



„StrOHMerinnen“: Ausbildung junger Frauen zur Elektroinstallateurin Ergebnisse einer Wissenschaftlichen Begleitung

ANNEMARIE CORDES

► Freisprechungsfeier der Elektro-Innung Berlin im April 2001 für die frisch gebackenen Jung-Gesellen nach bestandener Gesellenprüfung: Unter den 321 jungen Elektro-Installateuren fallen zehn junge Frauen auf, die selbstbewusst den Gesellenbrief in Empfang nehmen.

Diese Frauen haben 1997–2001 – gefördert aus Mitteln des ESF und des Senats von Berlin – bei LIFE e. V. im Projekt StrOHMerinnen in Berlin eine Ausbildung zur Elektro-Installateurin absolviert, darunter zwei Abiturientinnen

Hervorgegangen aus einem Frauenprojekt an der Technischen Universität Berlin ist LIFE e. V. heute einer der größten Frauenbildungsträger im Umweltbereich, der sich auch über die Grenzen Deutschlands hinaus einen Namen gemacht hat. Das Besondere an der Arbeit von LIFE e. V. ist die Verbindung von umweltpolitischen und frauenpolitischen Zielen. In diesem Zusammenhang engagiert sich der Verein auch für Chancengleichheit in frauentypischen Berufsbereichen, insbesondere durch Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung. www.life-online.de

und zwei Hauptschulabsolventinnen neben sechs Realschülerinnen. Bei den „StrOHMerinnen“ – der Name bezieht sich auf den „Widerstand“ in den Theorien zur Stromleitung des Physikers Ohm – handelt es sich nicht um ein außerbetriebliches Ausbildungsprojekt aus dem weiten Spektrum der Benachteiligtenförderung. Dieses innovative Projekt verfolgt die ehrgeizige Zielstellung, in enger Kooperation mit Be-

trieben und den Fachverbänden des Handwerks den Anteil junger Frauen im Elektro-Handwerk zu erhöhen, der im Berlin in der Nähe der Nachweisgrenze bei zwei Prozent liegt, in anderen Bundesländern nicht sehr viel höher.

Die zehn jungen Frauen des Ausbildungsprojekts „StrOHMerinnen“ haben gleich im ersten Anlauf die schwierige Gesellenprüfung bestanden (nicht bestanden haben 44 % = 250 Auszubildende), drei der jungen Frauen sind unter den Jahrgangs-Besten. Der Weg dieser jungen Frauen in das Elektrohandwerk wurde wissenschaftlich begleitet: Der Abschlussbericht „Strom und StrOHMerinnen – Wege und Umwege von jungen Frauen in das Berliner Elektro-Handwerk“ liegt jetzt vor.

Es gibt nicht sehr viele formative Evaluationen, mit denen – im Unterschied zu den rückblickenden, summativen Evaluationen – Forscher oder Forscherinnen in der Berufsbildungsforschung die Chance hatten, drei Jahre lang hinter den Kulissen den Alltag beruflicher Bildung zu begleiten und mit den gewonnenen Zwischenergebnissen Gestaltung und Verlauf eines Projekts mit zu beeinflussen.

Diese Fallstudie zeichnet die Erfolge und Dilemmata der Frauenförderung in den sog. „Männerberufen“ exemplarisch nach. Dabei verknüpft sie interessante Passagen aus den Interviews mit den jungen Frauen, die im Verlauf der drei Jahre mehrfach in längeren, qualitativ ausgewerteten Interviews befragt wurden, mit neueren Ergebnissen der Frauen- und Berufsbildungsforschung. Über das speziell auf Frauen ausgerichtete Angebot eines innovativen Ausbildungsträgers wurde den Auszubildenden überhaupt erst Mut gemacht, sich in dieses Berufsfeld und damit den Sprung ins „wirkliche Leben“ in der reinen Männerwelt der Betriebe bei langen Praktikumszeiten hineinzuwagen.

Wie andere Forschungsergebnisse zeigt auch dieser Bericht, dass junge Frauen, die den Berufsweg in das Handwerk oder die Technik einschlagen, nach anfänglicher Skepsis oft eine hohe Identifikation mit dem erlernten Beruf und teilweise bessere Abschlüsse als ihre männlichen Kollegen erreichen. Die Interviews mit den jungen Frauen und auch die Befragungen der Betriebe machen deutlich, dass Leistungen nicht allein entscheidend sind, sondern dass sich Erfolg oder Misserfolg der Integration der jungen Frauen in die männlich bestimmte Betriebskultur beim Zusammentreffen zweier Geschlechter in so disproportionalen Mehrheits- und Minderheitsgefüge entscheiden. „Ich muss das Gefühl haben, die stehen hinter mir“, sagt eine junge Frau als Fazit für einen von allen geschilderten Balanceakt. Es war schwer für sie, in ihren unterschiedlichen Erlebnissen einen sicheren Boden und eine klare Rolle zu finden, zwischen den Mustern als „etwas Besonderem“ oder als „das störend Andere“ – ihr Wunsch ist die selbstverständliche Normalität. Die Befragung der Betriebe nach ihren

Erfahrungen mit den Praktikantinnen spiegelt die Ambivalenzen: Fast alle haben sehr gute Erfahrungen mit den jungen Frauen gemacht und loben die Leistungen, viele zögern aber noch bei der Frage nach der Übernahme nach der Lehre. Die jungen Frauen spüren dieses Zögern und reagieren verunsichert. An der zweiten Schwelle zeigte sich das Zusammenwirken von externen und verinnerlichten Anzweiflungen, das allein durch Qualifikation und Leistung nicht überwindbar ist.



Auszubildende Dzenina bei der Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach der Ausbildungswerkstatt

Die bisher verfolgten Strategien zur Umsetzung der Forderung nach „Mehr Frauen ins Handwerk“ setzen ausschließlich an der subjektiven Seite der jungen Frauen mit der Verstärkung der „Push-Faktoren“ an: Wie können sie besser ausgebildet, beraten, gecoacht werden? Diese Strategie erfordert eine enorme Anpassungs-, wenn nicht sogar Unterordnungsbereitschaft an eine betriebliche Kultur, die auch von vielen Handwerksmeistern mittlerweile selbst nicht mehr als optimal angesehen wird. Neue Anforderungen im Dienstleistungsbereich, in der Beteiligung an Ausschreibungen, bei gestalterischen Qualitäten und Kundenberatung, im Umweltschutz genauso wie in der zunehmenden Europäisierung der Arbeit erfordern neue Qualifikationen, die im Leitbild des männlichen „tüchtigen Gesellen“ nicht unbedingt mehr aufgehoben sind.

Professor KUCERA vom Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen hat schon 1997 darauf hingewiesen, dass das Handwerk ein immer dringlicher werdendes Nachwuchsproblem hat, das nicht quantitativer, sondern qualitativer Natur ist: „Ein besonders Erfolg versprechendes, aber bisher noch weitgehend ungenutztes Potenzial stellen die Frauen dar.“ Ansätze zur Überwindung der Hürden, die für junge Frauen offensichtlich immer noch existieren, sieht er vor allem in der Änderung der weit verbreiteten Auffassungen über Rollenklischees und in der Bildung eines frauenfreundlichen Images für das gesamte Handwerk,

auch für bisher typische Männerberufe. Beides ist sicherlich ein sehr schwieriges und langwieriges Unterfangen. Das bedeutet, dass die „Pull-Faktoren“, d. h. die Elemente, die Handwerksbetriebe besonders für Frauen attraktiver im Sinne von „anziehender“ machen, genauso beachtet werden müssen wie die bisher fast ausschließlich beachteten „Push-Faktoren“.

Neben den praktischen Erfahrungen in den Betrieben des Elektrohandwerks spielt die Qualität der Ausbildung in der Lehrwerkstatt eine entscheidende Rolle für den Erfolg der StrOHMerinnen beim Abschluss der Ausbildung. Auffällig war der hohe Anteil an selbst gesteuerten Lernprozessen und eigenverantwortlicher Arbeit mit hoher Anwendungsorientierung sowie das teamorientierte Ausbildungsklima, gepaart mit Ausbildungsinhalten auf dem neuesten fachlichen Stand, insbesondere bei den modernen Steuerungstechniken (BUS-Systemen). Alle Auszubildenden erwarben außerdem eine extern durch die Deutsche Gesellschaft für Solarenergie zertifizierte Zusatzqualifikation im Bereich der Solartechniken.

Nachdenkliches Fazit der Fallstudie: „Mit dem Projekt StrOHMerinnen hat LIFE e. V. den erneuten Beweis erbracht, dass die Potenziale von Männern und Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gleich sind – ein weiteres Plädoyer für eine radikale Gleichheit der Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten beider Geschlechter. Entscheidend ist der Unterschied, der in den Selbstkonzepten der Individuen entsteht, je nachdem, ob sie in Übereinstimmung mit den Geschlechterstereotypen leben (das ist die Mehrheit der Jungen, die sich für Mathematik und Technik interessieren) oder in Selbstkonzepten, die sich in Abgrenzung zu den Geschlechterstereotypen befinden (für die Mehrheit der wenigen Frauen in diesem Bereich). Das führt zu Unterschieden in der Realisierung von Interessen, Wissen und Kompetenzen ... Entscheidend wird sein, dass sich die Potenziale nur dann festigen und entwickeln können, wenn sie wahrgenommen, angenommen und geschätzt werden.“ ■

Anmerkungen

- 1 Cordes, A.: *Strom und StrOHMerinnen – Wege und Umwege von jungen Frauen in das Berliner Elektrohandwerk*. Berlin 2002. Die Fallstudie steht im Internet unter: www.life-online.de
- 2 Kucera, G.: *Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk – unter besonderer Berücksichtigung der Frauen*. In: *Der Faktor Humankapital im Handwerk*. Veröffentlichung des Seminars für Handwerkswesen an der Universität Duderstadt 1997, S. 35–73