

Gleich gebildet — und auch gleichgestellt?

Ein empirischer Vergleich der Berufssituation und des Berufserfolgs jüngerer Frauen und Männer in qualifizierten Angestelltenberufen des kaufmännisch-verwaltenden Bereichs

Sigrid Damm-Rüger

Frauen haben in der Allgemeinbildung und der Berufsausbildung in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte gemacht und gegenüber den Männern immens aufgeholt.¹⁾ Die bildungsmäßigen Verbesserungen schlagen sich jedoch nicht in entsprechenden Verbesserungen der beruflichen Situation von Frauen, d. h. in der Angleichung an die berufliche Situation der Männer nieder. Noch immer liegen die Frauen im Einkommen und in der beruflichen Position im Durchschnitt weit hinter den Männern. Das wird in der Regel darauf zurückgeführt, daß viele Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen teilzeitbeschäftigt sind oder die Erwerbsarbeit unterbrechen und eine geringere Beschäftigungsdauer bzw. -erfahrung vorzuweisen haben.

Im folgenden soll zunächst noch einmal kurz der Bildungsanstieg der bundesrepublikanischen Frauen und Mädchen veranschaulicht werden. Dann wird anhand eines empirischen Vergleichs des Berufserfolgs qualifizierter junger Frauen und Männer der Frage nachgegangen, ob die Faktoren Bildung, Arbeitszeitumfang und Beschäftigungsdauer für die berufliche Situation bzw. für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ausschlaggebend sind. Wäre dem so, müßten gleich gut qualifizierte jüngere Frauen und Männer, die im erlernten Beruf vollzeitbeschäftigt sind, gleichgestellt sein.



Sigrid Damm-Rüger

Dipl.-Soziologin; wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Qualifikationsstrukturen, Berufsbildungsstatistik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin. Arbeitsbereich: Erhebungen und Analysen zu Qualifikationsstruktur und Berufsverlauf einzelner Bevölkerungsgruppen; Berufsausbildung von Frauen.

Zur Entwicklung des Vorbildungs- und Ausbildungsniveaus der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland

Die Bildungsexpansion, die in der Bundesrepublik seit Beginn der sechziger Jahre stattfindet, hat insbesondere auch zu einem beeindruckenden Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen und Mädchen geführt. Das gilt sowohl für den all-

Hauptschule und immer mehr Schüler und Schülerinnen die Realschule oder das Gymnasium besuchten. Diese Entwicklung war bei den Schüler~~innen~~ aber noch einmal um etliches stärker.

In dem genannten Zeitraum — sank der Anteil der Schülerinnen, die die Hauptschule besuchten, von 63% auf 29%, der entsprechende Anteil der Schüler aber nur von 57% auf 33%, — stieg der Anteil der Schülerinnen, die das Gymnasium besuchten, von 20% auf 38%, der entsprechende Anteil der Schüler aber nur von 28% auf 36%.

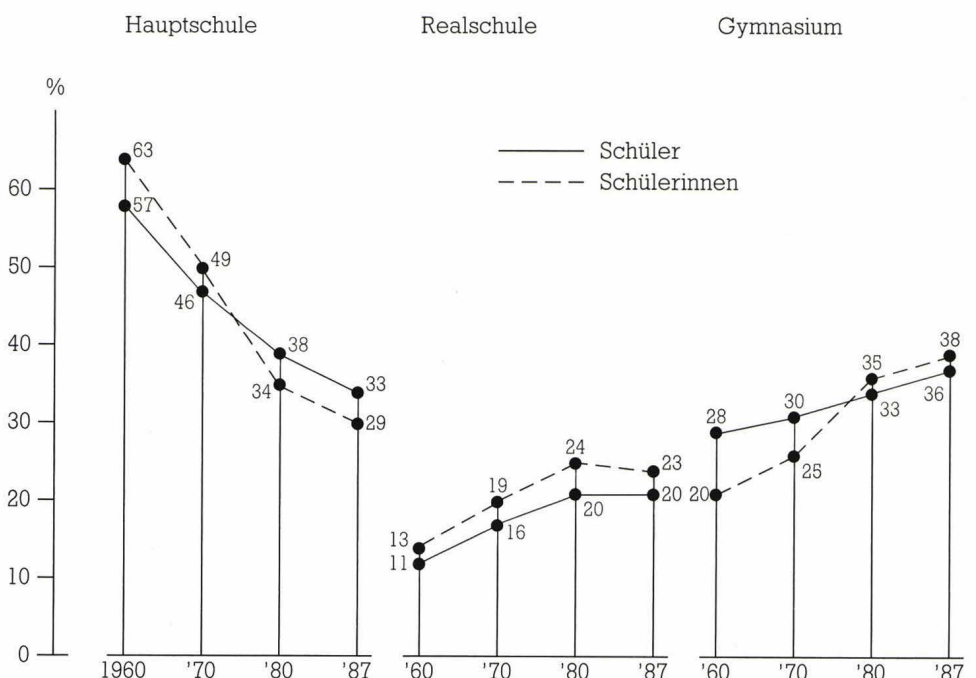
Dies bedeutet vor allem: Seit längerem schon, mindestens seit Ende der 70er Jahre, haben Frauen und Mädchen im Durchschnitt eine höhere Vorbildung bzw. Allgemeinbildung vorzuweisen als die jungen Männer.

Und auch in der beruflichen Bildung haben die Frauen gegenüber den Männern stark aufgeholt, al-

gemeinbildenden Bereich als auch für den der beruflichen Bildung.

Die folgende Grafik zeigt, daß zwischen 1960 und 1987 immer weniger Schüler und Schülerinnen die

Entwicklung des Schulbesuchs (Sekundarstufe I und II) in den drei wichtigsten allgemeinbildenden Schulzweigen zwischen 1960 und 1987 getrennt nach Geschlecht.



Quelle: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1988/89

lerdings nicht im gleichen Maße wie im allgemeinbildenden Bereich. Dies verdeutlicht Übersicht 1, in der die Entwicklung des beruflichen Abschlus­sniveaus der weiblichen und männlichen Bevölkerung über drei Generationen hinweg dargestellt wird. Verglichen werden die (1987) 30- bis 34jährigen mit den 50- bis 54jährigen und den Menschen ab 65 Jahren — insgesamt und aufgegliedert nach Geschlecht — hinsichtlich ihrer **letzten** beruflichen Abschlüsse.²⁾

1987 hatten von den älteren Menschen ab 65 Jahren nur 45% einen beruflichen Abschluß, von den 50- bis 54jährigen bereits 62% und von den 30- bis 34jährigen knapp 80%. Die Aufgliederung nach Geschlecht macht deutlich, daß dieser insgesamt starke Bildungsanstieg der Bevölkerung in der Bundesrepublik größtenteils auf das Konto der Frauen geht: 1987 besaßen von den älteren Frauen erst 30% einen beruflichen Abschluß (Männer 72%), von den 50- bis 54jährigen bereits 46% (Männer 77%), von den 30- bis 34jährigen 74% (Männer 84%). Und wie die Daten zur Entwicklung der Frauen innerhalb der vier dargestellten Abschlußebenen zeigen, haben die Frauen in allen vier Ausbildungssektoren aufgeholt, besonders stark aber in den beiden Bereichen „Lehr-/Anlernausbildung“ (einschließlich Berufsfachschulabschluß und dgl.) und „Abschluß an einer wissenschaftlichen Hochschule“.

Übersicht 1 mag den Eindruck vermitteln, im dualen Sektor der beruflichen Bildung („Lehr-/Anlernausbildung“) hätten die Frauen die Männer bereits seit geraumer Zeit überholt (30- bis 34jährige Frauen 58%, Männer 56%). Dieser Eindruck trägt: Die traditionelle, langsam geringer gewordene, aber noch heute zu verzeichnende Unterrepräsentanz der jungen Frauen im dualen System (1960 bis 1976 Frauenanteil in etwa konstant bei 36%, 1988 43%) kommt hier in den Daten deshalb nicht zum Ausdruck, weil im Mikrozensus unter die Kategorie „Lehr-/Anlernaus-

Übersicht 1: *Bevölkerung 1987 nach ausgewählten Altersgruppen, Geschlecht und beruflichem Abschluß*

| Alter | Personen absolut in Tsd. | mit beruflichem Abschluß | | | | |
|--------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|-----------------------------------|---|----------------|
| | | Lehr-/Anlernausbildung ¹⁾ % | Fachschulabschluß ²⁾ % | Fachhochschule ³⁾ % | Wissenschaftliche Hochschule ⁴⁾ % | insgesamt % |
| Bevölkerung | | | | | | |
| 30—34 Jahre | 4 237 | 57 | 7 | 5 | 10 | 79 |
| 50—54 Jahre | 4 126 | 49 | 7 | 2 | 4 | 62 |
| 65 Jahre und älter | 9 625 | 38 | 4 | 1 | 2 | 45 |
| Männer | | | | | | |
| 30—34 Jahre | 2 141 | 56 | 10 | 7 | 11 | 84 |
| 50—54 Jahre | 2 086 | 57 | 11 | 4 | 5 | 77 |
| 65 Jahre und älter | 3 386 | 55 | 9 | 3 | 5 | 72 |
| Frauen | | | | | | |
| 30—34 Jahre | 2 096 | 58 | 4 | 3 | 9 | 74 |
| 50—54 Jahre | 2 040 | 41 | 2 | 1 | 2 | 46 |
| 65 Jahre und älter | 6 240 | 28 | 1 | 0 | 1 | 30 |

¹⁾ Einschließlich gleichwertigem Berufsfachschulabschluß sowie beruflichem Praktikum

²⁾ Einschließlich einer Meister-/Technikerausbildung

³⁾ Einschließlich Ingenieurabschluß

⁴⁾ Einschließlich Lehrerausbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 1. Reihe 4.1.2 1987.

bildung“ unter anderem auch Teile der vollzeitschulischen Berufsfachschulausbildung subsumiert werden (vgl. Anmerkung 1 der Übersicht 1). Und in dieser sind die Frauen deutlich überrepräsentiert. Hinzu kommt, daß ein höherer Anteil von Männern als von Frauen an eine duale Ausbildung noch eine Fachschulausbildung und/oder ein Studium anschließt und damit einen höheren letzten Abschluß erreicht als den dualen.

Bildungsanstieg und berufliche Verbesserung

Eine Beantwortung der Frage, ob sich oder inwieweit sich die soziale und berufliche Situation der Frauen in der Bundesrepublik infolge ihres gestiegenen Ausbildungsniveaus verbessert bzw. an die Situation der Männer angenähert hat, ist nur schwer möglich. Zum einen sind die für eine umfassende Bearbeitung dieser Fragestellung not-

wendigen Daten nicht vorhanden bzw. nicht tief genug gegliedert oder aufgrund unterschiedlicher Datenbasen bzw. unterschiedlicher Erhebungszeitpunkte nicht aufeinander beziehbar. Zum anderen ist die Bewertung vorhandener Daten, das Verständnis von dem, was als Verbesserung der beruflichen Situation zu werten ist, höchst unterschiedlich. So wird z. B. von den einen die Tatsache, daß zwischen 1970 und 1987 — trotz zweier Konjunktur- und Beschäftigungskrisen — die Zahl der erwerbstätigen Frauen um rund 470 000 anstieg, während im gleichen Zeitraum die Zahl der erwerbstätigen Männer um rund 1,2 Millionen sank, als „Wandel der Beschäftigungsstruktur zugunsten der Frauen“³⁾ gewertet. Andere hingegen sehen in dieser Entwicklung aufgrund der Zusatzinformationen, daß es sich bei dem Zuwachs an weiblichen Erwerbstätigen vornehmlich um eine Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen handelt, deren Tätigkeit in den meisten Fällen unqualifiziert

und gering entlohnt sowie häufig tarif- und sozialversicherungsrechtlich nicht oder nicht voll eingebunden ist und daß der Anstieg an Teilzeitstellen von einer Abnahme an Vollzeitarbeitsplätzen für Frauen begleitet war, eine globale Verschlechterung der beruflichen Situation von Frauen, ja ein Indiz für einen Trend unserer Gesellschaft zur „Feminisierung von prekären Arbeitsverhältnissen und Armut“.⁴⁾

Daher sei das Feld umfassender Aufrechnungen und Vergleiche verlassen und der eingeschränkten Fragestellung nachgegangen, ob es Anzeichen dafür gibt, daß sich bei gleichen Qualifikationsvoraussetzungen von erwerbstätigen Frauen und Männern auch gleiche Berufssituationen dieser Frauen und Männer herstellen. Das sollte doch zumindest dort der Fall sein, wo nicht nur die eingebrachten Qualifikationen, sondern auch andere wesentliche Arbeitsbedingungen wie vor allem Beschäftigungsumfang (wöchentliche Arbeitszeit) und -dauer von Frauen und Männern gleich sind.

Methodische Anmerkungen zum Vergleich qualifizierter junger Frauen und Männer

Anhand von Daten aus einer repräsentativen Großerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁵⁾ wird im folgenden untersucht, ob junge Frauen und Männer, die in denselben Berufen ausgebildet und einschlägig (d. h. im erlernten oder einem verwandten Beruf) vollzeitlich beschäftigt sind, in bezug auf berufliche Position, Einkommen und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gleichgestellt sind.

Verglichen werden Frauen und Männer im Alter von unter 35 Jahren (untergliedert in drei Altersgruppen), die 1986 in den nachstehenden sechs qualifizierten Berufen bzw. Ausbildungsberufen des kaufmännisch-verwaltenden Sektors ausgebildet und (unbefristet) ein-

schlägig vollzeitbeschäftigt waren: Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau, Bankkaufmann / Bankkauffrau, Industriekaufmann / Industriekauffrau, Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte, Kaufmann / Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann / Bürokauffrau.⁶⁾ Die Untersuchung bezieht nur die **unter 35jährigen** Vollzeitbeschäftigten ein, weil davon auszugehen ist, daß in dieser Gruppe Aufstiegsprozesse besonders deutlich werden, und weil von den Frauen dieser Gruppe angenommen werden kann, daß sie ihre Berufstätigkeit nicht für längere Zeit unterbrochen hatten.

Die Annahme, daß die hier untersuchten vollbeschäftigten Frauen unter 35 Jahren bis zum Zeitpunkt ihrer Befragung keine oder keine längere Berufsunterbrechung vorgenommen hatten, wird durch folgende Daten zur Struktur des untersuchten Samples gestützt: Während die drei Altersgruppen, in die die unter 35jährigen aufgegliedert wurden, insgesamt in etwa gleich besetzt waren, änderte sich die Zusammensetzung der Altersgruppen nach Geschlecht diametral: Von den unter 25jährigen Untersuchten waren etwa zwei Drittel Frauen, von den 25- bis 29jährigen war die Hälfte weiblich, die Hälfte männlich und von den 30- bis 34jährigen waren zwei Drittel Männer. Daraus ist nicht nur zu schließen, daß viele qualifizierte junge Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen das Feld qualifizierter Vollzeitbeschäftigung auf Dauer verlassen, sondern auch, daß diejenigen, die dieses Feld nur zeitweilig verlassen, mit 35 Jahren noch nicht wieder zurückgekehrt sind. Hinzuzufügen ist in diesem Zusammenhang, daß in der Untersuchungsgruppe nur 16% der jungen Frauen, aber 42% (!) der jungen Männer Kinder hatten.

Die Untersuchungsgruppe umfaßte 1 164 Personen. Frauen und Männer waren zu etwa gleichen Teilen vertreten. Die Untergliederung der Untersuchungsgruppe in drei männliche und drei weibliche Altersgruppen ergaben sechs Teil-

sample. Durch ein Gewichtungsverfahren erhielt jeder der ausgewählten Berufe bzw. seine Daten jeweils innerhalb eines Teilsamples das gleiche Gewicht.⁷⁾

Die Ergebnisse des Vergleichs — berufliche Position, Einkommen und Weiterbildungsbeteiligung

Ein Vergleich der qualifizierten jungen Frauen und Männer nach ihrer beruflichen Position — siehe Übersicht 2 — ergibt deutliche Differenzen nach Geschlecht — trotz der für beide Geschlechtergruppen gleichen Ausbildungsvoraussetzungen sowie Arbeitsbedingungen (Arbeit im erlernten Beruf, Vollzeitbeschäftigung, ununterbrochene oder nur geringfügig unterbrochene Beschäftigungsdauer). Die Übersicht zeigt, daß die Differenzen zwischen den qualifizierten jungen Frauen und Männern schon in den ersten Berufsjahren beginnen und mit zunehmendem Alter wachsen: So sind von den Frauen unter 25 Jahren 4% in Leitungspositionen, von den entsprechenden Männern 7%, von den 25- bis 29jährigen Frauen 9% gegenüber 20% der vergleichbaren Männer und von den 30- bis 34jährigen Frauen nur 10% im Vergleich zu 30% der entsprechenden Männer.

Trotz gleicher qualitativer Voraussetzungen machen also jüngere erwerbstätige Männer auffallend häufiger Karriere als jüngere erwerbstätige Frauen.

Das schlägt sich auch sehr deutlich in den Einkommensunterschieden zwischen den qualifizierten jungen Frauen und Männern nieder (vgl. Übersicht 3).

Die Differenzen zwischen den qualifizierten jungen Männern und Frauen sind schon bei den Berufsanfängern und -anfängerinnen sichtbar. Mit zunehmendem Alter wachsen die Differenzen. So nimmt der Anteil der jungen Frauen im obersten Einkommensbereich

Übersicht 2: *Berufliche Position qualifizierter junger Frauen und Männer*

| Altersstufe/ Geschlecht | Anzahl der Befragten | Einfache Angestellte % | Qualifizierte Angestellte % | Leitende Angestellte % | Σ % |
|----------------------------|-------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|--------|
| unter 25 Jahren | | | | | |
| Männer | 136 | 23 | 70 | 7 | 100 |
| Frauen | 236 | 25 | 71 | 4 | 100 |
| 25–29 Jahre | | | | | |
| Männer | 206 | 14 | 66 | 20 | 100 |
| Frauen | 205 | 14 | 76 | 9 | 100 |
| 30–34 Jahre | | | | | |
| Männer | 256 | 10 | 60 | 30 | 100 |
| Frauen | 125 | 17 | 73 | 10 | 100 |

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1985/86; gewichtete Teilstichprobe nur vollzeitbeschäftigter gelernter Frauen und Männer unter 35 Jahren in ausgewählten qualifizierten Angestelltenberufen; zur Methode vgl. oben.

Übersicht 3: *Monatliches Bruttoeinkommen qualifizierter junger Frauen und Männer*

| Altersstufe/ Geschlecht | Anzahl der Befragten | bis 1 999 DM % | 2 000 bis 2 499 DM % | 2 500 bis 2 999 DM % | 3 000 bis 3 999 DM % | 4 000 DM und mehr % | Σ % |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|--------|
| unter 25 Jahren | | | | | | | |
| Männer | 111 | 40 | 42 | 14 | 4 | 0 | 100 |
| Frauen | 223 | 49 | 36 | 13 | 1 | 0 | 100 |
| 25–29 Jahre | | | | | | | |
| Männer | 183 | 11 | 25 | 36 | 18 | 9 | 100 |
| Frauen | 190 | 23 | 27 | 28 | 17 | 4 | 100 |
| 30–34 Jahre | | | | | | | |
| Männer | 233 | 7 | 13 | 26 | 32 | 22 | 100 |
| Frauen | 116 | 5 | 33 | 26 | 32 | 4 | 100 |

ohne Verweigerer (K. A. = 108)

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1985/86; gewichtete Teilstichprobe nur vollzeitbeschäftigter gelernter Frauen und Männer unter 35 Jahren in ausgewählten qualifizierten Angestelltenberufen; zur Methode vgl. oben.

(4 000 DM und mehr) mit zunehmendem Alter nur geringfügig zu und stagniert bei 4%; dagegen wächst der Anteil der jungen Männer in dem obersten Einkommensbereich mit dem Alter auf 22% an. Und in den unteren beiden Einkommensgruppen nimmt der Anteil der jungen Frauen mit dem Alter von insgesamt 85% nur auf knapp 40% ab, der Anteil der jungen Männer aber von insgesamt 82% auf 20%.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist nicht nur ein Indikator für berufliches Engagement von Beschäftigten, sondern auch eine Folge der von den Beschäftigten konkret wahrzunehmenden Aufgaben und Tätigkeiten mit daraus erwachsenden Notwendigkeiten und Chancen der Weiterbildung. Und schließlich ist sie auch Ausdruck einer besonderen Förderung von Beschäftigten durch deren Arbeitgeber.

Wie Übersicht 4 zeigt, nehmen unter den hier Untersuchten deutlich mehr der jüngeren qualifizierten Männer als der entsprechenden Frauen an beruflicher Weiterbildung teil.

So haben in einem Zeitraum von ca. fünf Jahren 36% der untersuchten Männer unter 25 Jahren, aber nur 30% der entsprechenden Frauen an beruflicher Weiterbildung teilgenommen — von den 30- bis 34jährigen Männern 48%, von den entsprechenden Frauen aber nur 36%.⁸⁾

Da davon ausgegangen werden kann, daß die hier untersuchten jungen Frauen aufgrund ihrer guten Ausbildung und ihrer einschlägigen Vollzeitbeschäftigung ein generelles berufliches Engagement mitbringen, dürften diese Differenzen in der Fortbildungsteilnahme die Folge geschlechtsspezifischer Aufgabenzuweisung und Förderung sein.

Fazit

Selbst bei gleichen Voraussetzungen (Ausbildung, unbefristete Vollzeitbeschäftigung im erlernten oder verwandten Beruf, ununterbrochene oder nur geringfügig unterbrochene Erwerbstätigkeit) sind die berufstätigen Frauen den berufstätigen Männern nicht gleichgestellt. Das zeigen die Differenzen zwischen den hier untersuchten gleichermaßen qualifizierten und auch qualifiziert vollzeitbeschäftigten jungen Frauen und Männern unter 35 Jahren hinsichtlich berufliche Position, Einkommen und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Die im Vergleich zu den befragten Männern erheblich ungünstigere berufliche Entwicklung der befragten Frauen dürfte auf — häufiger nicht einmal bewußte — geschlechtsspezifische betriebliche Personalstrategien bei der Zuweisung von Tätigkeiten, Gehalts- und Leistungsgruppen, Gratifikationen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zurückzuführen sein.

Es wird deutlich, daß Qualifikation und beruflicher Einsatz der Frauen

Übersicht 4: *Teilnahme qualifizierter junger Frauen und Männer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung*

| Altersstufe/ Geschlecht | Anzahl der Befragten | Berufliche Weiterbildung 1980—1985/86 | | |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-----------|--------|
| | | ja % | nein % | Σ % |
| unter 25 Jahren | | | | |
| Männer | 136 | 36 | 64 | 100 |
| Frauen | 236 | 30 | 70 | 100 |
| 25—29 Jahre | | | | |
| Männer | 206 | 46 | 54 | 100 |
| Frauen | 205 | 36 | 64 | 100 |
| 30—34 Jahre | | | | |
| Männer | 256 | 48 | 52 | 100 |
| Frauen | 125 | 36 | 64 | 100 |

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1985/86; gewichtete Teilstichprobe nur vollzeitbeschäftigter gelernter Frauen und Männer unter 35 Jahren in ausgewählten qualifizierten Angestelltenberufen; zur Methode vgl. oben.

zwar notwendige Voraussetzungen ihrer beruflichen Gleichstellung sind, daß aber eine weitere unabdingbare Voraussetzung für die Gleichstellung der Abbau der geschlechtsspezifischen und geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, Rollenzuweisung, Sozialisation und Berufszuordnung ist. Denn die in unserer Gesellschaft zwar teilweise in Frage gestellte, aber immer noch überwiegend praktizierte traditionelle Arbeits- und Aufgabenteilung unter den Geschlechtern bewirkt nicht nur, daß noch immer viele Frauen und Mädchen in der Bundesrepublik geringere Ausbildungsambitionen haben oder infolge familiärer Verpflichtungen aus dem Beruf ausscheiden oder berufliche Nachteile in Kauf nehmen (müssen). Sondern sie hat auch zur Folge, daß das weibliche Arbeitsvermögen grundsätzlich gering(er) geschätzt wird, den Mädchen und Frauen weniger zugetraut wird und (in Vorwegnahme der geringeren Verwertungschancen weiblicher Arbeitskraft) in die Frauen und Mädchen weniger investiert wird. Das trifft konsequenterweise auch die Frauen und Mädchen, die ohne Familie bleiben oder die wegen einer eigenen Familie auf eine eigenständige ökonomische Existenz und auf Berufsperspektiven nicht verzichten wollen.

Erst eine gesellschaftliche Situation, in der die Männer in der Lage und bereit sind, verantwortlich die Hälfte der Familien- und Hausarbeit zu leisten, und in der die Arbeitgeber sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Arbeitskräften mit Abwesenheiten, Fehlzeiten, Berufsunterbrechungen infolge familiärer Verpflichtungen rechnen müssen, wird der beruflichen und sozialen Diskriminierung der Frauen den Boden entziehen können.

Notwendig ist daher eine Gesellschaftspolitik, die die geschlechtliche Arbeitsteilung, Rollentrennung und Hierarchie zwischen Männern und Frauen als die eigentliche und strukturelle Ursache von Frauenbenachteiligung bewußt zu machen und abzubauen sucht. Und notwendig sind bildungs-, familien-, sozial-, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen, die von dieser gesellschaftspolitischen Zielsetzung geleitet sind und eine Umsetzung der Bildungserfolge und des Berufseingagements der Frauen in berufliche Erfolge bzw. in berufliche Gleichstellung mit den Männern unterstützen, d. h. praktisch ermöglichen. Entsprechende Forderungen sind von den Frauen in den letzten zwanzig Jahren auch entwickelt und gestellt worden. Sie reichen von Forderungen

nach Abbau der Rollenfixierung in den Schulbüchern und Abbau der Rollenfixierung von Erziehern und Erzieherinnen, Lehrern und Lehrerinnen, Ausbildern und Ausbilderinnen, Berufsberatern und Berufsberaterinnen durch gezielte Fortbildung bis hin zu Forderungen nach gesetzlichem **Elternurlaub** unter Ausgleich des Verdienstaufschlags (in Schweden existiert dafür z. B. eine staatliche Elternversicherung), nach Arbeitszeitverkürzung unter Lohnausgleich oder Verdienstaufschlag durch Fondsregelung für **Eltern** mit Kleinkindern (6-Stunden-Tag für Vollbeschäftigte), nach ausreichender und pädagogisch befriedigender außerhäuslicher Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und Ganztagschulen und nach Quotierung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie Leitungspositionen für Frauen und Männer.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. dazu, aber auch zu den verbliebenen, beträchtlichen Problemen für Frauen und Mädchen im Bereich der beruflichen Bildung Damm-Rüger, S.: Frauen in der Bundesrepublik — ihre Vorbildung und ihre Ausbildung. In: Forschung zur Berufsbildung, Heft 5, 1990.
- ²⁾ Die Daten stammen aus dem Mikrozensus 1987. Als jüngste Generation werden hier die 30- bis 34jährigen präsentiert, weil von den noch Jüngeren viele ihre Fachhochschul- oder Hochschulausbildung noch nicht beendet haben. Es ist davon auszugehen, daß die 1987 20- bis 24jährigen am Ende ihres Ausbildungsverlaufs, also die 1997 dann 30- bis 34jährigen ein deutlich höheres Abschlußniveau zeigen werden als die heute (1987) 30- bis 34jährigen.
- ³⁾ Alex, L.: Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, Vortragsmanuskript anlässlich einer Tagung der Industriegewerkschaft Chemie in Hattingen, März 1987, S. 2.
- ⁴⁾ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und Arbeitsmarkt. In: Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1984 (überarbeitete Neuauflage); Büchtemann, Chr., Schupp, J.: Zur Sozioökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1986 (discussion paper II M/LMP 86-15 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung); Möller, C.: Flexibel in die Armut. In: Forschungsberichte des Hamburger Instituts für Sozialforschung, Hamburg 1988.
- ⁵⁾ 1985/86 wurde von den beiden Instituten gemeinsam eine repräsentative Befragung zur Ausbildung, zur aktuellen Beschäftigung und zum Berufsverlauf von rund 26 500 deutschen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende und mit-helfende Familienangehörige) durchgeführt; vgl. dazu Jansen, R.: Informationen zum Forschungsprojekt „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1987.

6) Als qualifizierte Angestelltenberufe können die sechs genannten Berufe gelten, weil auf sie in einer dreijährigen Ausbildung vorbereitet wird und weil sie in der von Clauß/Jansen entwickelten Rangskala stark besetzter Ausbildungsberufe, die sich auf eine Bewertung der Berufssituation und des Berufserfolgs von Ausgebildeten stützt, eine günstige Position einnehmen. Die ersten fünf der genannten Berufe nehmen in der Rangskala die vordersten Plätze ein, der Beruf Bürokaufmann/Bürokauffrau rangiert immerhin noch auf Platz 16. Vgl. Clauß, Th., Jansen, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg: Die Bewertung von Ausbildungsberufen mit Hilfe von empirisch gewonnenen Indikatoren. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, Berlin/Bonn 1984, S. 76. Als einschlägig beschäftigt galten die hier Untersuchten, wenn sie in einer der folgenden Berufsgruppen tätig waren: Warenkaufleute (Berufsgruppe 68), Bank- und Versicherungskaufleute (69), andere Dienstleistungskaufleute (70), Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe (75–78).

7) Frauen und Männer waren zwar im gesamten Sample etwa gleich stark vertreten, aber nicht in den Einzelberufen. So waren z. B. die Bürokaufleute überwiegend Frauen und die Bank- und Versicherungskaufleute überwiegend Männer. Und auch insgesamt waren die Bürokaufleute stärker vertreten als die Bank- und Versicherungskaufleute. Dieser Umstand ließ befürchten, daß die Ergebnisse des angestrebten Geschlechtervergleichs (Berufserfolg von Frauen und Männern bei gleichen Voraussetzungen in Qualifikation und Beschäftigung) im Falle von signifikanten Differenzen nur zu einem Teil im Geschlecht begründete Differenzen widerspiegeln hätten. Zum anderen Teil hätten mögliche Differenzen lediglich berufsspezifische Unterschiede im Berufserfolg wiedergegeben. Denn die Einzelberufe unterscheiden sich in ihren durchschnittlichen Berufschancen, also hinsichtlich Einkommen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten usw. Um die zu erwartende Verzerrung des hier anvisierten Geschlechtervergleichs durch berufsspezifische Effekte auszuschalten, wurden die im Sample vertretenen Berufe neu gewichtet: Ein Gewichtungungsverfahren gab den ausgewählten Berufen (bzw. ihren Daten) jeweils innerhalb eines jeden Teilsamples das gleiche Gewicht. Der jeweilige Gewichtungsfaktor, mit dem jeder Beruf bzw. seine Daten hier multipliziert wurde, errechnete sich wie folgt:

$$\frac{n \text{ eines Teilsamples}}{6 (= \text{Anzahl der ausgewerteten Berufe})} \cdot n \text{ des Berufs in diesem Teilsample}$$

Eine Gegenüberstellung gewichteter und ungewichteter Auswertungsergebnisse für die unter 35jährigen insgesamt zu einer Reihe von Merkmalen bestätigte die vermutete Verzerrung ungewichteter Daten bei berufsabhängigen Merkmalen wie Einkommen, berufliche Position und Fortbildung: Die gewichteten Daten zeigten für die jungen Frauen hinsichtlich Einkommen, Position und Weiterbildung bessere Ergebnisse als die ungewichteten.

8) Zu den oft auch inhaltlich deutlichen geschlechtsspezifischen Differenzen in der Weiterbildung (Frauen nehmen z. B. häufiger an Schreibmaschinen-, Steno-, Textverarbeitungs- und Fremdsprachenkursen teil, Männer häufiger an Management-, Betriebsführungs-, Finanzierungs- und EDV-Spezialkursen) vgl. u. a. Kloas, P. W. u. a.: Berufseinmündung und Weiterbildung in den ersten Berufsjahren, Arbeitspapiere des Forschungsprojekts 1.070 im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989.

Die neugeordneten Büroberufe

Ingrid Stiller

Ab dem 1. August 1991 kann in den neuen dreijährigen Ausbildungsberufen Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation und Bürokaufmann/Bürokauffrau ausgebildet werden.

Mit dieser Neuordnung besteht endlich eine bundeseinheitlich verbindliche Basis für eine moderne und zukunftsorientiert gestaltete Ausbildung in Ausbildungsberufen, in denen vorwiegend Frauen in unterschiedlichen Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Branchen ausgebildet werden.

Die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen und des Rahmenlehrplans in die Praxis der beruflichen Bildung sollte zügig vorbereitet werden, denn bis zum 1. August 1991 bleibt nur noch wenig Zeit.

Im folgenden werden zentrale Ergebnisse und Handlungsfelder aus dieser Neuordnung und deren Ausstrahlung auf künftige Neuordnungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich dargestellt.



Ingrid Stiller
Bildungsökonomin, M. A., und Leiterin der Abteilung 3.3 „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung erfordern im Spannungsfeld von Bildungs- und Beschäftigungssystem zum einen, diese Ausbildungsberufe am Leitbild computerunterstützter Sachbearbeitung zu orientieren und zum anderen, bei der Konzeption dieser Ausbildungsberufe bildungspolitische Vorgaben wie Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zu berücksichtigen.

Erarbeitung der Ausbildungsordnungsentwürfe und Abstimmung mit dem Entwurf des Rahmenlehrplans

Im Sommer 1987 lagen die „Grundsätze zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe“ vor. Im Sommer 1990 konnten die Sachverständigen des Bundes und der Länder die Arbeit an den Entwürfen der Ausbildungsordnungen und des Rahmenlehrplans erfolgreich abschließen.

In der Zwischenzeit fanden 14 „Getrennte Sitzungen“ der Sachverständigen des Bundes, 17 „Getrennte Sitzungen“ der Sachverständigen der Länder sowie 2 „Gemeinsame Sitzungen“ statt. Die Abstimmung von Ausbildungsrahmenplänen und Rahmenlehrplan wurde zusätzlich unterstützt durch Beobachter, die an den Sitzungen der anderen Partner im dualen System teilnahmen.

Auf der Seite des Bundes gab es 1989 zwei Unterbrechungen der Sachverständigenarbeit, da kein

Ausgangspunkt

Die Ausbildung basiert bisher auf den Berufsbildern zum Bürogehilfen/zur Bürogehilfin von 1941 und zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau von 1962.

Insgesamt bestanden in den beiden Alt-Ausbildungsberufen 1989 **rd. 90 000 Ausbildungsverhältnisse**, davon in dem dreijährigen Ausbildungsberuf Bürokaufmann/Bürokauffrau 73 830 Ausbildungsverhältnisse, von denen 18 099 im Handwerk abgeschlossen waren, und in dem zweijährigen Ausbildungsberuf Bürogehilfe/Bürogehilfin 14 481 Ausbildungsverhältnisse.

Die heutigen und zukünftig absehbaren technischen, wirtschaftlichen