die jungen Frauen vor, Beruf und Familie nach dem Muster des Drei-Phasen-Modells miteinander zu vereinbaren. Das bedeutet, daß nach der Ausbildung eine Erwerbsarbeitsphase folgt, die durch eine Familienphase mit Kinderbetreuung unterbrochen wird. Danach wird die Phase der Berufstätigkeit fortgesetzt, wenn die Kinder „aus dem Größten raus sind“².

Nach dieser Studie sind eine Reihe weiterer Untersuchungen durchgeführt worden, die ein wesentliches Ergebnis der Brigitte-Studie bestätigen²: Mädchen und junge Frauen wollen beides haben, Beruf und Familie. In einer Untersuchung von Martin Baethge und anderen zeigte sich, daß insgesamt 55 Prozent der zu ihren Lebenskonzepten befragten weiblichen Jugendlichen ausgesprochen arbeitsorientiert waren, d. h., der Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert für ihr Leben beimaßen oder Arbeit und Privatleben als gleichwertige Bezugspunkte für ihr Lebenskonzept betrachteten. Aber auch unter den sogenannten familienorientierten Frauen war der Anteil derjenigen recht hoch, die zwar der Arbeit einen gegenüber der Familie nachgeordneten, gleichwohl aber sehr hohen Stellenwert beimaßen.³

Auch in einer von ZOLL und anderen durchgeführten Untersuchung bestätigt sich dieses Ergebnis. Erwerbsarbeit wird in der Einschätzung junger Frauen als wesentlich für

ihre eigene Identifikation, für ihre Selbständigkeit und für ihre materielle Eigenständigkeit betrachtet.⁴

Zu einem gleichen Ergebnis kommen FAULSTICH-WIELAND und HORSTKEMPER in ihrer Längsschnittstudie zur Entwicklung von Schülerinnen. Ihre Befragung von 15- bis 20jährigen Schülern und Schülerinnen aus fünf Schulen einer nordhessischen Großstadt erbrachte, daß 77 Prozent der befragten Schülerinnen es als wichtig oder sehr wichtig bewerteten, Beruf und Familie miteinander zu verbinden und einen dementsprechenden Beruf zu haben.⁵

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet heutzutage die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Kinderbetreuung mit der Berufstätigkeit. An diesem Punkt deuten sich gegenüber den Ergebnissen der Anfang der 80er Jahre durchgeführten Brigitte-Untersuchung Veränderungen in den Einstellungen junger Frauen an. Frauen fühlen sich nach wie vor hauptverantwortlich zuständig für die Lösung des Problems, Familie und Beruf bzw. Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dennoch zeichnen sich allmählich Umorientierungen insofern ab, als junge Frauen zunehmend von einem Lebensmodell ausgehen, das eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in der Familie und der Kindererziehung in den Blick nimmt. Dazu paßt, daß Frauen zunehmend von einer kontinuierlichen Berufstätigkeit auch dann ausgehen, wenn sie Kinder haben.⁶ Dies bedeutet zumindest von der Tendenz her eine Abkehrung von dem Drei-Phasen-Modell, das eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und damit einen diskontinuierlichen Berufsverlauf für Frauen vorsah.

Konservatives Lebensmodell junger Männer: Zum Festhalten am Konzept traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Familie und Beruf

Im Vergleich zu jungen Frauen halten junge Männer eher an einem traditionellen Lebens-

entwurf fest. Die von FAULSTICH-WIELAND und HORSTKEMPER befragten männlichen Schüler entwerfen für sich selbst ein anderes Lebensmodell als die befragten Schülerinnen, denn die Jungen gehen zu 84 Prozent davon aus, daß ihre künftige Frau die Berufstätigkeit aufgibt, wenn Kinder zu versorgen sind.⁷ Aus der Sicht vieler Männer findet die ansonsten von ihnen durchaus bejahte Partnerschaft zwischen Frauen und Männern dann ihre Grenzen, wenn es um die Betreuung von Kindern geht. In einer ebenfalls repräsentativen Brigitte-Studie zu Männern wurde deutlich, daß die befragten Väter für sich selbst und ihr eigenes Leben mit Kindern keine Konkurrenz zwischen Familie und Beruf sehen, weil sie das traditionelle Arbeitsteilungsmodell zwischen Mann und Frau für sich als Lösung des Problems betrachten. „Die befragten Väter plädierten zu über 80 Prozent für ein konservatives Familienmodell, demzufolge die Mütter für die Familie und die Väter für den Beruf da sein sollen, wenn Kinder unter zehn Jahren zu versorgen sind.“⁸ Das, was für die 50er Jahre galt, scheint in den Einstellungen immer noch vieler Männer ungebrochen fortzubestehen: „Die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Versorgung des Mannes, die Haushaltsführung sowie generell familiäre Belange und Pflegeleistungen waren Aufgabe der Frau. Die Aufgabe des Mannes für die Familie bestand primär in der Sicherung des Familieneinkommens durch Arbeits- und Berufstätigkeit; hinzu kommen Aufgaben in Politik und Öffentlichkeit. Für die Lebenswege von Frauen war in der gesellschaftlich verbreiteten Normvorstellung eine primäre Ausrichtung auf Familie, für die der Männer eine Orientierung auf Erwerbsarbeit und Beruf vorgesehen.“⁹

Gegenüber den Einstellungen der Männer hat sich — wie eingangs gezeigt wurde — in den Einstellungen der Frauen insofern ein Wandel vollzogen, als Frauen ihrer eigenen Erwerbsarbeit einen sehr viel höheren Stellenwert einräumen. Dennoch: das Problem

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen in der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor ungelöst. Immer noch gibt es eine unter den Geschlechtern ungleiche Verteilung von Aufgaben, Arbeiten und Zuständigkeiten im Produktions- und Reproduktionsbereich. Das bedeutet nichts anderes, als daß der bei Frauen sich vollziehende Einstellungswandel zwar einen Bedeutungsgewinn der beruflichen Identität von Frauen mit sich gebracht hat, ohne daß aber nennenswerte komplementäre Neuorientierungen bei ihren männlichen Partnern in Richtung einer höheren Beteiligung an Kinder- und Familienaufgaben eingesetzt hätten. Hier bestehen Ungleichgewichte, die sich auf die Chancen von Frauen und Männern, eine qualifizierte Berufsausbildung zu erwerben und einen qualifizierten Arbeitsplatz zu erhalten, in sehr unterschiedlicher Weise auswirken.

Ausbildung weiblicher Jugendlicher und Erwerbsarbeit von Frauen

Trotz deutlichem Erwerbsanstieg von Frauen kein deutlicher Abbau von Benachteiligungen

Das zunehmende Interesse von jungen Frauen an einer beruflichen Ausbildung und einer anschließenden Berufstätigkeit findet seinen quantitativen Niederschlag in der tatsächlichen Entwicklung der Erwerbsarbeit von Frauen und in ihren steigenden Anteilen an den Auszubildenden. Mitte dieses Jahrhunderts lag die Frauenerwerbsquote in der Bundesrepublik Deutschland bei knapp 44 Prozent, Ende der 80er Jahre lag sie bei 55 Prozent (1989). Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden stieg von 35 Prozent in den 70er Jahren auf 42 Prozent Ende der 80er Jahre (1989).¹⁰ Die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen führt jedoch nicht zu einer auch unter qualitativen Gesichtspunkten

ausgeglichenen Verteilung von Frauen auf das gesamte Spektrum an Ausbildungsberufen und Beschäftigungsmöglichkeiten in den potentiell zur Verfügung stehenden Berufsfeldern. Vielmehr werden Frauen in großer Zahl auf Arbeitsplätzen eingesetzt, in denen die Einkommens- und Aufstiegschancen gering sind. In ungeschützten Arbeitsverhältnissen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten. Nach wie vor sind Frauen von Arbeitslosigkeit wesentlich stärker betroffen.¹¹ Dem deutlichen Anstieg der Erwerbsarbeit von Frauen steht — so kann man zusammenfassen — noch kein deutlicher Abbau ihrer Benachteiligungen in Ausbildung und Beruf gegenüber.

In den letzten 20 Jahren sind unterschiedliche theoretische Annahmen entwickelt worden, die zu erklären suchen, warum Frauen immer wieder in solche Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche einmünden, die im Vergleich zu denen ihrer männlichen Kollegen sehr viel häufiger durch negative Merkmale gekennzeichnet sind und die zusammengekommen dazu führen, daß Frauen in ihrer beruflichen Förderung und ihren beruflichen Perspektiven hinter den Chancen der Männer zurückstehen.

Rollen- und sozialisationstheoretische Erklärungen zur „prekären“ Berufswahl junger Frauen

In den 70er Jahren standen sozialisations- und rollentheoretische Überlegungen im Vordergrund, mit denen Benachteiligungen von Mädchen und Frauen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt erklärt wurden. Vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und fehlenden Ausbildungsstellen für Jugendliche war erklärungsbedürftig, warum Mädchen überwiegend sogenannte Frauenausbildungsberufe erlernen, obwohl bekannt war, daß mit diesen Frauenberufen hohe Arbeitslosigkeitsrisiken einhergehen. Zurückgeführt wurde die beklagte Konzen-

tration von Mädchen in sogenannten Frauenberufen auf die frühzeitige Vorbereitung der jungen Frauen auf ihre künftige Rolle als Hausfrau und Mutter als ihrer zentralen und dauerhaften Lebensaufgabe. Innerhalb einer solchen geschlechts- und rollenspezifischen Einstimmung auf das zukünftige Leben wurde „die weibliche Erwerbsrolle als marginal und temporär bewertet“.¹² Daß Mädchen sich zum damaligen Zeitraum eher in kurzfristigen und damit auch in weniger qualifizierenden Ausbildungsgängen wiederfanden und daß es sich dabei um Ausbildungsberufe handelte, in denen auch für spätere Familienaufgaben nützliche Qualifikationen erworben wurden, galt als Resultat dieses frauenspezifischen Erziehungsprozesses innerhalb der Familie und in der Schule. Zum damaligen Zeitpunkt gab es eine Reihe von Untersuchungen, die die Entstehung eines geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsmarktes in dieser Weise sozialisations- und rollentheoretisch begründeten. Ausgehend von Untersuchungen zu erwerbstätigen Frauen und ihrer Identifikation mit ihrem Beruf im Krankenpflegebereich¹³, im Dienstleistungsbereich und im industriellen Bereich¹⁴ wurde damals vermutet „daß das während des familiären Sozialisationsprozesses ausgeprägte sogenannte hausarbeitsnahe Arbeitsvermögen von Frauen seinen Niederschlag in Optionen für die Berufe fände, die die Realisierung spezifisch weiblicher, auf Hausarbeit und Kindererziehung gerichteter Interessen und Fähigkeiten versprechen“.¹⁵

In der bildungspolitischen Auseinandersetzung hatte dieser Erklärungsansatz zur Folge, daß die anscheinend an den Hausfrauen- und Familiennotwendigkeiten ausgerichteten Berufswünsche von Mädchen als wenig rational kritisiert wurden, weil sie sich nicht an den Bedingungen des Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktes orientierten. Daraus abgeleitet wurden die Schwierigkeiten der jungen Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf deren eigenes Verschulden zurückgeführt, nämlich auf ihr vermeintliches Fehlverhalten in der

Berufswahl. Somit hatten Mädchen und junge Frauen Defizite und vordergründig konnte ihnen leicht zum Vorwurf gemacht werden, lediglich „Modeberufe“ zu wählen, anstatt die prognostizierten guten Zukunftschancen zu nutzen, die — wie es schien — in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen lägen. Weil Mädchen in dem letztgenannten Bereich deutlich unterrepräsentiert waren, wurde ihnen zugleich eine fehlende Motivation und mangelndes Interesse unterstellt, solche für Frauen als untypisch gekennzeichneten Ausbildungsberufe zu wählen. In Erwartung der für Mitte der 80er Jahre prognostizierten Facharbeiterlücke im gewerblich-technischen Beschäftigungsbereich waren gegen Ende der 70er Jahre gegensteuernde Maßnahmen der Berufsbildungspolitik darauf gerichtet, Mädchen für einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf zu interessieren und Vorurteile der Betriebe gegenüber Mädchen in technischen Berufen abzubauen. Geschaffen wurden die Modellversuche und Förderprogramme zur Ausbildung von jungen Frauen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Ein zum damaligen Zeitpunkt von Betrieben in der Öffentlichkeit vorgetragenes „objektives“ Argument gegen die Ausbildung junger Frauen in technischen Berufen war der Hinweis auf den „zu kurz geratenen Daumen“ von Mädchen. In der Folge der Modellversuche und Förderprogramme zeigte sich jedoch sehr deutlich, daß Mädchen ebenso wie Jungen und in gleicher Weise wie diese geeignet waren, eine gewerblich-technische Facharbeiterausbildung erfolgreich zu durchlaufen und abzuschließen.

Segmentations- und humankapitaltheoretische Erklärungen frauenspezifischer Benachteiligungen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt

Das im Zuge der Modellversuche und Förderprogramme deutlich gewordene Interesse von Mädchen, einen technischen Beruf zu ergreifen und dementsprechende Chancen

wahrzunehmen, wenn sie ihnen geboten werden, unterstützte die im Verlauf der 70er Jahre aufkommenden Zweifel, ob die Konzentration weiblicher Jugendlicher in sogenannten Frauenberufen ausschließlich auf ihr mangelndes Interesse an technischen Berufen — quasi als Folge geschlechtsspezifischer Erziehung — zurückzuführen sei. Zwischenzeitlich wurden sozialwissenschaftliche Analysen durchgeführt, die den Einfluß der betrieblichen Angebote an Ausbildungsstellen auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen — so auch von Mädchen — untersuchten.

An der Herausbildung von Frauen- und Männerberufen haben die personalpolitischen Entscheidungen der Betriebe einen erheblichen Anteil

Dabei gelangte man zu der Erkenntnis, daß sich die unterschiedlichen Berufswünsche von Mädchen und Jungen und die geschlechtsspezifischen Segmentationsstrukturen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt nur unzureichend mit an traditionellen Rollenvorstellungen orientierten Sozialisationsprozessen in der Familie und der Schule erklären lassen. Vielmehr wurde der Einfluß personalpolitischer Entscheidungen der Betriebe deutlich — Entscheidungen, die in ihrer Summe erheblichen Anteil an der Herausbildung von Frauenberufen, Männerberufen oder für beide in ähnlicher Weise zugängliche Berufe haben.¹⁶ Mit dieser Betrachtungsweise wurde deutlich, daß sich die Berufswünsche von Mädchen und Jungen im Rahmen der ihnen angebotenen Stellen entwickeln und daß bei den Mädchen eine nüchterne Einschätzung vorhandener Ausbildungsplatzangebote und Zugangsmöglichkeiten eben zu einer Häufung von Berufswunschennennungen in sogenannten typischen Frauenberufen führte. Schon zum damaligen Zeitpunkt konnte gezeigt werden, daß die hohe Konzentra-

tion von Mädchen in typischen Frauenberufen durchaus abnahm, wenn Mädchen in Folge einer entspannten Arbeitsmarktsituation wieder mehr Chancen in anderen als den Frauenberufen angeboten bekamen.¹⁷

Wendet man sich den Grundlagen personalpolitischer Entscheidungen von Betrieben zu, dann wurden in den humankapitaltheoretischen Ansätzen, die zum damaligen Zeitpunkt entwickelt wurden, Begründungen angeführt, die die Entstehung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmente weiter erklären wollten. Es wurde angenommen, daß die Betriebe keine große Bereitschaft zeigen, in Humankapital zu investieren, d. h., in die Qualifizierung von Arbeitskräften zu investieren, wenn die Betriebe aufgrund gruppenbezogener Merkmale wie „Geschlecht, Alter, Nationalität“¹⁸ eine nur kurzfristige Beschäftigungsdauer im Betrieb vermuten, weil sich dann die Investitionen in Humankapital nicht amortisieren. Bei Frauen wurde angenommen, daß sie wegen der Erziehung und Betreuung von Kindern ihre Berufstätigkeit für eine längere Zeit unterbrechen. Man sah in dem diskontinuierlichen Berufsverlauf von Frauen einen wesentlichen Grund dafür, daß die Betriebe nicht bereit sind, junge Frauen in qualifizierten und vielseitig verwertbaren Ausbildungsberufen auszubilden, da es sich bei solchen Ausbildungsberufen eben zugleich auch um kostspielige Investitionen in die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses handelt. Mit diesen humankapitaltheoretischen Überlegungen konnte man erklären, warum sich Frauen mehrheitlich in den mit negativen Merkmalen ausgestatteten Ausbildungs- und Beschäftigungsbereichen wiederfinden. Auf diese Weise konnten die kurzfristigen Beschäftigungszeiten von Frauen wiederum mit ihrer Familienorientierung begründet werden.

Anfang der 80er Jahre zeigte sich demgegenüber in einer industriesoziologischen Untersuchung zu der Anlernung und Beschäftigung von Arbeiterinnen in der Elektroindu-

strie¹⁹, daß kurzfristige Beschäftigungszeiten von Frauen auch darauf zurückzuführen sind, daß sie an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die mit hohen physischen und psychischen Belastungen einhergehen, so daß aufgrund dieser Faktoren die kurzfristigen Beschäftigungszeiten von Frauen durch die arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze vorprogrammiert sind. Das bedeutet nichts anderes, als daß die Familienorientierung von Frauen, die auf solchen Arbeitsplätzen beschäftigt sind, keine freiwillig gewählte, sondern eine durch die betrieblichen Bedingungen erzwungene Familienorientierung ist. Dieser Sachverhalt ist in der Zwischenzeit auch in anderen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen belegt worden, die festgestellt haben, daß in manchen Ausbildungsberufen die sich daran anschließende Beschäftigungsdauer der Arbeitskräfte auffallend kurz ist und daß dies mit den in diesen Berufen vorfindbaren Arbeitsbedingungen zu tun hat.²⁰

Vor diesem Hintergrund ist zu problematisieren, was es bedeutet, wenn sich Frauen zu großen Anteilen in Pflege- und Sozialberufen wiederfinden, und wenn dies hauptsächlich mit einer besonderen Neigung von Frauen und ihrem Interesse am Umgang mit Menschen erklärt wird. Demgegenüber verweist ENGELBRECH auf eine im Frühjahr 1990 durchgeführte Umfrage bei Jugendlichen in den alten und den neuen Bundesländern, bei der sich zwar zeigt, daß „typische Frauenberufe wie Pflege- und Sozialberufe jeweils an erster Stelle bei den Berufswünschen“ der jungen Frauen, daß aber bereits „auf dem zweiten bzw. vierten Platz untypisch weibliche, nämlich technische Berufe, von jungen Frauen genannt“ werden.²¹ In der Zwischenzeit ist belegt, daß die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Frauen in sozial-pflegerischen Tätigkeiten bei vier Jahren liegt.²² Dies provoziert Fragen nach den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen an Arbeitsplätzen im sozial-pflegerischen Bereich.

Zur Beschäftigungsdauer von Frauen ist zu ergänzen, daß die Unterbrechungszeiten von Frauen sich in den letzten Jahren im Schnitt deutlich verringert haben. Diskontinuierliche Berufsverläufe von Frauen nehmen in der Tendenz ab, die Unterbrechung der Berufstätigkeit erfolgt später und ist kürzer. Damit deutet sich eine Entwicklung an, die darauf hinausläuft, daß sich die Berufsverläufe von Frauen — zumindest unter diesem zeitlichen Aspekt — der sogenannten männlichen Normalarbeitsbiographie angleichen. Wird diese Entwicklung fortgesetzt — und die eingangs zitierten Einstellungen junger Frauen, ihre Berufstätigkeit auch dann nicht zu unterbrechen, wenn sie Kinder haben, lassen dies vermuten —, dann wird man nach neuen Erklärungsansätzen suchen müssen, die belegen, warum Frauen nach wie vor in der Ausbildung und Erwerbsarbeit benachteiligt werden. Eine von ENGELBRECH vorgenommene Analyse der Berufsverläufe von Frauen, die einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf in ihrem beruflichen Leben nachweisen können, hat gezeigt, daß diese Gruppe von Frauen gleichwohl gegenüber männlichen Vergleichsgruppen in bezug auf Merkmale wie Einkommen, Weiterbildung, Aufstieg diskriminiert wird und daß sich an diesem Umstand auch mit zunehmendem Alter dieser Frauen nichts zum Besseren verändert. ENGELBRECH stellt fest, „daß kontinuierliche Berufstätigkeit nicht dazu führte, daß

- Frauen ohne Unterbrechung der Berufstätigkeit einen Karriereverlauf wie Männer realisierten und

- die Niveauunterschiede zu den Männern bei der Stellung im Beruf und beim Einkommen ausgeglichen bzw. aufgehoben werden, und dies selbst dann nicht, wenn — aufgrund des Alters — das familienbedingte Unterbrechungsrisiko entfällt“.²³

Wenn sich bisher in den Erklärungsansätzen als wesentlich erachtete Unterschiede in den Merkmalen von weiblicher und männlicher Arbeitskraft künftig aufheben, gleichwohl aber geschlechtsspezifische Strukturen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt

stabil bleiben, dann müssen die Gründe dafür wohl eher in den betrieblich gesetzten Entscheidungen von Personalpolitik und Arbeitsorganisation gesucht werden.

Problemlösungsstrategien

Betriebliche Frauenförderung: Ein frauenpolitisches Konzept zur Gestaltung betrieblicher Personal- und Arbeitskräfteeinsatzpolitik

Betriebliche Frauenförderpläne kennzeichnen seit einigen Jahren innovative Maßnahmen, die zur Behebung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Frauen in Ausbildung und Beruf beitragen sollen. Von ihrem ursprünglichen Gedanken her betrachtet stellen Frauenförderpläne Regelungen dar, nach denen die Personalplanung, die Arbeitskräftequalifizierung, der Arbeitskräfteeinsatz und die Arbeitsorganisation so erfolgen soll, daß Frauen nicht zufällig, sondern als Ergebnis geplanter Förderpolitik in diejenigen Berufsbereiche einmünden, in denen qualifizierte Beschäftigung mit Zukunftsperspektiven möglich ist, in denen aber Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Frauenförderpläne setzen also bei betrieblichen Rahmenbedingungen an. In der Bundesrepublik Deutschland gibt es betriebliche Frauenförderpläne und Maßnahmen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft.

Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Bezogen auf den öffentlichen Dienst gibt es in einigen Bundesländern bereits Gesetze zur beruflichen Förderung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Aber auch auf Bundesebene besteht seit 1986 eine „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“, die 1990 neu gefaßt und verändert wurde. Die für den öffentlichen Dienst vorliegenden Frauenförderpläne un-

terscheiden sich in einem wesentlichen Punkt voneinander, und zwar in den Ausführungsbestimmungen, zu welchen Anteilen und in welchem Umfange Frauen gefördert werden sollen. Mit anderen Worten: es geht um die Quotierungsfrage. Während z. B. im Frauenfördergesetz des Landes Nordrhein-Westfalen eine Quotierung enthalten ist und ein Verteilungsverhältnis von 50 Prozent zu 50 Prozent angestrebt wird, fehlt in den für die Bundesverwaltung geltenden Regelungen eine quantifizierte Zielvorgabe. Dort heißt es, daß auf die „Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken“ sei.²⁴ Die Bundesregierung hat in ihrem 1990 vorgelegten Bericht zur Umsetzung der Richtlinie betont, daß sie in Quotierungsregelungen „keinen gangbaren Weg zur Förderung“ sieht. „Ganz abgesehen von den verfassungsrechtlichen Fragen, sind derart unflexible Regelungen nach ihrer Auffassung ein für die Praxis untaugliches Instrument der Frauenförderung im öffentlichen Dienst.“²⁵ Ein Jahr später, im Dezember 1991, wird zwar von Angela MERKEL, der amtierenden Bundesfrauenministerin, ein Orientierungsrahmen von 50 Prozent zu 50 Prozent auch für den Bereich der Bundesverwaltung als wünschenswertes Ziel proklamiert. Aber in dem von ihr vorgelegten Entwurf zu einem Artikelgesetz — dem Gleichbehandlungsgesetz — wird keine Quotenregelung verbindlich festgeschrieben.²⁶ Angesichts der bisher wenig erfolgreichen „weichen“ Regelungen zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung wird gegenwärtig in der öffentlichen Auseinandersetzung um den Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes das Fehlen quantitativer Verteilungsvorgaben, d. h. „harter“ Quotierungsregelungen, heftig und kontrovers diskutiert. Gleichwohl: verglichen mit dem privatwirtschaftlichen Bereich erweist sich der öffentliche Dienst im Hinblick auf die berufliche Förderung von Frauen durchaus als Vorreiter, gemessen an den in der Zwischenzeit verabschiedeten Frauenförderplänen in der Privatwirtschaft. Sieht man sich die im

privatwirtschaftlichen Bereich vorhandenen Frauenförderpläne näher an, dann zeigt sich deutlich, daß sie vom eigentlichen Kern der Frauenförderung noch weit entfernt sind.

Frauenförderung in der Privatwirtschaft

Bezogen auf Frauenförderpläne in der Privatwirtschaft nimmt in der Zwischenzeit die Zahl derjenigen Unternehmungen, die für sich selbst Frauenförderpläne einführen, zwar beständig zu, aber ihr Anwendungsbebereich konzentriert sich vorrangig auf Großbetriebe. Im produzierenden Gewerbe gibt es Frauenförderpläne bei der BASF-Aktiengesellschaft, bei der Bayer-AG, bei der Hoechst-AG (Werk Ruhrchemie), bei der Audi-AG, bei Messerschmitt-Bölkow-Blohm, bei der Bosch GmbH, bei der Siemens-AG, bei Daimler-Benz, sowie weitere Rahmenvereinbarungen innerhalb der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vereinbart worden sind.²⁷

In allen hier aufgeführten betrieblichen Frauenförderplänen konzentrieren sich die Regelungen auf gegenüber dem Bundeserziehungsgesetz erweiterte Möglichkeiten der Beschäftigungsunterbrechung bzw. Beurlaubung zur Betreuung eines Kleinkindes. Mit nur einer Ausnahme — nämlich der Betriebsvereinbarung der Robert-Bosch-AG — finden sich in allen anderen hier aufgeführten Frauenförderplänen überhaupt keine Regelungen, die sich auf den Bereich von Erstausbildung, auf die Praxis der Stellenschreibungen, auf die Einstellungs- und Versetzungspraxis oder etwa die Weiterbildungspraxis beziehen. Das bedeutet, daß die gezielte Förderung von jungen Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen wie auch personalpolitische Maßnahmen, die sich zum Ziel setzen, systematisch den Anteil von Frauen in qualifizierten Berufspositionen zu erhöhen, in den bisher verabschiedeten Regelungen zur Frauenförderung in den wichtigen Großbetrieben des produzie-

renden Gewerbes gänzlich fehlen. Für den privatwirtschaftlichen Bereich kann das Fazit gezogen werden, daß Frauenförderpläne, die dazu beitragen, die traditionelle Dreiteilung des Ausbildungsstellenmarktes in Frauenberufe, Männerberufe und beiden Geschlechtern gleichermaßen zugängliche Ausbildungsberufe zu durchbrechen und neu zu strukturieren, erst noch geschaffen werden müssen.

Aus den folgenden in den Berufsbildungsberichten von 1989 und 1990 enthaltenen Aussagen läßt sich die Schlußfolgerung ziehen, daß eine breitere Anwendung und Umsetzung von betrieblichen Frauenförderplänen in der Privatwirtschaft sinnvoll wäre, um die beruflichen Optionen für Mädchen zu erweitern. So verweist der Berufsbildungsbericht 1989 darauf, daß Untersuchungen über den Berufsverlauf gewerblich-technisch ausgebildeter Frauen zeigen, daß der wichtigste Faktor für den Verbleib im erlernten Beruf der nahtlose Übergang von der Ausbildung in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung sei.²⁸ Erste Projektergebnisse aus der seit 1986 vom BMBW geförderten Projektreihe „Ausbildung und Karriere von Frauen in technikorientierten Berufen“ belegen, daß die Bereitschaft von Mädchen und dem sozialen Umfeld steigt, eine gewerblich-technische Berufsorientierung zu entwickeln bzw. zu unterstützen, „wenn die Betriebe zugleich ihre Bereitschaft bekunden, die Mädchen nach der Ausbildung zu übernehmen“.²⁹ Eine solche Bereitschaft könnte durchaus Gegenstand und Inhalt eines betrieblichen Frauenförderplanes sein und dazu beitragen, daß sich qualifizierte gewerblich-technische Ausbildungsberufe zu einer für Mädchen attraktiven Alternative zu Frauenberufen entwickeln. Aber auch im Rahmen traditioneller Frauenberufe können betriebliche Frauenfördermaßnahmen dazu beitragen, daß sich der Anteil von Frauen in den dort auch vorhandenen qualifizierten, vergleichsweise gut bezahlten und auf längerfristige Beschäftigung angelegten Berufs- und Aufstiegsposi-



Kathrin Hensge, Norbert Kampe

LERNBEEINTRÄCHTIGTE IN DEN NEU GEORDNETEN METALLBERUFEN
SEMINARKONZEPT ZUR VERMITTLUNG VON SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN IN DER GRUND- UND FACHBILDUNG

SEMINARKONZEPTE DER AUSBILDERFÖRDERUNG
SEMINARPAKET (3 TEILBÄNDE)
Berlin, 1992, 260 Seiten, 32.00 DM
ISBN 3-88555-457-7

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen setzt nicht nur neue Maßstäbe, es eröffnet auch neue Perspektiven. Diese werden im Seminar herausgearbeitet und für die Ausbilderqualifizierung nutzbar gemacht.

Der Seminaransatz zeigt Wege der Ausbildung
▶ methodischen Könnens am Beispiel der systematischen Fehlersuche in Reparaturprojekten
▶ und Möglichkeiten der Förderung personenbezogener Fähigkeiten zur Entfaltung eigenständiger Entscheidungskompetenzen am Beispiel eines Fertigungsprojekts.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Telefon: 86 83-520/516
Telefax: 86 83-455

tionen systematisch erhöht. Um dies zu erreichen, bedarf es allerdings einer wesentlich größeren Verbreitung von frauenfördernden Maßnahmen in der Privatwirtschaft. Aus bisher vorliegenden Erfahrungen mit Frauenförderung im öffentlichen Dienst liegt die arbeitspolitische Schlussfolgerung nahe, angepaßt an betriebliche Bedingungen und Besonderheiten quantitative Vorgaben in die Grundsätze und Regelungen personalpolitischer Entscheidungen und Maßnahmen zu integrieren.

Anmerkungen:

¹ Seidenspinner, G.; Burger, A.: *Mädchen 82*. Hamburg, München 1982

² Brigitte-Untersuchung: *Der Mann* 1985

³ Baethge, M.; Hantsche, B., Pelull, W.; Voskamp, U.: *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Berufsorientierungen von Jugendlichen*. Opladen 1988

⁴ Zoll, R. u. a.: *Nicht so wie unsere Eltern. Ein neues kulturelles Modell?* Opladen 1989, S. 126

⁵ Faulstich-Wieland, H.; Horstikemper, M.: *Lebenspläne und Zukunftsentwürfe von Jungen und Mädchen am Ende der Sekundarstufe I*. In: *Die deutsche Schule*, 1985, Heft 6, S. 478-491

⁶ Zoll, R. u. a.: *Nicht so wie unsere Eltern. Ein neues kulturelles Modell?* a. a. O.

⁷ Faulstich-Wieland, H.: *Veränderte Wertorientierungen — verändertes Berufsbewußtsein*. In: Happ, D.; Wiegand, U. (Hrsg.): *Frauen im Trend. Beruf — Bildung — Bewußtsein*. München 1991, S. 38

⁸ Metz-Göckel, S.: *Männer als Partner und Väter*. In: Schmidt, R. (Hrsg.): *Die Frauenfrage als Männerfrage. Dokumentation der Anhörung vom 28./29. Juni 1989, Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag*, S. 76-82

⁹ Sardei, S.: *Angleichung — Differenzierung — soziale Ungleichheit? Wandlungstendenzen in den Lebensverhältnissen von jungen Frauen und jungen Männern in der alten Bundesrepublik*. Vortrag anlässlich einer deutsch-sovietischen Jugendforschertagung in Bonn, Oktober 1991

¹⁰ Engelbrech, G.: *Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation*. In: *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1991, S. 532

¹¹ Engelen-Kefer, U.: *Frauenarbeit und Ausbildung: eine politische Herausforderung*. In: Frackmann, M. (Hrsg.): *Ein Schritt vorwärts... Frauen in Ausbildung und Beruf*. Hamburg 1990, S. 11-15

¹² Tornieporth, G.: *Studien zur Frauenbildung. Ein Beitrag zur historischen Analyse lebenswelt orientierter Bildungskonzeptionen*. Weinheim/Basel 1977

¹³ Ostner, I.; Beck-Gernsheim, E.: *Mitmenschlichkeit als Beruf*, Frankfurt/New York 1979

¹⁴ Schöll-Schwinghammer, I.: *Frauen im Betrieb. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein*, Studienreihe des soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Frankfurt a. M./New York 1979

¹⁵ Retke, U.: *Die Strukturierung der Berufsfindung von Mädchen durch das hauswirtschaftliche Berufs- und Berufsfachschulsystem — Ein klassischer Übergang von Hauptschülerinnen in den Arbeitsmarkt*. In: Sachverständigenkommission Sechster Jugendbericht (Hrsg.): *Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit*. Opladen 1984, S. 57

¹⁶ Braun, F.; Gravalas, B.: *Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit*. München 1980

¹⁷ Bednarz, I.: *Einstellungen von Arbeiterjugendlichen zu Bildung und Ausbildung*. München 1978

¹⁸ Mendius, H.-G.; Sengenberger, W.: *Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation*. In: *Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation I*. Frankfurt a. M. 1976, S. 38

¹⁹ Bednarz-Braun, I.: *Arbeiterinnen in der Elektroindustrie. Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen für Frauen*. München 1983

²⁰ Krüger, H.: *Frauenbiographien: „Es hat sich halt so ergeben...“ Interview mit Helga Krüger*. In: *Diskurs* 1/91, Frühsommer 1991, Deutsches Jugendinstitut, S. 12-15

²¹ Engelbrech, G.: *Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation*. In: *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1991, S. 533-534

²² Dürk, B.: *Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... — Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten*. In: *WSI-Mitteilungen* 12/91, S. 724

²³ Engelbrech, G.: *Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation*. a. a. O., S. 547

²⁴ *Frauenförderpläne und -maßnahmen. Textsammlung. Der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen*. — Pressereferat —, Februar 1990

²⁵ *Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung*. Amtsblatt 55, 21. 04. 1986

²⁶ *Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ — Berichtszeitraum 1986 bis 1988*. — Deutscher Bundestag, II. Wahlperiode, Drucksache 11/8129 vom 15. 10. 1990

Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Herausgeber: Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bonn, Oktober 1989.

²⁷ *Frauenförderpläne und -maßnahmen. Textsammlung. Der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen*. a. a. O.

²⁸ *Berufsbildungsbericht 1989*. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn 1989, S. 105

²⁹ *Berufsbildungsbericht 1990*. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn 1990, S. 119