

Frauen in Handwerksberufen: Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich

Eine vergleichende Literaturanalyse

Brigitte Schnock

Bozen, November 1998

Auftraggeber	Durchführendes Institut
 <p>BERUFSBILDUNG SÜDTIROL</p> <p>Autonome Provinz Bozen-Südtirol Deutsche und ladinische Berufsbildung</p>	<p>Sozialforschung und Demoskopie</p>  <p>apollis</p> <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>
	<p>Dominikanerplatz 35 I-39100 BOZEN</p> <p>+39-0471-970115 +39-0471-978245</p> <p>Info@apollis.it</p>

Zitat: Brigitte Schnock (1998): Frauen in Handwerksberufen: Maßnahmen und Erfahrungen in Deutschland und Österreich. Eine vergleichende Literaturstudie. Illustrierter Ergebnisbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bozen.

Interne Projektnummer: 07-98

Projektleitung: Helmuth Pörnbacher

Bozen, 1998.

Inhaltsverzeichnis

1	Ziel der Literaturstudie	9
1.1	Modellversuche und Förderprogramme zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen in Deutschland.....	10
1.2	Maßnahmen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen in Österreich	13
2	Aspekte der Berufswahl bei Mädchen und Frauen	16
2.1	Berufswahlverhalten von Mädchen in Zahlen: Beispiel Österreich.....	16
2.2	Geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen in der Familie.....	17
2.3	Geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen in der Schule.....	18
2.4	Interesse von Mädchen und Frauen an gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.....	20
2.5	Berufswahlorientierung in den Schulen.....	24
2.6	Ausbildungs- und Berufsberatung.....	26
2.7	Die Rolle der Eltern im Berufswahlprozeß.....	29
2.8	Erwartungen und Einstellungen der Mädchen und Frauen als Determinanten der Berufswahl.....	31
2.8.1	Erwartungen an einen gewerblich-technischen Beruf	31
2.8.2	Identifikation mit den weiblichen Geschlechtsrollenerwartungen.....	32
2.9	Arbeitsmarktchancen als Determinanten der Berufswahl.	34
3	Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	36
3.1	Hemmende Faktoren.....	36

3.2	Fördernde Faktoren.....	40
3.3	Erwartungen der Betriebe an weibliche Auszubildende...	40
4	Ausbildung von Mädchen und Frauen in gewerblich- technischen Berufen	42
4.1	Eignungstest und Einstellungsgespräche.....	42
4.2	Bewältigung der Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen	43
4.2.1	Leistungsbereitschaft der weiblichen Auszubildenden.....	43
4.2.2	Leistungsfähigkeit und Leistungsentwicklung.....	44
4.2.3	Prüfungsergebnisse.....	45
4.2.4	Körperkraft.....	46
4.2.5	Arbeitstugenden.....	48
4.2.6	Selbstvertrauen.....	48
4.3	Erfahrungen von Frauen in einer 'Männerdomäne'.....	49
4.3.1	Beweisdruck.....	49
4.3.2	Positive Sonderbehandlung.....	50
4.3.3	Geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung.....	51
4.3.4	Rollenkonflikte am Arbeitsplatz.....	52
5	Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem	54
5.1	Übernahmechancen und Einsatz nach Ausbildungsabschluß.....	54
5.2	Erschwerende Ausgangssituationen bei der Beschäftigungssuche.....	55
5.2.1	Beschäftigungssuche außerhalb des Ausbildungsbetriebes	55
5.2.2	Beschäftigungssuche in Berufen, die in Kleinbetrieben nachgefragt werden.....	56
5.2.3	Beschäftigungssuche nach einer überbetrieblichen Ausbildung.....	58

6	Einsatzbeschränkungen und Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen und Gesellinnen aus der Sicht der Betriebe	59
7	Situation der Frauen in gewerblich-technischen Berufen im Betrieb	63
7.1	Arbeitszufriedenheit.....	63
7.2	Soziale Integration.....	65
7.3	Vereinbarung von Beruf und Familie.....	66
8	Entwicklung des Anteils von Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Beispiel: Deutschland)	69
8.1	Frauen als 'Lückenbüsser' in unattraktiven Männerberufen?!	69
8.2	Frauen in aussichtsreichen 'Männerberufen'.....	70
8.3	Aktuell von Frauen bevorzugte 'Männerberufe'.....	72
9	Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe	73
9.1	Einleitung.....	73
9.2	Ausgangsvoraussetzungen und Motive zur Wahl eines gewerblich-technischen Umschulungsberufs.....	74
9.3	Erfahrungen während der Umschulung.....	77
9.3.1	Unterrichtserfahrungen.....	77
9.3.2	Organisatorische Schwierigkeiten durch Doppelbelastung.....	78
9.3.3	Umschulungsabbrüche.....	80
9.3.4	Sozialpädagogische Begleitung und Betreuung.....	80
9.3.5	Praktikum.....	81
9.4	Berufseinmündung.....	83
9.4.1	Vorbehalte der Betriebe.....	83
9.4.2	Einsatzfelder und Arbeitslosigkeitsrisiko.....	83
9.5	Auswahl geeigneter Umschulungsberufe.....	85

9.6	Anforderungen an Umschulungsmaßnahmen für Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Beispiel Lübeck: Umschulung von Frauen im Lernortverbund).....	87
9.6.1	Umschulung im Lernortverbund.....	87
9.6.2	Wie findet man geeignete Betriebe?.....	89
9.6.3	Wie können genügend Frauen für die Maßnahme gewonnen werden?.....	89
9.6.4	Sozialpädagogische Begleitung und Ausbildung der Ausbilder/innen und Lehrer/innen.....	91
10	Literatur	92

1 Ziel der Literaturstudie

Ziel der vorliegenden Literaturstudie ist es, auf der Grundlage von Forschungsergebnissen und Praxiserfahrungen aus Deutschland und Österreich einen Überblick über die verschiedenen Aspekte der Förderung, Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in beruflichen 'Männerdomänen' zu geben. Erwartet wird, daß die Aufbereitung verfügbarer Erkenntnisse und Erfahrungen in diesem Bereich für die Konzeption von Kursen für Frauen in Handwerksberufen, wie sie von der Abteilung 20 der Südtiroler Landesverwaltung geplant sind, wichtige Hinweise und Anregungen geben können.

Im Rahmen der Darstellung des Forschungsstandes werden zunächst Erkenntnissen zur Berufswahl und Berufswahlvorbereitung von Mädchen und Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Frage der 'geschlechtsuntypischen' Berufsfindung und -entscheidung aufgearbeitet. Dabei soll der Frage nachgegangen werden, ob, unter welchen Voraussetzungen und auf welche Weise Mädchen und Frauen für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf interessiert und gewonnen werden können.

Die Literaturstudie nimmt dann Bezug auf Forschungsergebnisse zur Situation und zu den Erfahrungen von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen einerseits und zu den Einstellungen und Erfahrungen von Betrieben bei der Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen im gewerblich-technischen Bereich andererseits. Hierbei geht es darum zu beleuchten, welche Chancen überhaupt bestehen, Frauen in eine 'Männerdomäne' des Arbeitsmarktes zu integrieren, welche Hindernisse dem entgegenstehen und welche Bedingungen förderlich sind, um Frauen im Rahmen der Chancengleichheit Zugang auch zu gewerblich-technischen Berufen zu eröffnen. Soweit es die Datenlage zuläßt, ist die Literaturanalyse stets fokussiert auf die besondere Situation im Handwerk.

Schließlich werden Erkenntnisse zu der besonderen Situation und den Erfahrungen von in der Regel arbeitslosen oder arbeitssuchenden erwachsenen Frauen aufgearbeitet, die im Rahmen einer Umschulung eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen bzw. handwerklichen Beruf absolvieren. Dabei wird sich zeigen, daß diese Personengruppe besonderen Belastungen ausgesetzt ist, die den erfolgreichen Abschluß der Ausbildung gefährden, und daß die Beschäftigungschancen dieser Frauen aufgrund eines 'Umschulungsmakels' als sehr gering bezeichnet werden müssen.

Die Literaturstudie schließt deshalb ab mit der Vorstellung eines erprobten Umschulungskonzeptes, das Anregungen zu einer zielgruppen- und beschäftigungsorientierten Gestaltung von Umschulungsmaßnahmen für Frauen in gewerblich-technischen bzw. Handwerksberufen eröffnet.

Die Forschungsliteratur zu den genannten Fragestellungen, die im Rahmen der Literaturstudie dargestellt wird, ging in Deutschland in großem Umfang aus sog. Modellversuchen hervor, die darauf abzielten, mittels arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien gewerblich-technische Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen zu erschließen. In Österreich existiert das Langzeitprogramm 'Mädchen in nicht-traditionellen Berufen', das durch die Aktion 'Töchter können mehr' des Frauenministeriums wesentlich unterstützt wurde und aus dem Forschungsarbeiten zum Thema 'Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen' hervorgingen. Eine Überblicksdarstellung von Maßnahmen zur Erschließung von gewerblich-technischen Berufen für Frauen in Deutschland und Österreich im nachfolgenden Kapitel soll den Entstehungshintergrund der dargestellten Forschungsergebnisse beleuchten und den unmittelbar praxisorientierte Ansatz der Projekte verdeutlichen, auf die im Rahmen dieser Literaturstudie Bezug genommen wird: Weniger als akademische Forschung als vielmehr als wissenschaftliche Begleitung von Programmen konzipiert, liefern die Forschungsergebnisse umsetzungsorientierte Hinweise und Anregungen für ähnliche Projekte. In diesem Sinne ist die Literaturstudie als Arbeitshilfe für die Praxis gedacht.

1.1 Modellversuche und Förderprogramme zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen in Deutschland

Von 1978 bis 1985 wurden an 21 Standorten in Deutschland 29 Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen auf Bundesebene durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Die Modellversuche wurden über das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und teilweise aus Mitteln der Länder finanziell gefördert und von Bundesministerium für Berufsbildung fachlich koordiniert und übergreifend ausgewertet¹.

¹ Eine Gesamtübersicht der zahlreichen Aufsätze und Schriften zu den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung der Modellversuche findet sich in ALT 1986; vgl. auch ALT/WOLF/ARNDT 1988

Die Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze für Mädchen und Frauen bereitstellten, erhielten in diesen Modellversuchen 75% der versuchsbedingten Mehrkosten (Gebrauchsgüter, bauliche Anpassungsmaßnahmen) erstatten; nicht in die Förderung einbezogen waren die Ausbildungsvergütungen.

Die Modell- und Förderprogramme wurden wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm zudem in der Initiativ- und Motivierungsphase der Modellmaßnahmen die Information, Beratung und Motivierung von Mädchen, Eltern und Multiplikatoren einerseits und von Betrieben andererseits mit dem Ziel, Bewerberinnen für einen gewerblich-technischen Beruf zu finden bzw. Ausbildungsbetriebe und überbetriebliche Ausbildungsstätten ausfindig zu machen, die weibliche Auszubildende aufnehmen. Während des Modellversuchs richtete die wissenschaftliche Begleitung darüber hinaus Beratung vor Ort in Form intensiver Gruppenarbeit mit den weiblichen Auszubildenden ein und leistete Beratung und Begleitung anderer an den Modellversuchen beteiligten Personengruppen².

Die Berufe, die in das Modellprogramm einbezogen wurden, stellten den harten Kern der Männerberufe dar, in denen der Frauenanteil vor dem Start der Modellversuche (1977) weniger als 5% betrug. Angenommen wurde, daß auf der einen Seite für diese Berufe eine große Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht, die auf der anderen Seite allerdings ohne Anstöße von außen weder von Mädchen angestrebt noch von Betrieben für Mädchen angeboten werden. Im Rahmen der Modellversuche haben zwischen 1978 und 1985 insgesamt 1.232 junge Frauen in 217 Betrieben und Ausbildungsstätten³, die bei der Aufnahme weiblicher Auszubildenden finanziell subventioniert wurden, eine Ausbildung in 75 ausgewählten Berufen begonnen. Im industriellen Bereich lag der Schwerpunkt auf Metall- und Elektroberufen; im Handwerk wurden Mädchen vor allem in Kfz-Berufen, als Malerinnen und Lackiererinnen und als Tischlerinnen ausgebildet. 86% der an den Modellversuchen beteiligten weiblichen Auszubildenden (980) haben an der Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung teilgenommen, 98% von ihnen (963) haben die Prüfung bestanden.

Neben den Modellversuchen auf Bundesebene wurde in Nordrhein-Westfalen ein Landesprogramm zur 'Erschließung frauenuntypischer gewerblich-technischer Ausbildungsberufe' durchgeführt

² vgl. GLÖß 1981, S. 12f

³ Es handelte sich dabei um Groß-, Mittel-, Kleinbetriebe, Handwerksbetriebe und überbetriebliche Ausbildungsstätten.

und vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales gefördert. Zudem haben einige deutsche Bundesländer Richtlinien erlassen, nach denen Ausbildungsbetriebe finanziell unterstützt wurden, wenn sie weibliche Jugendliche ausbilden. Die Betriebe erhielten in der Regel einmalige Zuschüsse pro Auszubildendem. Im Rahmen der Länderprogramme waren die für die finanzielle Förderung infrage kommenden Berufe regionalspezifisch festgelegt worden, wobei insbesondere die Berufe gefördert wurden, in denen im jeweiligen Bundesland Frauen besonders stark unterrepräsentiert waren. In Nordrhein-Westfalen wurden so im Rahmen des 'Allgemeinen Mädchenprogramms' zwischen 1978 und 1981 5418 Ausbildungsplätze für Mädchen in gewerblich-technischen Berufe mit Landesmitteln finanziell unterstützt⁴.

Ziel all dieser Maßnahmen war es, durch die Öffnung von gewerblich-technischen Berufen für Frauen, die traditionell fast ausschließlich von Männern ausgeübt werden, die bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Berufsbildungsbereich abzubauen und ihre Chancen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu verbessern. Darüber hinaus wurde versucht, dem für Mitte der 80er Jahre in Deutschland erwarteten Facharbeitermangel vorzubeugen. Mit den Modellversuchen und Programmen war deshalb nicht nur eine kurzfristige Anhebung der Zahl weiblicher Auszubildender in klassischen Männerdomänen angestrebt, sondern auch die Prüfung der Frage, wie die Öffnung der Zugangschancen von Mädchen und Frauen in gewerblich-technische Berufsbereiche langfristig verankert werden kann bzw. welche Möglichkeiten, aber auch Grenzen es für eine Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen auf den gewerblich-technischen Bereich in der Praxis gibt.

Die Ergebnissen der Modellversuchsreihe werden im Berufsbildungsbericht resümiert:

"Die ersten Erfahrungen mit den Modellversuchen deuten darauf hin, daß die Eignung der jungen Frauen für die Ausbildung in den jeweiligen Ausbildungsberufen nicht bezweifelt werden kann. Ihre Leistungen sind denen der jungen Männer ebenbürtig. Die verbreitete Vorstellung, Frauen seien technisch weniger geeignet und aufgrund ihrer körperlichen Konstitution nicht in der Lage, qualifizierte handwerklich-technische Tätigkeiten auszuüben, erweist sich nach den vorliegenden Erkenntnissen als Vorurteil (..). Die eventuell fehlende Vorbildung der jungen Frauen auf dem Gebiet der Technik, Mechanik und Naturwissenschaften, die in der Regel

⁴ vgl. WALD 1986

schullaufbahn- bzw. erziehungsbedingt ist, erschwert zwar häufig die Eingangsbedingungen in der Ausbildung, kann aber nicht als unüberwindbares Problem der jungen Frauen gelten, sondern eher als ein Problem der didaktisch-methodischen Strukturierung der gewerblich-technischen Berufsausbildung, die die gegenwärtig gegebenen Eingangsbedingungen junger Frauen berücksichtigen muß und kann⁵.

Die Modellversuchsförderung endete mit dem Ausbildungsabschluß der Teilnehmerinnen bzw. ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung, um auch den Übergang der jungen Frauen in ein Beschäftigungsverhältnis beobachten und begleiten zu können. Darüber hinaus wurden einige Untersuchungen durchgeführt, die den beruflichen Werdegang gewerblich-technisch ausgebildeter Frauen etwa 3 bis 5 Jahre nach Abschluß der Ausbildung im Rahmen eines Modellversuchs beleuchten und den Erfolge der Modellversuchsreihe überprüfen sollten. Schließlich wurde im Rahmen von sekundärstatistischen Analysen in den Folgejahren die Entwicklung des Anteils an Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen beobachtet, die die längerfristigen Auswirkungen der Fördermaßnahmen aufzeigen sollten. Dabei zeichnete es sich ab, daß sich außerhalb der Modellversuche eine Ausweitung des Ausbildungs- und Berufsspektrums von Frauen auf traditionelle Männerdomänen nicht aus eigener Kraft herstellte: Insgesamt erhöhte sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden im gewerblich-technischen Sektor nicht in dem Maße, wie es zu wünschen gewesen wäre.

Neben den Modellversuchen zur Förderung von Mädchen und jungen Frauen zur Primär-Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen werden in Deutschland seit Ende der 70er Jahre bis heute auch Modellprojekte und Fördermaßnahmen im Hinblick auf die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen und berufs- bzw. arbeitslosen Frauen in den gewerblich-technischen Bereich durchgeführt. Die Umschulung von Frauen in Handwerksberufen nimmt dort einen zentralen Stellenwert ein.

1.2 Maßnahmen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen in Österreich

Die Förderung von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen liegt in Österreich wesentlich in den Händen der Arbeitsmarktverwaltung und ist Bestandteil einer aktiven Arbeits-

⁵ BERUFSBILDUNGSBERICHT 1981, S. 63

marktförderung, in deren Rahmen unterschiedliche Ausbildungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsprojekte für Frauen durchgeführt werden⁶. Sie gehen hervor aus dem seit 1989 bestehenden arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm, dessen Schwerpunkte auf Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen mit dem Ziel der Schaffung bzw. Eröffnung neuer Beschäftigungschancen, auf Berufsorientierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen mit Betreuungspflichten liegen⁷.

In diesem Zusammenhang hält das Arbeitsmarktservice (AMS) ein Förderangebot vor, in dessen Rahmen Unternehmen oder Ausbildungseinrichtungen, die Mädchen in Berufen mit einem Frauenanteil von unter 40% ausbilden, einen monatlichen Zuschuß von öS 4000 erhalten⁸.

Im Rahmen des Programms 'Mädchen im Mittelpunkt' hat sich das Arbeitsmarktservice darüber hinaus zum Ziel gesetzt, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern. Das AMS bietet deshalb betriebliche Beratung im Hinblick auf die Schaffung von Rahmenbedingungen an, welche die Ausbildung von Mädchen und Frauen in handwerklich-technischen Berufen fördert; das AMS unterstützt darüber hinaus Qualifizierungsprojekte für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen und fördert Ausbildungsbegleitung für Mädchen, die sich für einen gewerblich-technischen Beruf entschieden haben⁹. Zudem werden Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in gewerblich-technischen Berufen gefördert, die den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben planen und über schlechte Arbeitsmarktchancen verfügen¹⁰.

⁶ Einen Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen in Österreich gibt der FRAUENBERICHT 1995, S. 301ff

⁷ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN UND VERBRAUCHERSCHUTZ 1998, S. 41

⁸ vgl. ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH 1998

⁹ vgl. STOCKHAMMER 1997, S. 143f

¹⁰ Die Maßnahmen werden in der Regel von externen Trägern durchgeführt und aus Mitteln des AMS und des ESF finanziert. Eine Kurzbeschreibung einer Auswahl jüngerer Frauenförderungsprojekte, darunter auch Projekte zur Förderung von arbeitslosen Frauen in gewerblich-technische Berufe, gibt ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH o.J.. Vgl. auch die Kurzbeschreibungen von Projekten für Wiedereinsteigerinnen aus den Jahren 1989-1993 in INSTITUT FÜR AUSBILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG o.J.

Aus diesen Projekten und Maßnahmen sind verschiedene Forschungsarbeiten hervorgegangen, die die besondere Situation von Mädchen und Frauen in beruflichen 'Männerdomänen' beleuchten.

2 Aspekte der Berufswahl bei Mädchen und Frauen

2.1 Berufswahlverhalten von Mädchen in Zahlen: Beispiel Österreich

In Österreich konzentrieren sich knapp 60% aller weiblichen Lehrlinge auf die drei Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau, obgleich ihnen 240 Lehrberufe offenstehen. Bei den Jungen verteilen sich die 60% immerhin auf 13 Berufe (Kfz-Mechaniker, Tischler, Elektroinstallateur, Maurer, Gas- und Wasserinstallateur und Heizungsbauer, Einzelhandelskaufmann, Maschinenschlosser, Schlosser, Maler und Anstreicher sowie Koch)¹¹. Aufgrund dieser Konzentration der Mädchen auf einige wenige frauentypische Berufe kamen 1997 in Österreich auf eine offene Lehrstelle in von Mädchen bevorzugten Berufen im Bürobereich und Handel 4,4 Lehrstellensuchende, in männlich dominierten Berufen dagegen nur 1,9 Lehrstellensuchende auf eine offene Lehrstelle¹².

Die von den Mädchen bevorzugten Lehrberufe gehören den Branchen Dienstleistung und Handel an, die Jungen dagegen wählen vorwiegend Berufe in Handwerk und Industrie. Diese Verteilung von Mädchen und Jungen auf bestimmte Branchen und Berufe repräsentiert einen geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt, der - neben einigen 'Mischberufen', in denen der Anteil der Geschlechter etwa gleich verteilt ist - durch 'Männerberufe' auf der einen und 'Frauenberufe' auf der anderen Seite gekennzeichnet ist.

Doch gerade die Berufe, die als 'typisch weiblich' gelten, zeichnen sich vielfach durch geringere Bezahlung, geringere Aufstiegschancen, höheres Arbeitsplatzrisiko und schlechtere Arbeitsbedingungen aus. Zudem sind gerade Frauenarbeitsplätze in besonderem Maße von Rationalisierungsmaßnahmen bedroht. So besagt eine Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, daß bis zum Jahre 2010 ein Großteil der jetzt vorhandenen mittleren Bürotätigkeiten entfallen werden¹³. Unter diesen Voraussetzungen könnte eine Teilhabe an zukunftsreichen und sicheren Berufen, die derzeit vor allem Männern vorbehalten sind, die Erwerbssituation von Mädchen und Frauen aktuell wie für die Zukunft verbessern und der Chancengleichheit der Geschlechter

¹¹ vgl. STOCKHAMMER 1997, S.142

¹² vgl. HAFNER 1997

¹³ vgl. OERTEL 1993, S. 16

Rechnung tragen. Allerdings werden bis heute unterschiedliche Einflüsse und Bedingungen wirksam, die dazu führen, daß Mädchen sich bei der Berufswahl weiterhin wesentlich auf die ihnen zugedachten 'Frauenberufe' beschränken.

2.2 Geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen in der Familie

"Das, was im Bildungsweg und in der Berufeinmündung bei Mädchen als eingeschränkte Wahl erscheint, ist in Wirklichkeit die Anwendung dessen, was sie über Jahre im Verborgenen gelernt haben: über sich, ihre Möglichkeiten und darüber, wie ihnen ein Leben als Mädchen im Alltag gelingen kann, und was sie als solche erwartet"¹⁴.

Mit dieser Aussage resümiert die Frauenforscherin Carol Hagemann-White die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Sozialisation von Mädchen in Familie und Schule für die Entwicklung von Berufsperspektiven junger Frauen.

Die geschlechtsspezifische Sozialisation setzt ein mit der Geburt des Kindes¹⁵: Untersuchungen zeigen auf, daß Jungen bereits als Säugling mehr Bewegungsspielraum zugestanden wird, während Mädchen eher beengt werden. Mädchen werden im Baby-Alter länger in der Nähe der Mutter gehalten als Jungen und erfahren mehr zärtlichen Körperkontakt, werden allerdings beim Essen stärker diszipliniert und früher zur Sauberkeit erzogen. Auf diesem Wege wird bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt bei Mädchen Passivität, Anhänglichkeit und Anpassung gefördert, Eigenschaften also, die den Anforderungen der traditionellen Frauenrolle entsprechen.

Die Bereitstellung von geschlechtsspezifischem Spielzeug, die Verstärkung von Verhaltensweisen, Interessen und Hobbys, die denen eines 'richtigen' Mädchens entsprechen, bereiten Mädchen von klein an auf die häusliche weibliche Rolle oder auf künftige Berufe vor, in denen Fürsorglichkeit, Geduld oder feinmotorisches Geschick gefordert sind. In Bilder- und Lesebüchern für Kinder ist - von Ausnahmen abgesehen - bis heute die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern dargestellt¹⁶; auch die von Mutter und Vater praktizierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bietet den Kindern vorwiegend solche Identifikationsangebote, die

¹⁴ HAGEMANN-WHITE 1994

¹⁵ vgl. im folgenden SCHEU 1977, BELOTTI 1985, GRABRUCKER 1986

¹⁶ vgl. GROSSMANN 1987

der klassischen Frauen- und Männerrolle in Familie und Beruf entsprechen¹⁷.

2.3 Geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen in der Schule

Die geschlechtsspezifische Prägung von Mädchen (und Jungen) setzt sich in der Schule fort. Eine Schweizer Untersuchung von Lesebüchern aus dem Jahre 1987 zeigt: "Das Frauenbild (...) ist erheblich von der Polarisierung der Geschlechter geprägt. Dem Mann fällt die Rolle des Ernährers und des Eroberers der feindlichen Außenwelt zu, während der Frau vorwiegend der häusliche Lebensbereich, das Versorgen der Kinder und niedrig eingeschätzte Tätigkeiten vorbehalten sind. (...) Mutige, aktive oder unangepaßte Mädchen und Frauen sind kaum anzutreffen. Zahlenmäßig sind Frauen und Mädchen in den Lesebüchern kraß untervertreten".¹⁸ Untersuchungen zum Lehrer/innenverhalten in der Klasse zeigen, wie Mädchen und Jungen im Unterricht unterschiedlichen Erwartungshaltungen und unterschiedlichen sozialen Botschaften ausgesetzt sind: Mädchen wird seitens der Lehrkräfte im Unterricht durchschnittlich weniger Aufmerksamkeit gewidmet als Jungen, sie werden als weniger leistungsfähig eingeschätzt und erhalten weniger feed back. Lehrpersonen richten den Unterrichtsinhalt stärker auf die Interessen der Jungen aus. Jungen unterbrechen ihre Mitschülerinnen sehr oft, machen sich über sie lustig, bringen sie zum Schweigen und werden deswegen von den Lehrer/innen in vielen Fällen nicht zur Rechenschaft gezogen¹⁹. Damit ist es Mädchen erschwert, Zutrauen zu ihren Fähigkeiten zu entwickeln und zur Überzeugung zu gelangen, 'ebenso gut' wie die Jungen zu sein: Obwohl Mädchen die besseren Schulleistungen und Schulabschlüsse erbringen, weist eine Untersuchung in Deutschland nach, daß Mädchen während der Schulzeit deutlich weniger Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl entwickeln können als Jungen²⁰.

Selbstredend wirkt der 'heimliche Lehrplan' auch und in besonderem Maß in naturwissenschaftlichen und mathematischen Schulfächern: Der Unterricht knüpft in koedukativen Klassen üblicher-

¹⁷ Eine Überblick über die geschlechtsspezifische Sozialisation gibt HAGEMANN-WHITE 1994.

¹⁸ SPIRIG-ZÜND 1987, vgl. auch BACKES 1987 sowie FICHERA 1993 mit Hinweisen auf amtliche Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtsstereotypen in Schulbüchern in Deutschland.

¹⁹ vgl. ENDERS-DRAGÄSSER/FUCHS 1989, österreichische Erfahrungen mit sexistischen Strukturen in Schule und Unterricht sind wiedergegeben in ANGEKREIDET 1991 und BIRMILY 1991

²⁰ vgl. HORSTKEMPER 1988

weise an den Grundkenntnissen der Jungen an, die diese, anders als die Mädchen, bereits im vor- und außerschulischen Bereich - mittels entsprechenden Spielzeugs und der Anregungen der Eltern - erworben haben²¹, und vermittelt den Mädchen die Vorstellung, weniger begabt für diese Fächer zu sein. Darüber hinaus konnte eine österreichische Studie aufzeigen, daß bestimmte Interaktionsprozesse und Unterrichtsmethoden im Mathematikunterricht den Bedürfnissen der Mädchen weniger gerecht werden, so daß der Eindruck entsteht, Mädchen seien im mathematischen Bereich weniger kompetent²². Auch gelten Physik, Chemie und Mathematik immer noch als 'männliche' Fächer; entsprechend hoch ist die affektive Hemmschwelle von Mädchen, sich mit diesen Fächern zu identifizieren, und entsprechend gering ist ihr Interesse an diesen Fächern, auch wenn sie die gleichen Noten erreichen wie die Jungen.

Mädchen werden in Elternhaus und Schule somit vor allem solche Erfahrungen, Einstellungen und Selbstbilder vermittelt, die sie auf typische Frauenberufe und auf ihre (Allein-)Zuständigkeit für Haushalt und Familie hin orientieren. Zugleich wird ihnen vorenthalten, ein positives Selbstbild in solchen Bereichen zu entwickeln, die als männliche Domänen gelten.

So sind z.B. auch Computer eher 'Männersache', und diese Vorstellung wird vordergründig bestätigt durch ein tendenzielles Desinteresse von Mädchen an dieser Technologie. Die Vorstellung wird allerdings widerlegt durch die Vielzahl von Mädchen und Frauen, die an Computerkursen teilnehmen, die speziell für weibliche Teilnehmerinnen angeboten werden und in ihrer didaktischen Konzeption auf ihre Zugangs- und Arbeitsweisen abgestellt sind. Eine österreichische Untersuchung zeigte in diesem Zusammenhang auf, daß der geschlechtsspezifisch unterschiedliche Umgang mit Computern weniger in einer grundsätzlich positiven oder ablehnende Haltung Computern gegenüber als vielmehr in den Vorkenntnissen, in der Arbeitsform und im Sozialverhalten von Mädchen und Frauen begründet liegt²³.

²¹ vgl. HOFFMANN 1988; WEINBACH 1989

²² vgl. JUNGWIRT 1990; Interventionsmöglichkeiten zur Förderung des Interesses von Mädchen an Technik in der Schule sind beschrieben in HANNOVER/BETTGE 1993

²³ vgl. JUNGWIRTH 1992; einen guten Überblick über Forschungen und Maßnahmen im Bereich 'Frauen und Computer' geben z.B. KREIENBAUM/METZ-GÖCKEL 1992 und SCHULZ-ZANDER 1993

Vor diesem Hintergrund zeigt sich die Wichtigkeit der gezielten Förderung und Unterstützung von Mädchen - in der Familie, in der Schule, in der außerschulischen Jugendarbeit - bei der Entwicklung von Interessen und Fähigkeiten, die über die traditionelle Mädchen- und Frauenrolle hinausgehen, beim Aufbau eines erweiterten Selbstbildes, das die Grenzen bestehender Geschlechtsstereotype überschreitet und bei der Aufrechterhaltung des Selbstwertgefühls auch dann, wenn klassische Rollenmuster durchbrochen werden. Es sind dies Grundvoraussetzungen, damit Mädchen und Frauen sich auch in Bereiche vorwagen, die traditionellerweise den Jungen und Männern vorbehalten sind, und sich ein Spektrum an Lebens- und Entfaltungsmöglichkeiten schaffen, das nicht länger durch geschlechtsspezifisch segmentierte Lebens-, Arbeits- und Tätigkeitsbereiche eingeschränkt ist. Dazu zählt auch die Erschließung von Berufsfeldern im gewerblich-technischen Bereich, in denen Mädchen und Frauen bis heute einen Minderheitenstatus innehaben.

2.4 Interesse von Mädchen und Frauen an gewerblich-technischen Ausbildungsberufen

Berufswahl ist ein langfristiger Prozeß, auf den Eltern, Schule, Berufsberatung und andere Personen und Instanzen im Umfeld der Jugendlichen einwirken, bevor er mit der Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf vorläufig zu einem Abschluß kommt. Obgleich die geschlechtsspezifische familiäre Erziehung und die schulische Sozialisation auf das Berufswahlverhalten von Mädchen oftmals eher einschränkend wirken, gibt es zahlreiche Hinweise darauf, daß mit gezielten Maßnahmen Mädchen auch für frauenuntypische Ausbildungsberufe gewonnen werden können.

So wurden in Deutschland Befragungen von 1.000 Mädchen durchgeführt, die im Rahmen der Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen eine Ausbildung in einem 'Männerberuf' absolvierten. Ziel war es, die Genese ihrer Berufswahlentscheidung zu beleuchten²⁴.

Im Ergebnis zeigte sich, daß für die Mädchen eine solide Berufsausbildung und langfristige Berufs- und Erwerbschancen in dem erlernten Beruf von großer Wichtigkeit waren. Allerdings war es nur eine kleine Gruppe von Mädchen (5%), die von Anfang an einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf erlernen wollte. Der primäre Berufswunsch und das Bewerbungsverhalten der

²⁴ vgl. zusammenfassend BARDELEBEN 1982

meisten Mädchen (65%) zielte vor ihrem Einstieg in das Modellprogramm zunächst auf einen typischen Frauenberuf²⁵.

Bei etlichen Mädchen (30%) war allerdings ein latentes Interesse an einem gewerblich-technischen Beruf zu verzeichnen, obgleich sie in ihren Erstbewerbungen einen Frauenberuf oder Mischberuf anstrebten. Nachdem sie im Rahmen des bildungspolitischen Förderprogramms der Modellversuchsreihe eine gewerblich-technische Ausbildung beginnen konnten, bewerteten sie dies im nachhinein als Gelegenheit, ihre insgeheim vorhandenen gewerblich-technischen Fähigkeiten und Neigungen zu entfalten²⁶.

Die Autor/innen schlußfolgern aus den Ergebnissen der Befragungen, daß trotz des geringen Anteils von Mädchen, die sich um einen Ausbildungsplatz in einem 'Männerberuf' bewerben, bis zu einem Drittel aller Mädchen manifest oder zumindest latent an einer gewerblich-technischen Ausbildung und Beschäftigung interessiert sind²⁷.

Entsprechend zeigt auch eine qualitative Studie zum Berufsfindungsprozeß von Mädchen im Bundesland Salzburg in eindrucksvoller Weise auf, daß sich bei etlichen Mädchen hinter einem erstgenannten frauentypischen Berufswunsch oftmals gleichrangige Berufswünsche in einer Männerdomäne verbergen²⁸.

Vergleichbare Resultate erzielte auch eine Befragung von mehr als 5.000 Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen der Haupt-, Real-, Gesamt- und Sonderschule und des Gymnasiums in Deutschland zu ihren Berufswünschen²⁹. Der Anteil der Mädchen, die als ersten Berufswunsch einen typischen Frauenberuf oder einen Mischberuf angaben, lag je nach Schultyp zwischen 60% und 70%. Allerdings waren es immerhin 15 - 17% der Mädchen, die einen 'Männerberuf' als primären Berufswunsch nannten, wobei sich ihr Interesse in der Mehrzahl auf gewerbliche Berufe im Bereich Handwerk bezog³⁰. Damit lag der Anteil der Mädchen, die sich eine Ausbildung in einem 'Männerberuf' wünschten, doppelt

²⁵ Auch eine Untersuchung in Österreich an Mädchen, die eine handwerklich-technische Ausbildung absolvierten, zeigte, daß nur ein Viertel von ihnen von vornherein einen Männerberuf angestrebt hatte. Viele wollten ursprünglich typische Frauenberufe wie Krankenschwester oder Kindergärtnerin ergreifen; einige hatten zunächst eher geschlechtsneutrale Berufe im Sinn, oft mit handwerklich-künstlerischer Komponente, wie Graphikerin oder Zeichnerin, vgl. PELZ 1983

²⁶ vgl. BARDELEBEN von 1982, S. 73

²⁷ vgl. BARDELEBEN von 1982, S. 85

²⁸ vgl. BUCHINGER/GÖDL 1992/1994; zusammenfassend vgl. BUCHINGER/GÖDL 1994

²⁹ vgl. zusammenfassend ALT 1988a

so hoch wie der Anteil der Mädchen, die im Erhebungszeitraum tatsächlich eine Ausbildung in einem 'Männerberuf' absolvierten. Darüber hinaus konnten sich 20 - 25% der befragten Mädchen vorstellen, zumindest dann eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf zu absolvieren, wenn sich ihr primärer Berufswunsch - in einem Frauen- oder Mischberuf - nicht realisieren lassen sollte. Nach angestrebtem Schulabschluß der Mädchen und zwischen Stadt und Land zeigten die Befragungsergebnisse keine signifikanten Unterschiede. Die befragten Jungen standen einer gewerblich-technischen Ausbildung von Mädchen deutlich kritischer gegenüber als die Mädchen selbst.

Auch eine Umfrage der Handwerkskammer Trier unter Mädchen, Eltern und Jungen zur Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Handwerksberufen brachte ein deutliches Interesse von Mädchen am Handwerk zutage³¹: 79% der Mädchen gaben an, an einem Praktikum oder Ferienjob in einem Handwerksbetrieb interessiert zu sein, 40% können sich vorstellen, einen Handwerksberuf zu erlernen. Von den befragten Mädchen, Eltern und Jungen wurden übereinstimmend die Berufe Bäcker/in, Maler/in, Radio- und Fernsehtechniker/in, Tischler/in und KFZ-Mechaniker/in als besonders für Mädchen geeignete Berufe genannt. "Besondere Probleme bei der Zusammenarbeit mit Männern sehen (...) nur ein Viertel der Mädchen und Eltern, aber 40% der männlichen Umfrage-Teilnehmer"³².

Ebenso zeigt eine Befragung von Berufs- und Ausbildungsberatern sowie Ausbildungsvermittlern³³ in Deutschland das besondere Interesse von Mädchen an 'Männerberufen' im Bereich des Handwerks auf: 60% der Mädchen, die Interesse an einer gewerblich-technischen Ausbildung angemeldet hatten, konzentrierten sich auf die Berufe Gärtnerin, Tischlerin, Konditorin, Köchin und Malerin/Lackiererin. Darüber hinaus wurden in nennenswertem Maße noch die Berufe Kfz-Mechanikerin/Kfz-Schlosserin, Raumausstat-terin, Bäckerin, Mechanikerin und Nachrichtengerätetechnik-erin/Informationselektronikerin nachgefragt.

Diese Ergebnisse verdeutlichen:

³⁰ Zur Berufsorientierung von Mädchen im Bereich Handwerk vgl. auch HANDWERKSKAMMER TRIER/BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 1982

³¹ vgl. BARDELEBEN 1982a, S. 33

³² von BARDELEBEN 1982a, S. 33

³³ vgl. zusammenfassend HÖPKE 1987

- Das Interesse von Mädchen an gewerblich-technischen, darunter auch handwerklichen Ausbildungsberufen ist deutlich höher, als dies die Ausbildungs- und Beschäftigungszahlen von Mädchen und Frauen im gewerblich-technischen Bereich schließen lassen.
- Frauentypische Berufswünsche, die Mädchen (z.B. im Berufswahlunterricht oder in der Berufsberatung) an erster Stelle nennen, entsprechen nicht immer ihren primären Berufsinteressen, sondern sind das Resultat des Abwägens zwischen den eigenen eher atypischen Berufswünschen und der Chance, mit diesen Wünschen im sozialen Umfeld auf Akzeptanz und Unterstützung zu treffen, und diese Wünsche auf dem Arbeitsmarkt realisieren zu können.
- Etliche Mädchen oder Frauen sind, auch wenn sie ihre Präferenz zunächst eindeutig auf einen Frauenberuf legen, oftmals sehr flexibel, um als Ausweichmöglichkeit auch einen gewerblich-technischen Beruf in Erwägung zu ziehen.

Entsprechend bedeutete für viele Teilnehmerinnen an den deutschen Modellversuchen zur Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen die Ausbildung in einem 'Männerberuf' eine Berufswahlumorientierung weg von einem eher frauentypischen hin zu einem gewerblich-technischen Beruf. Der Wunsch nach einer qualifizierten Ausbildung und die Möglichkeit, langfristig ihre Erwerbschancen zu sichern, war ihnen wichtiger als die Verwirklichung eines 'Wunschberufs'³⁴. Die Modellversuche zeigten auch, daß sich die Mehrheit der Frauen, für die ein gewerblich-technischer Beruf eher eine Ausweidlösung darstellte, problemlos mit ihrer Berufswahl identifizierte, eine hohe Berufszufriedenheit zeigte und ihren heutigen gewerblich-technischen Beruf wiederwählen würde³⁵. Auch die ursprüngliche Befürchtung der Ausbildungsbetriebe, daß bei Mädchen, für die eine gewerblich-technische Ausbildung eine 'Ausweidlösung' darstellt, negative Auswirkungen auf die Ausbildungsleistungen und den Ausbildungserfolg bzw. eine besonders hohe Abbruchquote zu erwarten sein würden, bestätigte sich nicht³⁶.

Damit wird deutlich, daß mit Hilfe motivationaler und informativer Unterstützung und durch das Aufzeigen von Realisierungsmöglichkeiten eines frauenuntypischen Berufswunsches eine durchaus nennenswerte Zahl von Mädchen und Frauen für eine Ausbildung

³⁴ vgl. WOLF 1989

³⁵ vgl. HEINZ/KRÜGER 1985; WOLF 1989

³⁶ vgl. ALT 1981

und Beschäftigung in einem 'Männerberuf' gewonnen werden können.

Eine zentrale Rolle bei der Förderung der Ausweitung des Tätigkeits- und Berufsspektrums von Mädchen und Frauen spielen neben dem Elternhaus³⁷ der Berufswahlunterricht in den Schulen und die Ausbildungs- und Berufsberatung.

2.5 Berufswahlorientierung in den Schulen

Eine kritische Analyse der Angebote im Bereich der Berufsvorbereitung in den Schulen zeigt allerdings auf, daß insbesondere die Berufswahlhilfen für Mädchen, und hier vor allem die Förderung der Orientierung von Mädchen hin auf eher atypische Berufe, vielfach noch unzureichend sind: Vor allem wird den Besonderheiten des weiblichen Berufsfindungs- und Berufsentscheidungsprozesses oftmals kaum Rechnung getragen:

"Schulische Berufsorientierung orientiert sich bisher einseitig an Erfahrungen und Perspektiven der männlichen Erwerbsbiographie und setzt diese als Norm. Daß es daneben auch eine andere 'Normalität' gibt, die z.B. durch Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit, Wiedereinstiegsprobleme und Versorgung von Kindern neben der Erwerbsarbeit - möglicherweise aber auch durch andere Interessen und Lebensentwürfe - gekennzeichnet ist, wird selten angesprochen. Dadurch bleiben die spezifischen Berufs- und Lebensperspektiven, Sichtweisen und Erfahrungen des weiblichen Geschlechts ausgeblendet. Strukturelle Probleme werden implizit personalisiert und zur individuellen Aufgabe der einzelnen Frau erklärt"³⁸.

Vor diesem Hintergrund wurde in Deutschland und Österreich inzwischen eine Vielzahl von Konzepten einer speziell auf Mädchen und junge Frauen zugeschnittenen schulischen Berufsorientierung erarbeitet, von denen etliche auch die Erweiterung des Berufsspektrums auf frauenuntypische Berufe im Blick haben. Diese Curricula für den Berufswahlunterricht³⁹ zielen über die Vermittlung konkreter Information zu nicht-traditionellen Berufen hinaus auch auf die kritische Auseinandersetzung der Mädchen mit den Einflußfaktoren des Berufsentscheidungsprozesses, auf die För-

³⁷ Zur Familie als Orientierungsrahmen für die berufliche Zukunft von Mädchen vgl. auch HAUSEGGER 1993

³⁸ LEMMERMÖHLE-THÜSING 1994, S. 66

³⁹ Entsprechende Unterrichtskonzepte finden sich bei LEMMERMÖHLE-THÜSING 1992/93, Bände 2 und 6

derung des Selbstbewußtseins der Mädchen auch in frauenuntypischen Tätigkeitsfeldern, auf die Reflexion von Geschlechterrollenklišees und Vorurteilen, die Mädchen und Frauen den Zugang in 'Männerdomänen' erschweren, und auf die Auseinandersetzung mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und deren unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer.

Weitere Empfehlungen für ein angemessenes Angebote an schulischer Berufsorientierung für Mädchen⁴⁰ zielen auf

- kontinuierliche Weiterbildung der (Berufskunde-)Lehrer/innen zum gesamten Spektrum der Ausbildungsberufe, die für Mädchen offen stehen,
- berufsorientierenden Unterricht bereits vor der konkret anstehenden Berufswahl, da sich zeigt, daß es sehr schwierig ist, das Interesse auf andere berufliche Alternativen zu richten, wenn die Berufswahlentscheidung bereits getroffen ist⁴¹,
- Förderung und Vermittlung konkreter Erfahrungen im Zuge praktischer Arbeit z.B. in den Bereichen Holz, Metall und Elektronik, um aktiv die Einschätzung der eigenen Kompetenzen in einem frauennuntypischen Feld zu verbessern⁴²,
- Aufhebung der Koedukation im Berufswahlunterricht und beim praktischen Arbeiten, um den Mädchen eine angstfreie Lern- und Arbeitssituation zu gewährleisten,
- Ausbau an praktischen Angeboten wie Betriebsbesichtigungen, Praktika, berufspraktischen Tagen, Schnupperlehren, Workshops für Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen usw.,
- stärkere Einbindung von externen Einrichtungen und Expert/innen in die schulische Berufsorientierung (Arbeitsämter, Berufsberatung, Betriebe, Mädchen und Frauen, die in atypischen Berufen tätig sind u.a.),
- die Aktualisierung und Adaption der Materialien zur Berufsorientierung für den Berufswahlunterricht,
- Berufsorientierung auch im Rahmen von Fächern, die nicht direkt auf das Kennenlernen von Berufsfeldern zielen, wie Wirtschaftslehre, Politik, Geschichte und Deutschunterricht,
- Information und Einbeziehung der Eltern,

⁴⁰ HAUSSEGGER/SCHERMS 1994, S. 40ff

⁴¹ vgl. HEINZ/KRÜGER 1985

⁴² vgl. FAULSTICH-WIELAND 1981

- zusätzliche Einrichtung von Stellen zur (alternativen) Berufsorientierung von Mädchen in ländlichen Regionen.

Im Rahmen des EU-Projektes fem-training-net ist man derzeit in Österreich bestrebt, die Kooperation und Vernetzung zwischen Akteur/innen im Bereich einer gleichstellungsorientierten Bildungsarbeit, Berufsorientierung, Berufsberatung und Bildungsinformation zu erleichtern und gute Praktiken zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter sowie neue Wege der Bildungs- und Beratungsarbeit zu verbreiten. Das Projekt startete bislang mit einer bundesweiten Erhebung über vorhandene Angebote und Bedürfnisse in Bezug auf eine geschlechtssensible Berufsorientierung bei Institutionen der Aus- und Fortbildung und Beratung. Das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten wird auf der Basis dieser Informationen ein Informationsnetzwerk aufbauen und laufend Informationen zu innovativen geschlechtssensiblen Schulprojekten, Referent/innenlisten, Publikationen und Veranstaltungen, Kontaktadressen usw. weitergeben, die auch über Internet abrufbar sein werden⁴³.

2.6 Ausbildungs- und Berufsberatung

Die Tatsache, daß offenbar mehr Mädchen und Frauen bereit sind, einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf zu ergreifen, als dies auf den ersten Blick erscheint, stellt auch die Ausbildungs- und Berufsberatung vor besondere Anforderungen, wenn sie das Interesse ihrer weiblichen Klientel für einen bestimmten Beruf oder Berufsbereich nicht nur nach den primären Berufswunschäußerungen beurteilen, sondern auch den verborgenen Interessenpotentialen in bezug auf einen atypischen Beruf Rechnung tragen will. Allerdings zeigt z.B. eine Befragungen von Mädchen in Wien⁴⁴, die eine gewerblich-technische Ausbildung anstrebten, daß die entsprechenden Stellen des Arbeitsamtes ihre Berufentscheidung nicht recht akzeptierten und die Mädchen bei der Ausbildungsplatzsuche eher entmutigten als förderten.

Im Rahmen einer speziell auf die Förderung von Mädchen in 'Männerberufen' hinorientierte Berufsberatung praktizierte dagegen z.B. die Berufsberatung des Arbeitsamtes in Schwäbisch Hall (Deutschland) die gezielte Ansprache von Mädchen, die

- an zweiter, dritter oder vierte Stelle einen gewerblich-technischen Berufswunsch äußerten,

⁴³ vgl. FEM-TRAINING-NET 1997, S. 9ff

⁴⁴ vgl. BUCHINGER/GÖDL 1992

- eine gewerbliche Berufsfachschule besucht hatten,
- die einen gestalterischen oder zeichnerischen Beruf ergreifen wollten oder
- die erkennbar gute Schulleistungen in Mathematik, Werken, Physik, Chemie, Zeichnen hatten,

um sie dazu zu motivieren, auch einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf in ihre Berufswahlüberlegungen mit einzubeziehen⁴⁵.

Darüber hinaus wurden Ansätze erprobt, in deren Rahmen von eher frauenspezifischen Berufswünschen eine Beziehung zu gewerblichen oder technischen Berufen hergestellt wurde, indem die Berufe nach 'Tätigkeitsbereichen', wie sie in 'Beruf aktuell'⁴⁶ dargestellt sind, geordnet wurden. Mädchen, die sich z.B. primär für den Bereich 'Gestalten' und darin für die frauentypischen Berufe der Friseurin, Floristin, Schaufenstergestalterin oder Zahntechnikerin interessierten, wurden auf die gestalterischen Berufe der Schriftsetzerin, Malerin, Lackiererin im gewerblich-technischen Bereich aufmerksam gemacht⁴⁷.

Schließlich betrieb das Arbeitsamt umfassende Öffentlichkeitsarbeit zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen und Frauen, darunter

- Schulbesprechungen mit den vor der Berufswahl stehenden Schüler/innen,
- Elternversammlungen,
- Arbeitsgemeinschaften der Lehrer/innen des Berufswahlunterrichts,
- berufskundliche Vortragsreihe für Schülerinnen mit mittlerem Bildungsabschluß,
- Werbemaßnahmen bei Betrieben für ein größeres Ausbildungsstellenangebot für Mädchen,
- Pressemitteilungen des Arbeitsamtes zur Orientierung einer breiten Öffentlichkeit über den regionalen Ausbildungsmarkt,
- Verteilung von Broschüren zur Werbung für gewerblich-technische Ausbildungsberufe für Mädchen⁴⁸.

⁴⁵ vgl. BÄRTEL 1982

⁴⁶ Jährlich erscheinende Informationsbroschüre der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg für Schulabgänger.

⁴⁷ vgl. BÄRTEL 1982

Auch das Arbeitsmarktservice in Österreich nimmt sich zunehmend der Förderung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen an. Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiter/innen zum Thema 'Geschlechtsspezifische Aspekte in der Beratung von Jugendlichen' werden die Berater/innen vorbereitet auf Berufsinformations- und Beratungstätigkeiten, die das Berufswahlspektrum von Mädchen erweitern sollen. Es werden darüber hinaus - auch unter Einbezug externer Einrichtungen und Veranstalter - Berufsorientierungskurse, Berufsvorbereitungskurse für handwerklich-technische Ausbildungen, Berufsfindungswochen speziell für Mädchen usw. durchgeführt und Mädchenberatungsstellen vor allem in ländlichen Gebieten gefördert. Eine Broschüre 'Mädchen können mehr', herausgegeben vom Arbeitsmarktservice, dem Frauenministerium, Sozialministerium und Unterrichtsministerium, informiert Mädchen vor der Berufswahlentscheidung über die aktuellen Wege und Chancen bei der Ergreifung frauenuntypischer, zukunftssträchtiger Berufe.

Positive Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Mädchen und Frauen in 'Männerdomänen' hat auch das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen ergriffen und eine Arbeitshilfe für Berufsberater/innen entwickelt⁴⁸. Bei der Erarbeitung des Beratungskonzeptes wurden auch Mädchen, die bereits in einem gewerblich-technischen Beruf tätig sind, in die konzeptionellen Überlegungen mit einbezogen. Folgende Anregungen sind von den Mädchen - auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen im Prozeß der Berufsfindung - an die Berufsberatung formuliert worden:

- Berufsberatung sollte der Vereinzelung von Mädchen/Frauen, die sich für einen bisher frauenuntypischen Beruf interessieren, entgegenwirken: Berufswählerinnen sollten sich während des eigenen Berufswahlprozesses mit anderen austauschen und sich gegenseitig unterstützen können.
- Berufsberatung sollte den Mädchen/Frauen im Berufswahlprozeß mehr positive Rollenvorbilder vorstellen. Für die eigene Entscheidungsfindung sei es wichtig, Frauen zu erleben, die in einem frauenuntypischen Beruf tätig sind und sich mit ihnen über ihre Erfahrungen zu unterhalten.
- Berufsberatung sollte mehr Praxiseinblick in die Betriebe ermöglichen. Dabei sollten Mädchen/Frauen die Gelegenheit er-

⁴⁸ vgl. BÄRTEL 1982

⁴⁹ vgl. LANDESARBEITSAMT NORDRHEIN-WESTFALEN 1987. Die Arbeitshilfe wird auch Dritten zur Verfügung gestellt.

halten, Betriebe zu besuchen, in denen bereits Mädchen/Frauen in frauenuntypischen Berufen ausgebildet werden.

- Berufsberatung sollte das Thema verstärkt in ihre Elternarbeit einbeziehen, damit die Eltern die atypischen Berufswünsche ihrer Töchter nicht nur akzeptieren, sondern auch aktiv unterstützen⁵⁰.

2.7 Die Rolle der Eltern im Berufswahlprozeß

Die Einbeziehung der Eltern in die Beratungstätigkeit der institutionellen Berufsberatung erweist sich in verschiedenen Untersuchungen als wichtige Maßnahme, da die Mädchen und Frauen von den Eltern oftmals nur wenig Information über atypische Berufsfelder erhalten und in der Regel nur geringe aktive Unterstützung, wenn nicht sogar Ablehnung und Skepsis seitens der Eltern oder ihres weiteren sozialen Umfeldes (Familie, Freund/innen, Partner usw.) erfahren, wenn sie einen 'Männerberuf' in ihre Berufswahlüberlegungen mit einbeziehen⁵¹. Laut Aussagen von Berufsberatern in einer österreichischen Untersuchung scheitert immer noch die Hälfte aller Mädchen mit nichttraditionellen Berufswünschen am Veto der Eltern⁵². Dabei zeigt sich, daß Mädchen und Frauen in atypischen Berufen negative Reaktionen des sozialen Umfeldes nicht nur in der Berufswahlphase, sondern auch weiterhin während der Ausbildung ausgesetzt sind. "Die wissenschaftliche Begleitung des Hamburger Modellversuchs etwa gibt an, daß nur bei 8% der befragten Friseurinnen das soziale Umfeld den Beruf als für diese Mädchen nicht geeignet ansieht, bei den Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen dagegen sind es nach Aussagen der betroffenen Mädchen 48%. Die wichtigsten Gründe, die zur Ablehnung der Berufswahl führen, sind 'Unweiblichkeit' des Berufs, ungünstige Arbeitsbedingungen, sowie männliche Familienmitglieder, die den Mädchen die Bewältigung des 'Männerberufs' nicht zutrauen"⁵³. Allerdings haben gerade auch

⁵⁰ vgl. SCHMICKLER-HERRIGER 1989, S. 30f

⁵¹ vgl. BRANDHERM-BÖHMKER/STIEGLER 1982. Der Modellversuch 'zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen' in Berlin untersuchte vertieft den Elterneinfluß bei der Berufswahlentscheidung der Mädchen. Im Ergebnis zeigte sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Entscheidung der Mädchen für einen gewerblich-technischen Beruf und der Erwerbstätigkeit der Mütter im Fertigungs- und Produktionsbereich. Die Autorinnen schließen daraus: "Die soziale Herkunft ist damit als ein wichtiger Faktor für die Erschließbarkeit von gewerblich-technischen Ausbildungsberufen anzusehen (...)" (BIBB 1988, S. 32).

⁵² vgl. MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 48

⁵³ OSTENDORF 1982, S. 224

Mütter Schwierigkeiten, die Berufswahl der Tochter zu akzeptieren und zu unterstützen, da sie die Arbeit in einem 'Männerberuf' als zu anstrengend oder zu schmutzig empfinden oder eine Vermännlichung der Tochter befürchten. In anderen Fällen wurde im Elternhaus der gewerblich-technische Beruf als Abstieg gegenüber einer Angestelltentätigkeit in einem schön ausgestatteten Büro empfunden⁵⁴.

Entsprechend zeigte sich auch in den bundesweiten Modellversuchen in Deutschland, daß Eltern nur eine untergeordnete Rolle spielten, wenn sich Mädchen um einen gewerblich-technischen Beruf bewarben. Allerdings zeigte es sich auch, daß junge Frauen, deren Orientierung auf das gewerblich-technische Berufsfeld besonders stabil ist, stets Bezugspersonen hatten, die sie in ihrer Orientierung von Anfang an unterstützen⁵⁵. Wenn solche Personen im privaten Umfeld fehlen, kann die Berufsberatung ein Gegengewicht zu den eher eingeschränkten Rollenerwartungen darstellen, die seitens des sozialen Umfeldes an die Mädchen und jungen Frauen gerichtet werden; die Berufsberatung kann Mädchen und Frauen über berufliche Alternativen in 'Männerdomänen' informieren und sie bei ihrer atypischen Berufswahl ermutigen und unterstützen.

2.8 Erwartungen und Einstellungen der Mädchen und Frauen als Determinanten der Berufswahl

2.8.1 Erwartungen an einen gewerblich-technischen Beruf

Ausgehend von der Annahme, daß das individuelle Berufswahlverhalten auch von spezifischen Erwartungen und Einstellungen gegenüber dem Erwerbsleben im allgemeinen und dem gewünschten Beruf im besonderen abhängt, wurden in einem deutschen Modellversuch die Modellversuchsteilnehmerinnen mittels narrativer Interviews zu den Gründen ihrer Berufsentscheidung gefragt⁵⁶. Die weiblichen Auszubildenden erwarteten von ihrem Beruf im gewerblich-technischen Bereich vor allem Spaß an ihrer Arbeit, abwechslungsreiche Arbeit, verantwortungsvolle Arbeit und ein gutes Arbeitsklima⁵⁷. Zumindest zu Beginn ihrer Ausbildung begeisterte die jungen Frauen "die Möglichkeit, mit den ei-

⁵⁴ vgl. MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986

⁵⁵ vgl. PELZ 1983

⁵⁶ vgl. OSTENDORF 1982

genen Händen etwas zu tun, frei zu arbeiten, selbständig etwas zu tun. Sie sind geradezu neugierig auf die technischen Probleme, da sie gerne selber tüfteln, 'den Dingen in den Bauch gucken' und abwechslungsreiche Arbeit tun wollen. Die jungen Frauen sind also sehr stark arbeitsinhaltlich orientiert (...). Sie möchten durch ihre Arbeitsaufgabe gefordert werden und ständig etwas dazu lernen. Sie betonen ihre Lust 'etwas herauszufinden', selber zu denken und nicht nur nach alten Regeln etwas abzuziehen"⁵⁸. Zudem ist es den Frauen wichtig, einen Beruf mit guten Zukunftsaussichten und Weiterbildungsmöglichkeiten gewählt zu haben.

Was ihre persönliche Eignung für einen gewerblich-technischen Beruf anbelangt, führten die Frauen vielfach Belege an, die in die Kindheit zurückreichen, sich vielfach aber darauf reduzierten, sich früher 'wie Jungen' verhalten zu haben. Weniger häufig benannten sie ein schon länger bestehendes technisches Interesse. Die befragten Frauen betrieben in der Regel auch keine Hobbys, die bereits in den technischen Bereich fallen würden. Dagegen ergab eine Untersuchung an 80 Mädchen, die im Rahmen des Österreichischen Projektes 'Mädchen in nicht-traditionellen Berufen' in Wien⁵⁹ eine handwerklich-technische Ausbildung absolvierten, daß das Freizeitverhalten der jungen Frauen teilweise eher einem männlichen Rollenverhalten entsprach. Sie betätigten sich in der Freizeit auffallend gerne manuell und kreativ (Basteln, Malen und Zeichnen, Herstellen von Schmuck usw.), waren lieber mit Jungen zusammen und neigten zu 'männlichen' Sportarten' wie Motorradfahren und Fußball. Die große Rolle des Sports als Bestandteil des Freizeitverhaltens der jungen Frauen zeigt sich auch in anderen Untersuchungen. "Viele junge Frauen beziehen aus ihren sportlichen Leistungen eine Stärkung des Selbstbewußtseins, und ihre sportlichen Qualifikationen geben ihnen das Selbstvertrauen, das sie auch angstfrei gegenüber den männlichen Berufsbereichen macht"⁶⁰.

⁵⁷ Die männlichen Auszubildenden der Kontrollgruppen orientierten ihrer Erwartungen dagegen stärker an Karriere-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten, vgl. OSTENDORF 1982, S. 228.

⁵⁸ 1. Zwischenbericht zum Modellversuch Schwäbisch Hall, S. 51, zitiert in OSTENDORF 1982, S. 228f

⁵⁹ Es handelt sich hierbei um ein dreijähriges Betreuungs- und Forschungsprojekt 'Mädchen in nicht-traditionellen Berufen' im Raum Wien, in dessen Rahmen 80 Mädchen, die eine Ausbildung in einem 'Männerberuf' (vorwiegend in den Bereichen Metall und Elektro und anderen, vor allem handwerklichen Berufen) absolvierten, sozialpädagogisch betreut und vom Beginn der Lehre bis zum Übergang in den Beruf wissenschaftlich begleitet wurden, vgl. PELZ 1983.

⁶⁰ BRANDHERM-BÖHMKER/STIEGLER 1982, S. 12

Dennoch sind Mädchen, die sich für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf entscheiden, keineswegs zwangsläufig 'Technikfreaks' oder 'halbe Jungs'. Sie wünschen sich vielmehr in erster Linie einen zukunftsreichen Beruf, in dem sie handwerklich-praktisch tätig sein können und der sie herausfordert.

2.8.2 Identifikation mit den weiblichen Geschlechtererwartungen

Im Hamburger Modellversuch wurde auch der Frage nach dem Grad der Identifikation der Mädchen in 'Männerberufen' mit der weiblichen Geschlechtsrolle nachgegangen⁶¹. Die Autor/innen der Untersuchung gingen dabei von der Annahme aus, daß im Falle einer ausgeprägten Akzeptanz der weiblichen Geschlechtsrolle und der Identifikation mit eher traditionellen Geschlechtererwartungen Mädchen neben ihrer Erwerbsarbeitsorientierung auch ihre Zuständigkeit für die Familien stark im Blick haben und unter diesen Umständen eher einen frauentypischen Beruf wählen.

Die Untersuchung zeigte auf, daß die Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen, darunter in besonderem Maße die Maschinenschlosserinnen und Dreherinnen, eine deutliche Distanz gegenüber diesen traditionellen Rollenmustern aufwiesen: Sie lehnten in stärkerem Maße als die Jungen und die Mädchen der Kontrollgruppe die Behauptung ab, daß das Erlernen und Ausüben eines Berufs für Männer wichtiger sei als für Frauen. Dementsprechend waren sie auch in ihrer Zukunftsorientierung und Lebensplanung stärker auf den Beruf hin orientiert: Sie gingen in ihrer überwiegenden Mehrheit davon aus, auch später in ihrem erlernten oder einem verwandten Beruf beschäftigt zu sein und betonten damit für sich die Gleichrangigkeit von Familie und Beruf.

Die Autor/innen schlußfolgerten aus der Untersuchung, daß gewerblich-technische Ausbildungsberufe offenbar vor allem von Mädchen und Frauen gewählt werden, die an einer langfristigen Berufsperspektive interessiert sind.

Allerdings zeigt eine Vielzahl von Untersuchungen auf⁶², daß Mädchen, unabhängig, für welchen Beruf sie sich entscheiden, inzwischen generell ein ausgeprägte Berufsorientierung entwickelt

⁶¹ vgl. SCHULZ/FULDA/SELK 1984, Bd. 2

⁶² vgl. im folgenden z.B. BURGER/SEIDENSPINNER 1982; INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1982; HAUSEGGER 1993; BUCHINGER/GÖDL 1992

haben: Sie planen eine qualifizierte Berufstätigkeit fest in ihr Leben ein, und die Verwirklichung des Berufswunsches steht an erster Stelle der Zukunftserwartungen von Mädchen wie von Jungen. Ein sicherer Arbeitsplatz und beruflicher Erfolg sind für junge Frauen und Männer gleichermaßen wichtig. Allerdings gehören auch Heirat, Familie und die Verantwortung als Frau für Haushalt und Kindererziehung zum selbstverständlichen Bestandteil der Lebensvorstellung von Mädchen und Frauen.

Entsprechend geben auch die Mädchen und Frauen, die sich für eine gewerblich-technische Ausbildung entscheiden, ihre geschlechtstypische Orientierung nicht in allen Bereichen auf, sondern möchten beides: einen interessanten und zukunftssträchtigen Beruf und eine Familie, für deren Versorgung sie sich verantwortlich sehen⁶³. Dies zeigt sich bereits in dem Umstand, daß sich die jungen Frauen auch in der Phase ihrer Ausbildung keineswegs von der Mithilfe im elterlichen Haushalt distanzieren, sondern sich als (mit-)zuständig für Reproduktionsaufgaben in der Familie betrachten⁶⁴.

Damit aber trifft die jungen Frauen in atypischen Berufsbereichen der Konflikt zwischen Beruf und Familie in besonderem Maße, denn gewerblich-technische Berufe gehören einer 'Männerwelt' an, in dem es keine Tradition für die Lösung des Problems der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Teilzeitarbeit, Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg) gibt; zudem fehlt es den wenigen Frauen in gewerblich-technischen Berufen an angemessenen weiblichen (und männlichen) Rollenmodellen, die eine Lösung der Vereinbarkeitsproblematik vorleben könnten. Entsprechend wichtig wird von den Expert/innen die Hilfe zur rationalen Auseinandersetzung mit diesen Fragen eingeschätzt, die seitens der Schule und der Berufsberatung für Mädchen, die sich für einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf interessieren, bereitzuhalten ist.

2.9 Arbeitsmarktchancen als Determinanten der Berufswahl

Elternhaus, Schule und Berufsberatung kommt eine wichtige Funktion zu, um Mädchen in der Phase der Berufswahl auch atypische Ausbildungsberufe nahezubringen und ihnen Erfahrungsbereiche und Rollenvorbilder zu vermitteln, die ihr Berufsspektrum erweitern.

⁶³ vgl. BRANDHERM-BÖHMKER/STIEGLER 1982

⁶⁴ vgl. PELZ 1983

Es wird allerdings auch deutlich, daß mit Informationen über berufliche Alternativen und mit der Motivierung zu einem frauenuntypischen Beruf alleine Mädchen nicht zu gewinnen sind, denn das Berufswahlverhalten von Mädchen ist wesentlich auch von den realen Arbeitsmarktgegebenheiten geprägt: von den durch die Mädchen als realistisch wahrgenommenen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufschancen in dem gewählten Beruf⁶⁵.

Dieser Umstand relativiert auch die Konzentration von Mädchen und Frauen in frauentypische Berufsbereichen; eine Konzentration, die dann nicht mehr nur alleine auf geschlechtsspezifisch bei Mädchen und Frauen vorhandene Neigungen oder körperliche Voraussetzungen, auf weibliche Orientierungs- und Interessendefizite, auf Sozialisationseinflüsse oder unzureichende Beratung und Unterstützung im Berufswahlprozeß zurückzuführen ist. Berufswünsche, die Mädchen in der Schule oder in der Berufsberatung äußern, und die faktische Einmündung der Mehrheit der jungen Frauen in begrenzte frauenspezifische Berufsfelder sind vielmehr wesentlich auch das Ergebnis eines Allokationsprozesses⁶⁶: Vor dem Hintergrund der Angebote auf dem Ausbildungsmarkt und den Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche sind 'Wunschberufe' oftmals die, in denen sich die Mädchen Chancen am Arbeitsmarkt erhoffen. Entsprechend gaben nach Aussagen der Teilnehmerinnen der deutschen Modellversuche die Werbemaßnahmen bzw. aktive Ausbildungsbereitschaft der Ausbildungsbetriebe den stärksten Ausschlag für die Wahl eines gewerblich-technischen Ausbildungsberufs, wobei auch die Berufsberatung nur dort erfolgreich vermittelt und motiviert hat, wo vorher die Betriebe zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Mädchen gewonnen werden konnten⁶⁷. Diese Erkenntnis wird gestützt durch die Erfahrung, daß kein geplanter Modellversuch wegen zu geringer Teilnehmerinnenzahl (erforderliche Mindestzahl: 20 Mädchen) scheitern mußte. "Die Gewinnung der Mädchen war stets das geringste Problem.. (...) (Damit läßt sich) feststellen, daß die Gewinnung von Mädchen für eine gewerblich-technische Ausbildung in nennenswertem Umfang möglich ist, wenn im lokalen Raum in-

⁶⁵ vgl. HEINZ/KRÜGER 1985; RETTKE 1987; einen Überblick über unterschiedliche Berufswahltheorien unter besonderer Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens geben BEYERSDORF/SCHÄFFNER 1983

⁶⁶ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 14ff

⁶⁷ vgl. BARDELEBEN, von 1982

tensive Öffentlichkeitsarbeit mit aktiver Ausbildungsbereitschaft konkreter Ausbildungsbetriebe Hand in Hand geht⁶⁸.

Aktive Ausbildungsbereitschaft zu signalisieren bedeutet angesichts der derzeit vorherrschenden Zurückhaltung von Mädchen und Frauen bei der Wahl eines gewerblich-technischen Berufs allerdings mehr, als lediglich eine allgemeine Bereitschaft zur Ausbildung von Frauen zu bekunden. Erforderlich ist es vielmehr, gewerblich-technische Ausbildungsplätze ausdrücklich für geeignete Bewerberinnen zu reservieren und sich gleichzeitig (mit Unterstützung des Arbeitsamtes, der Schulen und auch der Medien) um Bewerberinnen zu bemühen.

⁶⁸ BARDELEBEN, von 1982, S. 83

3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

3.1 Hemmende Faktoren

Umfragen bei Betriebsinhabern und Personalverantwortlichen, wie sie in Deutschland durchgeführt wurden⁶⁹, weisen auf den ersten Blick relative Aufgeschlossenheit der Betriebe weiblichen Auszubildenden und Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich gegenüber auf; der geringe Mädchen- und Frauenanteil unter den gewerblich-technischen Auszubildenden und Fachkräften wird von den Betrieben wesentlich auf das geringe Interesse der Mädchen an diesen Berufen und der geringen Zahl der Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz zurückgeführt.

Bei genauerer Betrachtung jedoch treten etliche Argumente gegen die Ausbildung und Beschäftigung von weiblicher Fachkräfte zutage. Zweifel an der fachlichen Leistungsfähigkeit der Mädchen und Frauen spielen dabei kaum keine Rolle. Die Argumente gegen Frauen in gewerblich-technischen Berufen sind statt dessen vor allem begründet in betriebswirtschaftlichen Überlegungen einerseits und der persönlichen Einstellung der betrieblichen Entscheidungsträger zur Erwerbstätigkeit von Frauen in Männerberufen andererseits:

- So vertreten Betriebe teilweise die Meinung, daß es bei knappen Ausbildungsplätzen kaum vertretbar sei, den wenigen Mädchen, die sich um einen gewerblich-technischen Ausbildungsplatz bemühen, vor den Söhnen der Werksangehörigen der Vorzug zu geben.
- Zudem erwarten die Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen, daß besondere Investitionen anfallen werden wie die Einrichtung gesonderter Sanitärräume, die Änderung der Arbeitsmittel und -geräte, die Anschaffung von Hebezeug, die Umrüstung von Maschinen in Anpassung an weibliche Körpermaße und -kräfte u.a.
- Erwartet wird zudem die Notwendigkeit der Veränderung der Ausbildung hinsichtlich Ablauf, Organisation, Didaktik und Methodik in Anpassung an die Bedürfnisse und Voraussetzungen der Mädchen; auch werden zusätzliche Anforderungen an die Ausbilder antizipiert.

⁶⁹ vgl. die Zusammenfassung verschiedener Untersuchungen in ALT 1982a, S. 273-304

- Einige Betriebe haben in Einzelfällen schlechte Erfahrungen mit weiblichen Auszubildenden gemacht und möchten in Zukunft von der Ausbildung von Mädchen Abstand nehmen.
- Auch die Erwartung von Schwierigkeiten beim späteren Einsatz der Frauen als Facharbeiterinnen bzw. Gesellinnen angesichts spezifischer gesetzlicher und anderer Vorschriften bei der Beschäftigung von Frauen, wie sie in Deutschland gelten, wirken sich hemmend auf die Aufgeschlossenheit der Betriebe aus, Mädchen auszubilden; zu diesen Vorschriften zählen die Arbeitszeitordnung (Nachtarbeitsverbot); die Arbeitsschutzvorschriften (einschließlich der Regelung des Mutterschutzes) und die Arbeitsstättenverordnung (für Frauen und Männer getrennte Sanitärräume als Soll-Vorschrift).
- Bestimmte Arbeiten werden für Frauen als 'nicht zumutbar' oder als zu schwer bewertet; mit einer vermuteten eingeschränkte Einsetzbarkeit von Frauen wird auch verbunden, daß die männlichen Fachkräfte nur noch die schwere und unangenehme Arbeit machen müssen.
- Erwartet werden höhere Fehlzeiten und früheres Ausscheiden der Mädchen und Frauen aus dem Betrieb aufgrund ihrer Verantwortung auch für die Familienarbeit.

Auch eine Umfrage speziell unter Handwerksbetrieben zeigte, daß Betriebsinhaber im Entscheidungsfall tendenziell männlichen Bewerbern um einen Ausbildungsplatz den Vorzug geben würden; nur knapp die Hälfte der Befragten gibt an, daß sie freie Lehrstellen bei entsprechender Eignung auch mit Mädchen besetzen würden⁷⁰. Die größte Ausbildungsbereitschaft wurde von Betrieben im Bäckerhandwerk und in der Metallverarbeitung sowie bei Splitterberufen (z.B. Orthopädiemechaniker, Klavierbauer) signalisiert; Kfz-Betriebe und Betriebe des Baugewerbes äußerten sich dagegen eher zurückhaltend. Gründe gegen die gewerblich-technische Ausbildung von Mädchen und Frauen waren in den Handwerksbetrieben:

- die körperliche Belastung (fehlende Hilfsmittel am Arbeitsort, berufsübliche Gepflogenheiten, schwere Nebentätigkeiten)⁷¹,

⁷⁰ vgl. BEHR 1980

⁷¹ Sie wird insbesondere bei den Gas- und Wasserinstallateuren und im Baubereich, weniger dagegen bei den Bäckern, Malern und Lackierern gesehen. "Unabhängig vom Beruf wird dieser Grund aber auch bei Kleinbetrieben (bis zu fünf Beschäftigten) überproportional häufig genannt", vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 46

- Probleme bei der Zusammenarbeit mit Männern wie z.B. Integrationsprobleme in der Arbeitskolonne; im Kfz-Handwerk werden zudem Vorbehalte der Kunden weiblichen Fachkräften gegenüber antizipiert,
- erwartete zusätzliche Kosten z.B. für Sozialräume und
- erwartete Probleme insbesondere der Kleinbetriebe durch befürchtete Ausfälle und Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Schwangerschaft.

Im Rahmen einer Befragung von Handwerksbetrieben, die bereits Erfahrung mit weiblichen Auszubildenden hatten⁷², gaben die Bäcker überwiegend an, Mädchen zur Ausbildung im Bäckereihandwerk zuraten zu können; die Mehrzahl der Kunstschmiede und Radio- und Fernsehtechniker dagegen würden Mädchen davon abraten, eine Ausbildung in diesem Bereich zu absolvieren. In anderen Berufen waren Zustimmung und Ablehnung eher gleich verteilt. "Gründe für die Zustimmung waren vor allem der interessante und abwechslungsreiche Beruf und gute Beschäftigungsmöglichkeiten nach Abschluß der Ausbildung. Als Gründe für eine Ablehnung wurden 'hohe körperliche Anforderungen des Berufs' und 'negative Weiterbeschäftigungsaussichten' genannt. So wurde von Tischlern und von Malern und Lackierern zwar eine Ausbildung befürwortet, aber nur als Grundlage für ein späteres Studium oder eine andere berufliche Tätigkeit⁷³".

Eine Umfrage unter Handwerksbetrieben des deutschen Modellversuchs ergab, daß die Betriebe mit den Mädchen und Frauen zwar sehr zufrieden waren, den Beruf und die anfallende Arbeit aber dennoch als für Frauen nicht geeignet ansahen. "Dies gilt insbesondere für das Kfz-Handwerk, das Schlosserhandwerk, Elektrohandwerk und Tischler-Handwerk. Bei den Malerinnen und Lackiererinnen ist die Einschätzung geteilt: Die eine Hälfte der Betriebe betont, Außenarbeiten, Baustelleneinsatz und z.B. das Aufstellen von Gerüsten seien für Frauen nicht geeignete/nicht zumutbare Tätigkeiten (...). Die andere Hälfte der Betriebe betont demgegenüber die Umbruchsituation dieses Handwerks, weg vom 0/8/15-Geschäft hin zur Verarbeitung von feinen, empfindlichen Materialien, zur Raumausstattung insgesamt. In diesem Zusammenhang schätzt man die guten Eingangsqualifikationen der Frauen, ihr Geschick und ihre Fähigkeiten höher ein als etwaige

⁷² vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 47

⁷³ ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 47

auch bei diesen Betrieben bestehende Einsatzschranken für die Gesellinnen⁷⁴.

Sachverständigengespräche im Rahmen des Bundesmodellversuchs in Deutschland zeigten bezüglich der Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen in Handwerksbetrieben auf, daß "für Kleinbetriebe (...) vor allem die Ausfallzeiten bei potentieller Schwangerschaft als ernstes Problem angesehen (wurden). Diesem Problem komme im gewerblich-technischen Bereich mehr Gewicht zu als im kaufmännischen Bereich oder in sonstigen frauentypischen Berufen oder Tätigkeiten. Als Gründe wurden die aufgrund der Arbeitsbedingungen im gewerblich-technischen Bereich eher greifenden Beschäftigungsverbote oder -einschränkungen genannt und das zumindest zur Zeit ausreichend vorhandene Angebot männlicher Fachkräfte⁷⁵.

Entsprechend dieser Vorbehalte Frauen in gewerblich-technischen Berufen gegenüber ergab eine Befragung von Mädchen in Wien⁷⁶, die sich auf der Suche nach einem nichttraditionellen Ausbildungsplatz befanden, daß diese sich im Verhältnis zum Durchschnitt der Lehrstellenbewerber/innen deutlich häufiger bei mehr als drei Betrieben bewerben mußten, bis sie eine Lehrsstelle gefunden hatten. Als Gründe für die Absagen wurde den Mädchen in der überwiegenden Zahl der Fälle gesagt, der Betrieb nähme grundsätzlich keine Mädchen auf. Einen Ausbildungsplatz fanden die jungen Frauen in Wien insbesondere über die Vermittlung durch das Arbeitsamt oder über persönliche Kontakte von Freunden, Eltern und Verwandten zum Ausbildungsbetrieb. Nur in den wenigsten Fällen gelang es ihnen, über selbständige Bewerbungen einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Die Vorbehalte der Betriebe Frauen in 'Männerberufen' gegenüber erweisen sich demnach als ganz erheblich. Sie fußen allerdings nur teilweise auf 'objektiven' Hindernissen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich. Statt dessen existieren Vorurteile, nicht überprüfte Erwartungen oder einfach Informationsdefizite, die die Betriebe davon abhalten, Facharbeiterinnen und Gesellinnen auszubilden. Dies trifft auf Handwerksbetriebe noch stärker zu als auf mittlere und größere Betriebe in der Industrie.

⁷⁴ ALT 1989, S. 67

⁷⁵ ALT/OSTENDORF/WOLF 1983, S. 65f

⁷⁶ vgl. PELZ 1983

3.2 Fördernde Faktoren

Wenn sich Betriebe bereit erklären, auch Mädchen auszubilden, spielt der Mangel an Nachwuchskräften bzw. die erwartete Facharbeiterlücke in der Regel die ausschlaggebende Rolle. Zudem zeigt sich, daß positive Erfahrungen bei der Ausbildung von Mädchen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe deutlich erhöht, vor allem dann, wenn es sich dabei nicht um Einzelfälle handelt⁷⁷.

Fördernd wirkt sich nach Aussage der Betriebe auch der Umstand aus, daß Frauen nicht zur Bundeswehr müssen und damit dem Betrieb auch nach der Ausbildung noch zur Verfügung stehen.

Zudem werden Mädchen und Frauen mit einer gewerblich-technischen Ausbildung für bestimmte Einsatzfelder vor allem an Nahtstellen zum kaufmännischen Bereich als besonders geeignet eingeschätzt. Dies gilt insbesondere für Handwerksbetriebe.

Jenseits des Zusammenhangs von Ausbildungsbereitschaft und positiver oder negativer Voreingenommenheit der Betriebe erweist sich der Zusammenhang von Ausbildungsbereitschaft und Betriebsgröße als besonders deutlich: Vor allem größere Betriebe mit über 500 Beschäftigten haben nach einer Umfrage in Hessen häufiger Mädchen ausgebildet als kleinere (Handwerks-)Betriebe, und sie beabsichtigen auch eher, dies in der Zukunft weiterhin zu tun⁷⁸.

3.3 Erwartungen der Betriebe an weibliche Auszubildende

Danach gefragt, welche Voraussetzungen aus der Sicht der Betriebsinhaber und Ausbilder weibliche Auszubildende für gewerblich-technische Ausbildungsberufe mitbringen müssen, werden neben einer gewissen 'Robustheit' der Mädchen vor allem zumindest durchschnittliche Leistungen in Mathematik und in Naturwissenschaften genannt, um den fachtheoretischen Anforderungen des Berufs gerecht zu werden⁷⁹. Im Unterschied dazu begründen Bewerberinnen um einen gewerblich-technischen Ausbildungsberuf ihre Berufswahl vielfach auch mit dem Wunsch, etwas mit den Händen zu machen und nicht so viel Theorie lernen zu müssen wie in der Schule⁸⁰. Die Forscher/innen der deutschen Modellversuche weisen deshalb auf das Erfordernis hin, insbesondere

⁷⁷ vgl. im folgenden ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 48ff

⁷⁸ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 48

⁷⁹ vgl. HÖPKE 1987

⁸⁰ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 53

Mädchen mit einem niedrigen Schulabschluß gründlich über die Ausbildungsanforderungen der gewerblich-technischen Berufe zu informieren.

Darüber hinaus wurde bei einem Erfahrungsaustausch unter den Ausbildern innerhalb der Modellversuche die besondere Motivation der Bewerberinnen für einen gewerblich-technischen Beruf als Auswahlkriterium genannt⁸¹. Die Betriebe erwarten von Mädchen in weitaus stärkerem Maße eine 'Primärmotivation' für den gewerblich-technischen Beruf als von den Jungen, obgleich Untersuchungen aufzeigen konnten, daß eine berufliche Umorientierung von Mädchen weg von einem Frauenberuf hin zu einem gewerblich-technischen Beruf keine Auswirkungen auf den Ausbildungserfolg hat.

Für Frauen in 'Männerberufen' scheint damit zu gelten, daß sie 'besser' sein müssen als die Männer, um in diesem Berufsbereich die gleichen (Ausbildungs-)Chancen zu erhalten.

⁸¹ vgl. ALT 1981

4 Ausbildung von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen

4.1 Eignungstest und Einstellungsgespräche

Eignungstests und Einstellungsgespräche haben zum Ziel, künftige berufliche Leistungen und Verhaltensweisen vorherzusagen, die von der inneren Disposition, der Kognition, der Motivation usw. des/der Bewerber/in abhängig sind. Untersuchungen zur Prognosefähigkeit von Eingangsprüfungen im gewerblich-technischen Bereich zeigen jedoch auf, daß die üblichen Prüfungsverfahren nur bedingt als Prädiktoren für den Ausbildungserfolg weiblicher Auszubildender geeignet sind⁸²:

So schnitten Mädchen z.B. in technischen Verständnistests, denen sie zu Beginn ihrer gewerblich-technischen Ausbildung unterzogen wurden, schlechter ab als die männlichen Auszubildenden. Allerdings holten sie ihre Defizite schnell auf: In einigen Modellversuchen wurden die Tests im dritten Ausbildungsjahr oder nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung wiederholt und es zeigte sich, daß die Mädchen ihre Ergebnisse deutlich verbesserten, während die Jungen in ihren Leistungen fast gleichblieben. Der ausbildungsbedingte Lernzuwachs bei den Mädchen erwies sich damit als ganz erheblich, so daß sie am Ende der Ausbildung mit den Jungen gleichzogen. Hier stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Geeignetheit der Tests zur Prognose des Ausbildungserfolgs.

Von den Autor/innen der Untersuchungen wird darauf verwiesen, daß Eingangstests und Einstellungsgespräche in traditionell männlich dominierten Berufen stark auf typisch männliche Sozialisation zugeschnitten sind, die ein technisches Vorverständnis bei den Jungen erwarten läßt, wie es bei den Mädchen sozialisationsbedingt eher nicht gegeben ist. Vor diesem Hintergrund gehen die Empfehlungen der Expert/innen dahin, bei der Verwendung von Tests als Einstellungskriterium auch den u.U. höheren Lernzuwachs der Mädchen und Frauen im Verlaufe der Ausbildung zu berücksichtigen, um eine ungerechtfertigte Benachteiligung weiblicher Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz im gewerblich-technischen Bereich zu vermeiden.

⁸² vgl. die zusammenfassende Darstellung entsprechender Untersuchungen bei ALT 1988, S. 77ff

4.2 Bewältigung der Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen

4.2.1 Leistungsbereitschaft der weiblichen Auszubildenden

Eine eher skeptische Haltung Frauen in gewerblich-technischen Berufen gegenüber gründet vielfach in Zweifeln daran, daß Mädchen und Frauen genügend technisches Verständnis, ausreichende physische Kräfte und die erforderliche Leistungsbereitschaft für Berufe mitbringen, die üblicherweise von Männern ausgeübt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde inzwischen eine Anzahl von Studien durchgeführt, die - zugespitzt formuliert - der Frage nachgehen, ob Mädchen und Frauen möglicherweise Jungen und Männern die Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich wegnehmen, "obwohl sie nicht für diese Berufe geeignet sind und/oder gar nicht ernsthaft an diesen Berufen (...) interessiert sind oder die Ausbildung nur als Zwischenstation bis zum Übergang in ihren 'Wunschberuf' oder bis zur Familiengründung betrachten"⁸³.

Die Ergebnisse der Untersuchungen zeigten jedoch auf, daß die große Mehrheit der Ausbilder den weiblichen Auszubildenden - von Einzelfällen abgesehen - eine mindestens gleich hohe Leistungsbereitschaft zusprachen wie den männlichen Auszubildenden. "Danach haben die jungen Frauen als Gruppe ihre Ausbildung sehr ernst genommen und es keineswegs an Motivation fehlen lassen"⁸⁴. In den deutschen Modellversuchen wird in diesem Zusammenhang angenommen, daß allein schon die Berufswahl eine wichtige Einflußgröße für den Willen der jungen Frauen ist, in dem gewählten gewerblich-technischen Beruf erfolgreich zu sein: Da sie mit ihrer für Frauen unüblichen Berufswahlentscheidung von Anfang an auf Verwunderung, Zweifel, Skepsis und Ablehnung in ihrem sozialen Umfeld oder bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz stoßen, sind sie um so mehr gewillt, durch besonders gute Leistungen sich selbst und anderen die Richtigkeit ihrer Berufswahl zu beweisen⁸⁵.

Günstig für die Sachmotivation der jungen Frauen sind den Ergebnissen einer österreichischen Untersuchung zufolge vor allem

⁸³ ALT 1988, S. 83

⁸⁴ ALT 1988, S. 86

⁸⁵ vgl. UBBELOHDE 1982

jene Lehrberufe und Ausbildungsbetriebe, in denen die Mädchen nicht auf sich immer wiederholende Tätigkeiten und Routinearbeiten eingeschränkt wurden, sondern vielfältige Arbeiten ausführen durften. "Je stärker (die Mädchen) zur selbständigen Lösung praktisch-handwerklicher und analytischer Aufgaben angehalten wurden, desto mehr Entfaltungsmöglichkeiten für inhaltliche Motivationen gegenüber der Arbeit boten sich. Dabei kam auch der Reichhaltigkeit der technologischen Ausrüstung des Arbeitsplatzes sowie der Bedienungskomplexität der Maschinen und technischen Apparaturen eine wichtige, die Sachmotivation fördernde Rolle zu"⁸⁶. In dieser Untersuchung zeigte sich allerdings auch, daß die Mädchen, die ihre Ausbildung in einem kleinen Gewerbebetrieb mit traditioneller Geselle-Lehrling-Beziehung absolvierten, weniger Möglichkeiten hatten, über ihren engen Wirkungskreis hinauszugehen und sich Entfaltungsspielräume zu eröffnen, als dies Auszubildenden in mittleren oder großen Betrieben möglich war.

Abgesehen von vorurteilsbedingten Vorbehalten der Betriebe erweist sich die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit in einer gewerblich-technischen Berufsausbildung somit nicht als geschlechtsspezifisch, wenn den weiblichen Auszubildenden die Möglichkeit geboten ist, im Rahmen fördernder Ausbildungs- und Arbeitsplatzbedingungen ihre Fähigkeiten zu erproben und zu verbessern.

4.2.2 Leistungsfähigkeit und Leistungsentwicklung

Untersuchungen der Leistungsbefähigung und Leistungsentwicklung von weiblichen Auszubildenden⁸⁷ in den deutschen Modellversuchen zeigen auf, daß die praktischen und theoretischen Leistungen der Mädchen und Frauen zu Beginn der Ausbildung nicht selten unter denen der männlichen Auszubildenden lagen. Die zu verzeichnenden Defizite im 'technischen Verständnis' der Mädchen und Frauen lagen nach Aussagen der Ausbilder z.B. in der Ungeübtheit im Umgang mit Werkzeugen, geringerem handwerklichen Geschick, geringerem räumlichen Vorstellungsvermögen, Schwierigkeiten beim Lesen und Umsetzen von technischen Zeichnungen, Maschinenangst und in mangelnder Kenntnis des

⁸⁶ ARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 47

⁸⁷ Sie wurden üblicherweise auf der Grundlage von Beurteilungen durch die Ausbilder, von Berufsschulzeugnissen (insbesondere in den Fächern Fachkunde, Fachrechnen und Fachzeichnen), von Zwischen- und Abschlußprüfungen (Fertigkeits- und Kenntnisprüfungen) durchgeführt.

technischen Vokabulars⁸⁸, Defizite, die auf geschlechtsspezifische Erziehung und Sozialisation zurückgeführt werden können.

Es zeigte sich allerdings auch, daß die weiblichen Auszubildenden ihre mangelnden Vorkenntnisse im Verlaufe der Ausbildung aufholten. Die Ausbilder bescheinigten ihnen üblicherweise großes Engagement und große Ausdauer; sie wurden "überwiegend als leistungsorientiert, zum Teil ehrgeiziger und fleißiger, konzentrierter und lernwilliger als männliche Auszubildende charakterisiert. Die aufgeführten Defizite der weiblichen Auszubildenden konnten daher im Verlaufe des ersten Ausbildungsjahres im wesentlichen abgebaut werden. Daher weisen die weiblichen Auszubildenden am Ende des ersten Ausbildungsjahres nach Auffassung der Ausbilder auch keine gravierenden Leistungsunterschiede in der Bewältigung der fachpraktischen und fachtheoretischen Ausbildungsanforderungen mehr auf. Um dies zu erreichen, bedürfen die weiblichen Auszubildenden (...) jedoch einer - zumindest anfänglich - intensiven fachlichen Betreuung durch die Ausbilder"⁸⁹.

Hinzu kommt, daß sich in vielen Begleituntersuchungen der Modellprogramme andeutete, daß die schlechtere Bewertung z.B. der kognitiven Leistungsfähigkeit der Mädchen auch auf Vorurteile der Ausbilder den Mädchen zurückzuführen ist: "Mit zunehmender Ausbildungserfahrung und mehrmaligem Austausch (der Ausbilder, Anm. d. Verf.) untereinander (gegen Ende der Ausbildung) überwog die Aussage, daß es keine ausbildungsrelevanten Unterschiede in der kognitiven Leistungsfähigkeit der Geschlechter gäbe. Die Ausbilder bezogen ihre Aussagen wesentlich eindeutiger auf die Person (Frau X oder Herr Y hatte Schwierigkeiten...), auf die individuellen Eingangsvoraussetzungen und auf die Leistungsbereitschaft des einzelnen"⁹⁰.

Es kann somit festgestellt werden, daß Mädchen und Frauen ihre unter Umständen vorhandenen sozialisationsbedingten Defizite im technisch-handwerklichen Bereich in sehr kurzer Zeit aufholen.

4.2.3 Prüfungsergebnisse

Auch in den Prüfungsergebnissen schlägt sich ein erheblicher Lern- und Aufholeffekt bei den Mädchen im Verlaufe der Ausbil-

⁸⁸ vgl. z.B. HEGELHEIMER 1982; WANKE 1982; im Überblick ALT 1988, S. 83ff

⁸⁹ HEGELHEIMER 1982, S. 96f; vgl. PELZ 1983 mit den gleichen Ergebnissen einer österreichischen Untersuchung.

⁹⁰ ALT 1988, S. 85

dung nieder: So lagen im Modellversuch in Esslingen⁹¹ die Ergebnisse der Zwischenprüfungen bei den Mädchen in Berufen aus den Bereichen Metall, Elektro und Druck sowohl im Fertigkeitsteil als auch im Kenntnisteil unter den Ergebnissen des Kammerdurchschnitts. Bis zur Abschlußprüfung hatten die Mädchen allerdings aufgeholt: insbesondere im Fertigkeitsteil schnitten die Mädchen kaum oder nicht schlechter als die Jungen ab; im Kenntnisteil erzielten lediglich die Mädchen im Berufsbereich Elektro weiterhin schlechtere Ergebnisse als die Jungen. Der Modellversuch in Hamburg mit Auszubildenden in den Bereichen Maschinenschlosserin und Dreherinnen zeigte, daß sich die Mädchen, die zu Anfang etwas schlechtere Leistungen aufwiesen als die Jungen, sich im Verlaufe der Ausbildung in den praktischen Zwischenprüfungen verbesserten, während das Leistungsniveau der Jungen gleich blieb⁹².

Zudem wiesen die Prüfungsergebnisse der Mädchen, die im Rahmen einer beruflichen Umorientierung eine gewerblich-technische Ausbildung aufnahmen, keine Unterschiede zu den Ergebnissen der Mädchen auf, für die ein gewerblich-technischer Beruf ihrem primären Berufswunsch entsprach⁹³.

4.2.4 Körperkraft

Bestehen blieben dagegen gewisse Schwierigkeiten der Mädchen und Frauen aufgrund der geringeren Körperkraft. "Allerdings waren die bestehenden Schwierigkeiten (...) mit gutem Willen, Organisation, dem Einsatz von Hilfsmitteln und der Hilfe von Kollegen in den Modellversuchen lösbar. Im Rahmen eines Erfahrungsaustausches der in 20 Modellversuche involvierten Ausbilder wurde zudem deutlich, daß nur noch bei sehr wenigen Arbeiten besondere körperliche Kräfte notwendig sind. Die durchschnittlich geringere Körperkraft der Mädchen erwies sich damit aus der Sicht der Ausbilder kaum als Problem⁹⁴. Ausnahmen bilden einige Berufe im Handwerk, bei denen Körperkraft noch eine größere Rolle spielt als in Industriebetrieben und d.h., vor allem bei mehr Handarbeit und weniger differenzierter Arbeitsteilung, bei der

⁹¹ vgl. WANKE 1982

⁹² vgl. SCHULZ/FULDA/SELK 1982; einen Gesamtüberblick über die Entwicklung der Prüfungsleistungen der Modellversuchsteilnehmerinnen gibt ALT 1988, S. 68-76

⁹³ vgl. ALT/OSTENDORF/SCHMIDT-von BARDELEBEN 1981

⁹⁴ vgl. ALT/OSTENDORF/SCHMIDT-von BARDELEBEN 1981, vgl. auch vgl. ALT/OSTENDORF/WOLF 1983

Ausbildung im Beistellverfahren und am Kundenauftrag sowie bei Berufen mit Tätigkeitsschwerpunkt an nichtstationären Arbeitsplätzen (Wartungs- und Instandhaltungsberufe wie z.B. Betriebschlosserin), d.h. bei wechselnden Arbeitsaufträgen mit nicht in jedem Fall vorausplanbaren physischen Anforderungen und bei nur eingeschränkt möglichem Einsatz von Hilfsmitteln⁹⁵.

Insgesamt wurde jedoch deutlich, daß die Ausbildung von Mädchen und Frauen unter den betriebsüblichen Bedingungen möglich ist und eine geschlechtsspezifische Veränderung der Ausbildungs- und Arbeitsorganisation, -inhalte und -anforderungen, etwa zur Minderung der körperlichen Anforderungen - nicht erforderlich sind. Auch arbeitswissenschaftliche Untersuchungen, die im Rahmen der Modellversuche durchgeführt wurden, ließen keine begründbaren Einschränkungen für die Beschäftigung von Frauen erkennen. Dies gilt uneingeschränkt für die Kernberufe in der Elektroindustrie und mit wenigen Abstrichen für Berufe im Bereich Maschinenbau. Bei Berufen mit hohen körperlichen Anforderungen wie denen im Bereich Stahlbau und Instandhaltung verweisen die Autoren auf die Möglichkeiten der Nutzung von Gestaltungsspielräumen durch die weiblichen wie die männlichen Fachkräfte, um ungünstige individuelle Voraussetzungen durch die Wahl adäquater Arbeitstechniken zu kompensieren. Darüber hinaus betonen sie die im Zuge des technischen Wandels zunehmende Reduzierung körperlicher Anforderungen im Erwerbsleben⁹⁶. Auch wiesen weibliche Auszubildende in den Modellversuchen keine höhere Fehlzeiten im Vergleich zu den männlichen Auszubildenden auf, die auf mögliche körperliche Überanstrengung oder auch Motivationskrisen hindeuteten⁹⁷.

Resümierend wird in den Modellversuchen festgestellt, daß - unabhängig von bestimmten Berufen, Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen oder der Ausbildungsorganisation - keine signifikanten

⁹⁵ ALT 1988, S. 85f

⁹⁶ vgl. ROHMERT/TIELMANN 1981; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG/BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT 1985

Allerdings wirkten die Modellversuche in einigen Fällen als Auslöser für Veränderungen im Ausbildungsbetrieb, die für weibliche und männliche Auszubildende gleichermaßen durchgeführt wurden und - angeregt durch die Erfahrungen mit der neuen Zielgruppe der jungen Frauen - eine allgemeine Verbesserung der betrieblichen Ausbildung herbeiführte. Zu den Veränderungsmaßnahmen im einzelnen vgl. z.B. PAUL-KOHLHOFF/KRUSE 1982; ALT 1988, S. 59-68 . Zur Ausbildungskritik durch Mädchen in gewerblich-technischen Berufen vgl. GLÖß 1981, S. 65ff

⁹⁷ vgl. OSTENDORF 1982, S. 221

Leistungsdifferenzen zuungunsten der weiblichen Auszubildenden vorliegen, die auf die Ungeeignetheit von Mädchen und Frauen für gewerblich-technische Berufe schließen lassen würden.

4.2.5 Arbeitstugenden

Die weiblichen Auszubildenden zeigten sich, was die Arbeitstugenden wie Fleiß, Gewissenhaftigkeit, Disziplin, Verantwortungsbewußtsein, Verhalten bezogen auf die Sicherheitsvorschriften usw. und den Bereich 'soziale Beziehungen' (Kontaktfreudigkeit, Redebedürfnis, Hilfsbereitschaft, Zusammenarbeit, Kollegialität, Anpassungsbereitschaft usw.) anbelangt, ihren männlichen Kollegen überlegen⁹⁸; in vielen Fällen hatte sich durch die Mädchen der Umgangston und die Arbeitsatmosphäre im Betrieb verbessert. Aus der Sicht der Ausbilder müssen diese Umgangsformen jedoch "von diesen Mädchen und Frauen erst durchgesetzt werden. Hilfreich erweist sich, wenn die Belegschaft des Betriebes auf die Ausbildung von Mädchen und Beschäftigung von Facharbeiterinnen vorbereitet wird"⁹⁹.

Eine österreichische Untersuchung zeigt in diesem Zusammenhang allerdings auch auf, daß "die Ausbilder (...) an ihren weiblichen Lehrlingen gerade jene Fähigkeiten zu schätzen (schiene), die so vielen erwerbstätigen Frauen niedrig qualifizierte Arbeiten mit hohen Belastungen eingetragen haben. Oft wohlmeinend, wurden Ausdauer, Genauigkeit und Fingerfertigkeit der jungen Frauen gelobt, nicht aber etwa ihr besonderer technischer Verstand. Das läßt vermuten, daß viele Ausbilder, selbst wenn sie mit den Leistungen ihrer weiblichen Lehrlinge zufrieden sind, diese - häufig unbewußt - doch nach dem gängigen Bild des spezifisch weiblichen Arbeitsvermögens wahrnahmen"¹⁰⁰.

4.2.6 Selbstvertrauen

Die Mädchen in den Modellversuchen wiesen vielfach ein geringeres Selbstvertrauen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit in der Ausbildung auf, das unter Umständen auch bei der erfolgreichen Bewältigung der Ausbildungsanforderungen bestehen blieb. "Ein nicht unerheblicher Anteil der weiblichen Auszubildenden führt Schwierigkeiten in der Fachpraxis und Fachtheorie an, die sie auf geringere mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Vor-

⁹⁸ vgl. WANKE 1982; ALT 1988, S. 87ff

⁹⁹ ALT/OSTENDORF/SCHMIDT/BARDELEBEN 1981, S. 16

¹⁰⁰ MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 48

kenntnisse und manuelle Ungeübtheit zurückführen. Zugleich wird bei einem erheblichen Anteil der weiblichen Auszubildenden aber auch eine generell geringere Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in Fachpraxis und Fachtheorie sichtbar, die mit einer höheren Einschätzung der Leistungsfähigkeit der männlichen Auszubildenden verbunden ist¹⁰¹. Entsprechend erlebten die Ausbilder die weiblichen Auszubildenden kritischer gegenüber sich selbst, unsicherer und ängstlicher hinsichtlich der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen, empfindlicher gegenüber schlechten Ausbildungsergebnissen als männliche Auszubildende, resignativer bei Schwierigkeiten und weniger selbständig, so daß sie mehr als die Jungen der Ermutigung durch die Ausbilder bedurften¹⁰². Allerdings betonten auch viele Mädchen der Modellversuche, "daß die Ausbildung zu als positiv erlebten Veränderungen ihrer Persönlichkeit geführt hat (...), daß sie durchsetzungsfähiger und selbstbewußter geworden sind. Hierbei spielt vor allen Dingen eine Rolle, daß sie mit dieser Ausbildung Leistungen vollbringen, die ihnen vielfach andere und manchmal sie sich selbst nicht zgetraut haben"¹⁰³.

4.3 Erfahrungen von Frauen in einer 'Männerdomäne'

4.3.1 Beweisdruck

Die Mädchen und Frauen, die eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich absolvieren, sind sich ihres Sonder- und Minderheitsstatus in einer Männerdomäne bewußt. Die deutschen Modellversuche zeigen auf, daß die weiblichen Auszubildenden durchaus Befürchtungen hegen, im betrieblichen Alltag seitens der männlichen Kollegen, Ausbilder und Betriebsinhaber nicht auf Akzeptanz zu stoßen. Angesichts der verbreiteten Zweifel daran, daß Frauen für technisch und handwerkliche Tätigkeiten geeignet sind, - Zweifel, die den jungen Frauen oftmals bereits durch ihr soziales Umfeld vermittelt werden und die sie z.T. auch selbst verinnerlicht haben - , fühlen sich viele jungen Frauen einem nicht unerheblichen Beweisdruck ausgesetzt. Nicht selten sind sie be-

¹⁰¹ HEGELHEIMER 1982, S. 97, vgl. auch ALT 1982, S. 109ff

¹⁰² Daß sich die fachlichen Selbstzweifel trotz objektiver Leistungsfähigkeit und positiver Rückmeldung bei Frauen in männertypischen Berufen nicht nur auf die Ausbildungsphase beschränken, in der Leistungsdefizite und Wissenslücken naturgemäß (noch) vorhanden sind, zeigt z.B. eine Untersuchung zu ausgebildeten Ingenieurinnen auf, vgl. JANSSEN 1987.

¹⁰³ 1. Zwischenbericht zum Modellversuch Braunschweig, S. 146, zitiert in OSTENDORF 1982, S. 222

müht, ihre Akzeptanz durch Sonderleistungen zu fördern, indem sie z.B. besonders schwere oder schmutzige Arbeit übernehmen¹⁰⁴. Etliche der Modellversuchsteilnehmerinnen vertraten die Ansicht, daß sie als Frauen mehr Leistung erbringen müssen, um als gleichwertige Arbeitskraft anerkannt zu werden.

Unter Umständen fühlen sich die jungen Frauen von den Kollegen auch 'ausgetestet', ob sie z.B. körperlich belastungsfähig sind, indem ihnen bei körperlich schweren Arbeiten, die im allgemeinen zu zweit erledigt werden, Hilfeleistungen verweigert werden. "Nach unseren Erfahrungen kann die Folge dieser meist verdeckten sexistischen Diskriminierungen zum einen sein, daß Frauen sich besonders um Ausbildungserfolg bemühen. Zum anderen erzeugt der Beweisdruck aber auch massive Ängste bei den Frauen, an den Anforderungen zu scheitern (...). Der Beweisdruck macht sie empfindlich für männliche Vorurteile, er führt dazu, daß Frauen zu der Überzeugung kommen, als Frauen müßten sie alles können, sonst seien sie für die Ausbildung und Facharbeit nicht geeignet"¹⁰⁵. Entsprechend zeigt auch eine österreichische Untersuchung auf, daß für viele der befragten Facharbeiterinnen das diskriminierende Verhalten männlicher Vorgesetzter und Kollegen während ihrer Ausbildung auch noch im Rückblick eine schmerzliche Erfahrung war. "In einigen der kleineren Gewerbebetrieben gelang es ihnen bis zum Schluß der Lehrzeit nicht, den Druck, 'nur' Frauen in einer Männerwelt zu sein, gänzlich abzubauen"¹⁰⁶.

4.3.2 Positive Sonderbehandlung

Unter Umständen erlebten die weiblichen Auszubildenden allerdings auch positive Sonderbehandlungen durch die Ausbilder und Kollegen wie z.B. Erleichterungen bei schmutziger oder schwerer Arbeit, die den jungen Frauen allerdings nur teilweise gerechtfertigt erschienen. Problematisch erwiesen sich diese Erfahrungen der positiven Diskriminierung insbesondere dann, wenn bei den weiblichen Auszubildenden der Eindruck entstand, daß im Zuge einer 'übertriebenen Hilfsbereitschaft' implizit vermittelt werden sollte, sie seien als Frauen mit bestimmten Anforderungen nicht belastbar¹⁰⁷. Darüber hinaus zeigte sich in den deutschen Modellversuchen auch, daß sowohl bei den Ausbildern als auch den be-

¹⁰⁴ vgl. OSTENDORF 1982

¹⁰⁵ GLÖß 1987, S. 26, vgl. auch GLÖß 1985, S. 181f

¹⁰⁶ MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 47

¹⁰⁷ vgl. GLÖß 1985

trieblichen Vorgesetzten, den Berufsschullehrern und den Kollegen erhebliche Unsicherheiten den weiblichen Auszubildenden gegenüber bestanden, was sie können (Kenntnisse und Fähigkeiten, Fertigkeiten und Körperkraft), was ihnen zugemutet werden kann (Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen) und wie mit ihnen umgegangen werden sollte¹⁰⁸. Das Rollenbild der Männer "ist neben den üblichen gesellschaftlichen Rollenvorstellungen geprägt durch ihre Erfahrungen mit Frauen im Betrieb. Diese Erfahrungen beziehen sich in der Regel auf die weiblichen Angestellten im Büro und im Labor etc. und/oder auf die in der Produktion oder mit nachgelagerten Tätigkeiten beschäftigten un- und angelernten Frauen. Für den Umgang mit weiblichen Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich bzw. mit Facharbeiterinnen oder Gesellinnen fehlen diese Erfahrungen noch oder werden gerade erst gemacht"¹⁰⁹, resümieren die Autor/innen aus den Modellversuchen die Schwierigkeiten der Männer im Umgang mit Frauen in einer Männerdomäne.

4.3.3 Geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Allerdings berichteten die Modellversuchsteilnehmerinnen auch von Ausbildungserschwernissen, denen sie in negativ diskriminierender Form ausgesetzt waren, indem ihnen wenig qualifizierte bzw. 'frauenspezifische' Arbeiten - wie das Putzen der Maschinen - zugeteilt wurden, ihnen nicht die notwendige Unterweisung zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen gegeben wurden, höhere Anforderungen an sie im Vergleich zu den Jungen gestellt wurden, ihre besseren Leistungen abgewertet wurden oder ihre Kommunikationsmöglichkeiten eingeschränkt wurden, weil sie befürchten mußten, von Kollegen, auf deren Hilfe sie in der Qualifizierungsphase angewiesen waren, belästigt zu werden¹¹⁰. In einer Befragung ehemaliger Modellversuchsteilnehmerinnen in Deutschland berichteten 18% der Frauen von Akzeptanzproblemen am Arbeitsplatz, 25% von direkten Diskriminierungs- und Vorurteilsproblemen und 11% von Unsicherheit und Skepsis der Vorgesetzten, die sie während ihrer Ausbildung erlebt hatten. Dagegen gaben nur 10% sonstige Ausbildungsprobleme und 9% Probleme aufgrund körperlich schwerer Tätigkeit an¹¹¹. "Entsprechend nennen die Modellversuchsteilnehmerinnen bei der grundsätzlichen

¹⁰⁸ vgl. Alt 1988, S. 113

¹⁰⁹ Alt 1988, S. 113

¹¹⁰ vgl. KOCH 1982, OSTENDORF 1982, GLÖß 1985

Empfehlung ihres Berufs für andere Frauen (immerhin rund drei Viertel der Facharbeiterinnen und Gesellinnen sehen ihren Beruf als grundsätzlich für Frauen geeignet an) neben technisch-mathematischem Interesse als Voraussetzung, daß interessierte Frauen genügend Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen besitzen sollten und nicht 'zimmerlich' sein dürften¹¹².

Die Modellversuchsteilnehmerinnen in Deutschland berichteten auch von konkreten Belästigungsvorfällen. "Zum Beispiel wurden junge Frauen mit Pornobildern konfrontiert und verglichen, ihre sexuellen Vorzüge wurden Gegenstand kollegialer Frühstücksgespräche, sie konnten nie scheinbar unausgeschlafen im Betrieb erscheinen, ohne eingehend nach der vergangenen Nacht befragt zu werden, es wurde geholt und gepfiffen, wenn sie durch den Betrieb gingen, sie wurden angefaßt usw. Sie konnten sich demnach im Betrieb nicht bewegen, ohne die Aufmerksamkeit der Männer auf sich zu ziehen und von ihnen als Frauen bewertet zu werden¹¹³. Auf die betroffenen Frauen wirkt sich die Reduzierung auf den Status eines Sexobjektes an ihrem Arbeitsplatz als überaus beeinträchtigend aus: Sie fühlen sich als Person wie in ihren beruflichen Ansprüchen verunsichert und selten gelingt es ihnen, sich gegen die sexuelle Anmache zur Wehr zu setzen, ohne befürchten zu müssen, im Kollegenkreis isoliert zu werden und das Arbeitsklima zu gefährden¹¹⁴.

4.3.4 Rollenkonflikte am Arbeitsplatz

Die Ausbildung und Beschäftigung in einem gewerblich-technischen und damit einem für Frauen untypischen Beruf setzt Mädchen und Frauen in besonderem Maße dem Dilemma sich widersprechender Rollenerwartungen aus: Ihr Selbstbild als Frau kollidiert immer wieder mit den Erwartungen, die ihnen in ihrer Berufsrolle entgegengebracht werden. In den Gruppentreffen der weiblichen Auszubildenden des Braunschweiger Modellversuchs gehörten diese Rollenkonflikte zu zentralen Arbeitserfahrungen, über die sich die jungen Frauen austauschten¹¹⁵.

¹¹¹ ALT 1988

¹¹² vgl. ALT 1988, S. 114

¹¹³ GLÖß 1985, S. 182, vgl. auch GLÖß 1984, KOCH 1982

¹¹⁴ Zur sexuellen Belästigung von Frauen in gewerblich-technischen und in anderen Berufen vgl. auch SCHNOCK 1999.

¹¹⁵ vgl. im folgenden KOCH 1982

Es wurde deutlich, daß es den weiblichen Auszubildenden aufgrund ihres Minderheitsstatus in einer Männerdomäne kaum möglich war, sich dem weiblichen Rollenstereotyp entsprechend zu verhalten. Statt dessen übernahmen sie aus dem Stereotyp des Mannes Komponenten wie z.B. technisches Interesse und Durchsetzungsfähigkeit. Etliche der übernommenen 'männlichen' Verhaltensweisen wie z.B. Aggressivität wurden von den jungen Frauen allerdings als wenig erstrebenswert empfunden und führten zu Rollenkonflikten mit ihrer weiblichen Geschlechtsrollenidentität.

Auch war es für die Mädchen nicht immer einfach - z.B. im Blau- und Schwarzmann und mit ölverschmierten Händen - auf ein gepflegtes Äußeres als wichtiger Bestandteil des weiblichen Selbstbildes verzichten zu müssen.

"Zudem laufen sie dauernd Gefahr, wegen ihres Verhaltens von der Umwelt negativ sanktioniert zu werden: wenn sie sich geschlechtsrollenspezifisch verhalten, z.B. ängstlich und wenig durchsetzungsfähig, so sind sie für die Ausbildung in einem 'Männerberuf' einfach nicht 'geeignet', passen sie sich den männlichen Normen an, werden sie schnell als 'Mannweiber' (auch 'Tamaras' genannt) abqualifiziert"¹¹⁶.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der Modellversuche auf, daß in einem durch männliche Verhaltensweisen bestimmten Berufsbe- reich diejenigen Frauen eher zurecht kommen, die entweder bereits über diese Verhaltensweisen verfügen, oder die sich schnell an einen rauheren Umgangston anpassen können. Gelingt ihnen diese Anpassung nicht, können negative soziale Erfahrungen am Arbeitsplatz gravierende Auswirkungen auf die Berufsmotivation haben und den Ausbildungserfolg in Frage stellen¹¹⁷.

¹¹⁶ KOCH 1982, S. 119

¹¹⁷ vgl. UBBELOHDE 1982; ALT 1988, S. 177ff

5 Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem

5.1 Übernahmechancen und Einsatz nach Ausbildungsabschluß

Wurde in den verschiedenen Modellversuchen und Programmen in Deutschland wie in Österreich die Ausbildung von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen gefördert, begleitet und unterstützt, waren die Frauen beim Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis auf sich gestellt. In dieser Übergangsphase würde sich deshalb zeigen, ob und unter welchen Bedingungen es den Frauen auch außerhalb besonderer Fördermaßnahmen gelingt, sich in beruflichen Männerdomänen zu etablieren, oder ob sie beim Eintritt in den Arbeitsmarkt (geschlechtsspezifischen) Benachteiligungen ausgesetzt sind.

In Deutschland fanden von den 963 erfolgreichen Teilnehmerinnen des Modellversuchs auf Bundesebene 65% nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz in ihrem Ausbildungsberuf, 56% in ihrem Ausbildungsbetrieb, wenn auch z.T. nur befristet oder in einer angelernten Beschäftigung¹¹⁸. Die durchschnittliche Übernahmequote der Betriebe von weiblichen und männlichen Auszubildenden über alle Berufe betrug im Erhebungszeitraum 1983 53%. Die Übernahmechancen der Modellversuchsteilnehmerinnen in gewerblich-technischen Berufen lagen damit leicht höher, so daß - auf den ersten Blick - von einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Gesellinnen und Facharbeiterinnen durch die Betriebe bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nicht gesprochen werden konnte.

Ein Vergleich der Übergangschancen von Frauen und Männern von der Ausbildung in den Beruf zeigte allerdings, daß Chancengleichheit vor allem dort bestand, wo die Betriebe einen eindeutigen Bedarf an Fachkräften hatten. Wo kein besonderer Bedarf an Gesell/innen oder Facharbeiter/innen bei den Betrieben vorhanden war, tendierten die Betriebe dagegen dazu, den männlichen Bewerbern um eine Beschäftigung den Vorzug zu geben.

Zudem zeigten verschiedene Untersuchungen auf, daß Facharbeiterinnen und Gesellinnen nach der Ausbildung vielfach nicht ihrer Qualifikation entsprechen eingesetzt waren: Interviews mit Facharbeiterinnen in Wien¹¹⁹ ergaben, daß sie nach Abschluß ihrer Ausbildung oftmals Mischformen von angelernter und Facharbeit

¹¹⁸ vgl. STRAUSS 1986, S. 172

ausführten, in einem ausbildungsfremden Bereich wie z.B. der Lohnverrechnung oder der Lagerverwaltung beschäftigt waren oder ihnen akkordähnliche Arbeiten zugewiesen wurden. Zwar verdienten die Facharbeiterinnen im Durchschnitt mehr als Frauen in gängigen Frauenberufen, aufgrund der von ihren männlichen Kollegen unterschiedlichen Arbeitseinsätze erhielten sie allerdings nicht selten einen geringeren Lohn als die Männer in den gleichen Berufen und Berufspositionen. Teilweise wurden ihnen Prämien vorenthalten, da ihre Belastbarkeit von vornherein geringer eingeschätzt wurde als die der männlichen Kollegen. Geschlechtsspezifische Einsatzbarrieren nahmen diese Facharbeiterinnen auch hinsichtlich Montagearbeiten im Außendienst und Aufstiegschancen zur Baustellenleiterin wahr.

5.2 Erschwerende Ausgangssituationen bei der Beschäftigungssuche

5.2.1 Beschäftigungssuche außerhalb des Ausbildungsbetriebes

Insgesamt nahmen nur 8% der Teilnehmerinnen des deutschen Modellversuchs des Bundes, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, unmittelbar nach der Ausbildung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung in einem anderen Betrieb auf. 7% der jungen Frauen waren nach der Lehre erwerbslos, 9% absolvierten weitere Ausbildungen, 12% gingen einer berufsfremden Arbeit nach¹²⁰. Damit hatten Gesellinnen und Facharbeiterinnen, die nicht vom ausbildenden Betrieb übernommen werden, größere Schwierigkeiten als ihre männlichen Kollegen, einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz zu finden¹²¹. Die Suche nach einem Arbeitsplatz stellte sich für die Frauen oftmals sehr langwierig und entmutigend dar, da sie immer wieder auf Vorbehalte der potentiellen Beschäftigungsgeber Frauen in gewerblich-technischen Berufen gegenüber stießen¹²².

Insgesamt zeigte sich, daß sich Frauen mit günstigem Berufseinstieg auch zu einem späteren Zeitpunkt in einer günstigen beruflichen Lage befanden, während die Frauen mit einem ungünstigen Berufsstart ihre berufliche Lage auch in den nächsten Jahren nicht

¹¹⁹ vgl. MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 70

¹²⁰ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 129ff

¹²¹ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 143ff, vgl. auch SATERDAG/STEGMANN 1982; KRAFT 1985; HERGET 1987

¹²² vgl. STRAUSS 1986

wesentlich verbessern konnten: Viele blieben arbeitslos oder waren als angelernte Arbeiterinnen beschäftigt¹²³.

Als günstige Startbedingungen junger Frauen mit gewerblich-technischer Ausbildung für einen späteren kontinuierlichen Berufsverlaufs erwiesen sich dabei

- die (möglichst unbefristete) Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb in ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis oder zumindest
- eine (möglichst bruchlose) Einmündung in einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb¹²⁴.

Allerdings zeigten die Ergebnisse aus dem Modellversuch in Nordrhein-Westfalen, daß die fachliche und soziale Integration der Frauen besonderes erschwert war, wenn sie eine Beschäftigung in einem anderen als dem Ausbildungsbetrieb aufnahmen, in Betrieben also, die unter Umständen noch keine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich gesammelt hatten: "So wurden den Frauen z.T. in der Einarbeitungszeit Leistungen abverlangt, die i.d.R. erst von erfahrenen Facharbeiterinnen erbracht werden können. (...) Vorbehalte von seiten der Kollegen und/oder Vorgesetzten gegenüber der Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Frauen erschwerte in einer Reihe von Betrieben (...) auch noch später die Entwicklung der fachlichen Kompetenz der Frauen. In einigen Fällen sind die jungen Facharbeiterinnen an solchen betrieblichen Konstellationen 'gescheitert': sie wurden entlassen oder kündigten selbst"¹²⁵.

Sind Facharbeiterinnen und Gesellinnen nach Ausbildungsabschluß darauf angewiesen, in einem anderen als ihrem Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung zu finden, sind sie demnach geschlechtsspezifischen Benachteiligungen ausgesetzt (erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, Integrationsprobleme im Betrieb), die sich unter Umständen auf den gesamten weiteren Berufsverlauf auswirken.

5.2.2 Beschäftigungssuche in Berufen, die in Kleinbetrieben nachgefragt werden

Die Chance, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, stellte sich im deutschen Modellversuch in Großbetrieben (mehr als 1.000 Beschäftigte) mit einer Übernahmequote von mehr als

¹²³ vgl. STRAUSS 1986

¹²⁴ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991

¹²⁵ STRAUSS 1986, S. 14f

80% deutlich besser dar als in Mittelbetrieben (62% bis 49%) und ganz erheblich besser als in Kleinbetrieben (29%). Über die verschiedenen Berufsfelder betrachtet hatten die Modellversuchsteilnehmerinnen aus den Elektroberufen, die in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten ausgebildet worden waren, die Fernmeldehandwerkerinnen bei der Bundespost und die Chemiefacharbeiterinnen die besten Übernahmechancen. Unterdurchschnittlich gelang der Berufsübergang im Bereich Holztechnik bei den Tischlerinnen und Holzmechanikerinnen. Am wenigsten gelang den Kfz-Mechanikerinnen der Zugang zum Beruf¹²⁶. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden stieg bei den Werkzeugmacher/innen, - einem Beruf, der als zukunftsweisend und qualifiziert eingestuft wurde -, im Rahmen des Modellversuchs des Bundes in Deutschland zwischen 1977 und 1983 von 31 auf 544 an. Von den Werkzeugmacherinnen, die 1983 die Abschlußprüfung machten, waren 16% anschließend erwerbslos, von den männlichen Prüflingen dagegen nur 2,5%¹²⁷.

Die Schwierigkeiten des Übergangs vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem in bestimmten Berufsfelder werden von den Expert/innen allerdings weniger auf die Berufe an sich, als vielmehr darauf zurückgeführt, daß in bestimmten Berufsfeldern überwiegend Beschäftigungsmöglichkeiten in Kleinbetrieben gesucht werden müssen. Auch in einer österreichischen Untersuchung zeigten sich deutlich schlechtere Chancen für in kleineren Gewerbebetrieben ausgebildete Facharbeiterinnen, längerfristig im erlernten Beruf beschäftigt zu sein: "Während in größeren Betrieben verschiedene Möglichkeiten eines ausbildungsfernen Einsatzes der absolvierten Facharbeiter besteht (Lager, Revision, Büro), fehlt eine solche breite Palette von Einsatzmöglichkeiten in Kleinbetrieben. (...) Das Fehlen eines externen Arbeitsmarktes trifft daher die jungen Frauen aus kleinen Gewerbebetrieben am unmittelbarsten und am härtesten. Zwar ist wegen des kleineren Spektrums unterschiedlicher Positionen und dem niedrigeren Grad der Arbeitsteilung in kleinen Betrieben die Tendenz zur geschlechtsspezifischen Ausdifferenzierung der Arbeit weniger ausgeprägt als in Großbetrieben. Dafür haben die Frauen angesichts der Knappheit an zu verteilenden Privilegien, die im allgemeinen bereits durch den Meister oder ältesten Gesellen besetzt sind, weniger Chancen, die bessere Arbeit zu erhalten"¹²⁸.

¹²⁶ Diese Zahlen gelten für die Modellversuchsteilnehmerinnen in Deutschland im Jahre 1985.

¹²⁷ vgl. KRAFT 1985

¹²⁸ MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 86f

Auch eine Befragung in Bielefeld und Bonn von 28 Frauen mit mehrjähriger Berufserfahrung in einem gewerblich-technischen Beruf zeigt¹²⁹, daß die Betriebe, welche die Frauen nach der Ausbildung übernommen hatten, Betriebe mit mindestens mittlerer Betriebsgröße waren. Es handelte sich um Betriebe mit günstiger Auftragslage und Erfahrung in der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, und sei es lediglich im Bürobereich. In Kleinbetrieben, darunter Ein-Mann-Betriebe und Familienbetriebe, waren die Gesellinnen - es handelte sich dabei überwiegend um Fachkräfte im Bereich Holz - vor allem in Teilzeitbeschäftigung oder nur stundenweise beschäftigt; diese Betriebe konnten sich eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft aus finanziellen Gründen nicht leisten.

5.2.3 Beschäftigungssuche nach einer überbetrieblichen Ausbildung

Im Modellversuch in Nordrhein-Westfalen hat nur die Hälfte der weiblichen Fachkräfte nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz gefunden, 40% in ihrem Ausbildungsbetrieb; 25% waren nach der Ausbildung arbeitslos, 12% nahmen eine Anlernstätigkeit auf. 10% mündeten in eine Weiterbildung, 3% wurden Hausfrauen. Die schlechteren Übergangschancen der Facharbeiterinnen in diesem Landesmodellversuch im Vergleich zum Modellversuch des Bundes wurden von den Expert/innen nicht zuletzt auch auf den Umstand zurückgeführt, daß fast die Hälfte dieser Frauen eine überbetriebliche Ausbildung - hier vorzugsweise in Metallberufen - absolvierten: Sie waren auf die Vermittlung in Betriebe angewiesen, die bislang noch keine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich haben und entsprechend zurückhaltend einer Beschäftigung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich gegenüber eingestellt sind.

Zwei bis drei Jahren nach Abschluß der Ausbildung waren 2/3 der 64 Modellversuchsteilnehmerinnen in Nordrhein-Westfalen zumindest vorübergehend einmal arbeitslos. Jede zweite Frau hatte in diesem Zeitraum drei und mehr berufliche Stationen durchlaufen. Auch die Teilnehmerinnen des Bundesmodellversuchs, die eine überbetriebliche Ausbildung absolvierten, hatten schlechtere Arbeitsmarktchancen¹³⁰.

Eine überbetrieblicher Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf erweist sich somit für die Frauen als erheblicher Startnachteil in die Berufstätigkeit.

¹²⁹ vgl. BACKES/LUCKE 1987

¹³⁰ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 129ff

6 Einsatzbeschränkungen und Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen und Gesellinnen aus der Sicht der Betriebe

Befragungen betrieblicher Experten¹³¹ wiesen folgende Bereiche auf, in denen bei der Beschäftigung und beim Einsatz von Facharbeiterinnen und Gesellinnen im Betrieb Schwierigkeiten erwartet werden:

- Tätigkeitsanforderungen (schwere körperliche Arbeit sowie Zumutbarkeit besonderer Anforderungen, z.B. Arbeit in ungünstiger Körperhaltung),
- Belastung durch Umgebungseinflüsse (gefährliche Arbeitsstoffe, Strahlen, Zumutbarkeit von Lärm, Hitze, Staub, Dämpfen, Witterungseinflüssen usw.),
- geringere Einsatzflexibilität der Frauen,
- Unsicherheit darüber, was Frauen zugemutet werden kann und welche rechtlichen Einschränkungen bestehen,
- erwartete kürzere Beschäftigungsdauer aufgrund der 'Familienpause' und geringere Chancen einer beruflichen Wiedereingliederung,
- erwartete, aber nicht kalkulierbare Schwangerschaften und 'Doppelbelastung' und deshalb erwartete geringere berufliche Leistungen und Einsatzbereitschaft,
- Schwierigkeiten der Facharbeiterinnen in der Zusammenarbeit vor allem mit ungelernten Arbeiterinnen (insbesondere bei ähnlicher Tätigkeit) und älteren Kollegen¹³².

Aus diesen Bedenken heraus gab es bei den Betrieben der deutschen Modellversuche teilweise Überlegungen, weiblichen Fachkräfte nach der Ausbildung in ganz bestimmten, für Frauen besonders geeigneten Tätigkeitsfeldern einzusetzen¹³³: Zunächst wollten die Betriebe die Facharbeiterinnen und Gesellinnen dort zum Einsatz bringen, wo sie von den Frauen besonderen Nutzen erwarteten: als Vorarbeiterinnen in einer Gruppe angelernter Frauen oder - insbesondere von Handwerksbetrieben angestrebt -

¹³¹ Die Befragungen der Betriebe wurden im Rahmen des deutschen Modellversuchs des Bundes a.) im Vorfeld der Tätigkeitsaufnahme der Versuchsteilnehmerinnen sowie b.) mindestens 1/2 Jahr nach Beschäftigungsaufnahme der Teilnehmerinnen im Betrieb durchgeführt.

¹³² vgl. ALT 1985a

¹³³ vgl. ALT 1989

an der Nahtstelle zu kaufmännischer (Ein- und Verkauf) oder Büroarbeit, oder aber die Betriebe wollten die Fachfrauen dort nicht beschäftigen, wo schwere Arbeit oder erschwerte Arbeitsbedingungen vorherrschten. Eine Umfrage unter den Betrieben 3 bis 5 Jahre nachdem die Frauen ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, zeigte allerdings, daß sich fast alle Frauen bereits ein Jahr nach Beschäftigungsübernahme auf 'normalen' Arbeitsplätzen befanden. Es "wurde jedoch durchgängig darauf geachtet, daß die auszuführenden Arbeiten die Frauen nicht überfordern. Entsprechend arbeiten die Frauen überwiegend an stationären Arbeitsplätzen in der Fertigung, Instandhaltungswerkstätten oder in der Qualitätssicherung, in der Entwicklung, Arbeitsvorbereitung und NC-Programmierung. (...) Unterrepräsentiert sind sie dagegen bei nichtstationären Wartungs- und Instandhaltungstätigkeiten sowie generell im Baustelleneinsatz. (...) Die in den Betriebsabteilungen durchgeführten Interviews haben ergeben, daß - mit wenigen betriebsbedingten oder berufsbedingten Ausnahmen - die Frauen die gleiche Tätigkeit ausübten wie die männlichen Fachkräfte¹³⁴. Dennoch konnte die Begleitforschung bei den Betrieben weiterhin große Unsicherheit und auch Vorbehalte gegenüber den weiblichen Fachkräften hinsichtlich ihrer betrieblichen Einsatzmöglichkeit feststellen.

Insbesondere kleinere Betriebe gaben bei Befragungen im Rahmen der deutschen Modellversuche an, in Zukunft keine Frauen mehr in gewerblich-technischen Berufen ausbilden zu wollen. Gründe für die Zurückhaltung in den kleinen und mittleren Industriebetrieben waren vor allem die physische Tätigkeitsanforderung und arbeitsorganisatorische Probleme aufgrund der geringeren Einsatzflexibilität der Frauen. "Allein aufgrund der branchenspezifischen Anforderungsstruktur wäre auch bei etlichen Großbetrieben, z.B. in der Montanindustrie, eine deutliche Zurückhaltung zu erwarten gewesen. Die generelle Anforderungsstruktur als Einflußfaktor wird jedoch anscheinend überlagert von relativ weit gefächerten Einsatzmöglichkeiten für die Facharbeiterinnen. (...) Im Handwerk reicht die Palette der Gründe für die Zurückhaltung von der geringeren Bewerberinnenzahl über schlechte Erfahrungen im Einzelfall bis zur Aussage, daß der Beruf und vor allem die Art der späteren Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb nicht oder nur bedingt für Frauen geeignet sei, wie man aus Erfahrung wisse"¹³⁵.

¹³⁴ ALT 1989, S. 68

¹³⁵ ALT 1989, S. 72

Allerdings zeigt eine Befragung an Facharbeiterinnen und Gesellinnen (insbesondere im Bereich Holz)¹³⁶ mit mehrjähriger Berufserfahrung in Bielefeld und Bonn, daß die meisten der Frauen in kleinen oder mittleren Handwerksbetrieben arbeiteten. Es handelte sich dabei vor allem um Betriebe, in denen viel Wert auf Handwerksarbeit gelegt und keine Serienproduktion betrieben wurde. Eine Umfrage unter 17 Betrieben, in denen diese Frauen beschäftigt waren, ergab, daß es sich bei den Arbeitgebern vor allem um Männer mittleren Alters handelte, die die Erwerbstätigkeit von Frauen grundsätzlich nicht mehr in Frage stellten. Ältere, eher konservativ eingestellte Handwerker hatten bei ihrer Einstellungsentscheidung weibliche Vorbilder in der Familie, gute Erfahrungen mit früheren weiblichen Auszubildenden bzw. Gesellinnen, oder sie waren der Ansicht, Frauen verfügten in besonderer Weise über die Handwerkstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Arbeitsgenauigkeit und fügten sich gut in die Hierarchie eines Handwerksbetriebes.

Insgesamt berichteten die Handwerksbetriebe durchwegs von guten Erfahrungen mit ihren Gesellinnen. Sie bescheinigten den Frauen, daß ihre Leistungen im Theoretischen wie im Praktischen oft besser und insgesamt leistungsorientierter waren als die ihrer männlichen Kollegen. Jedoch blieben "trotz positiver Vorerfahrungen (....) gewisse Vorbehalte gegenüber Frauen (...) auch bei diesen Arbeitgebern teilweise unbewußt bestehen und verhinderten, daß ihre Ausbildung und Beschäftigung zur alltäglichen betrieblichen Praxis wurde"¹³⁷.

Die Autorinnen verweisen in diesem Zusammenhang nicht zuletzt auch auf das "Normen- und Beziehungsgeflecht eines engräumigen, historisch gewachsene Wirtschafts- und Sozialgefüge(s) und (der) nahezu ungebrochenen Gültigkeit alter Handwerksregeln, dessen Ordnungsdenken und überkommene Vorstellungswelt den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu gewerblich-technischen Berufen (...) tendenziell erschweren"¹³⁸.

Resümierend zeigt sich somit, daß es für Facharbeiterinnen und Gesellinnen in der betrieblichen Praxis keine wesentlichen Einsatzbeschränkungen gibt; in einigen Tätigkeitsbereichen werden Frauen sogar als besonderes geeignet eingeschätzt. Dennoch

¹³⁶ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S. 185ff

¹³⁷ BACKES/LUCKE 1987, S. 185

¹³⁸ Diese Aussage bezieht sich auf den Arbeitsamtsbezirk Münster, in dem die Autorinnen ebenfalls Erhebungen durchführten, vgl. BACKES/LUCKE 1987, S. 205.

werden - vor allem in kleinen (Handwerks-)betrieben - auch bei positiven Erfahrungen mit Handwerkerinnen - Vorbehalte wirksam, die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung der Frauen erschweren.

7 Situation der Frauen in gewerblich-technischen Berufen im Betrieb

7.1 Arbeitszufriedenheit

Ein halbes Jahr bis zwei Jahre nach Abschluß der Ausbildung wurde im Rahmen der deutschen Modellversuchsreihe etwa die Hälfte der Versuchsteilnehmerinnen (N=451) nach der Zufriedenheit mit ihrer Berufsentscheidung gefragt, wie sie sich für sie rückblickend darstellte¹³⁹.

Zwei Drittel der befragten Frauen gaben in diesem Zusammenhang an, daß sie ihren gewerblich-technischen Beruf wiederwählen würden; fast drei Viertel der Frauen würden ihren Beruf - wenn auch z.T. mit Einschränkungen - auch anderen Frauen empfehlen. In beiden Fällen zeigte sich ein Zusammenhang zwischen der hohen Berufszufriedenheit und positiven Erfahrungen im Beruf, zu denen vor allem abwechslungsreiche Tätigkeit, Komplexität der Aufgaben und guter Verdienst gezählt wurden. Frauen, die angaben, ihren Beruf eher nicht mehr wiederzuwählen und die ihren Beruf auch anderen Frauen nicht empfehlen würden, begründeten dies vor allem mit enttäuschten Berufserwartungen, mit fehlenden Aussichten auf einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf und mit monotoner oder stumpfsinniger Arbeit im Rahmen einer Anlerntätigkeit.

Die Frauen im Handwerk erwiesen sich im Vergleich zu den Frauen in der Industrie als zurückhaltender, was die Wiederwahlbereitschaft und die Empfehlung ihres Berufs für andere Frauen angeht. Gründe dafür waren einerseits der überdurchschnittlich hohe nicht ausbildungsadäquate Einsatz der Handwerkerinnen und andererseits relativ große Probleme der Frauen am Arbeitsplatz wie fehlende Akzeptanz, hohe körperliche Anforderungen¹⁴⁰ und insgesamt fehlende Zukunftsperspektiven (z.B. aufgrund befristeter Arbeitsverträge)¹⁴¹: Tatsächlich war festzustellen, daß 3 bis 5 Jahre nach Ausbildungsabschluß kaum eine der Modellver-

¹³⁹ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 150ff

¹⁴⁰ In einer österreichischen Untersuchung gaben insbesondere die Kfz-Mechanikerinnen und die Tischlerinnen in kleinen Betrieben sowie die Installateurinnen an, daß bestimmte Arbeiten sehr hohe körperliche Anforderungen stellen, die sich allerdings auch auf die männlichen Kollegen belastend auswirkten. Die Autorinnen der Untersuchung resümierten in diesem Zusammenhang: "Gesundheitsschädigende Schwerarbeit scheint weniger ein Bestandteil bestimmter technischer Berufe zu sein, als zu den Arbeitsbedingungen kleiner Betriebe zu zählen, die sich moderne Einrichtungen und Geräte nicht leisten können", MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S. 150

suchsteilnehmerinnen mit einem Handwerksberuf noch in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig war, während mit Ausnahme der Textilindustrie noch 3/4 der Teilnehmerinnen in der Industrie - sofern sie nach der Ausbildung eine berufsadäquate Arbeitsstelle erhielten - noch im Ausbildungsbetrieb tätig waren¹⁴².

Die im Modellversuch Darmstadt durchgeführte Erhebung der Arbeitszufriedenheit unter weiblichen und männlichen Fachkräften ergab:

- Bei der direkten Frage nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit ergeben sich für die Facharbeiterinnen deutlich höhere Werte als für die Facharbeiter."
- "In den Aspekten (der Arbeitszufriedenheit), die sich stärker auf die direkte Berufstätigkeit beziehen, zeigen die Frauen positivere Einstellungen als ihre männlichen Kollegen".
- "Negativer als ihre männlichen Kollegen sehen die Frauen Organisation und Leitung des Unternehmens sowie die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Übereinstimmend schätzen Männer und Frauen die berufliche Situation von Männern bei gleicher Tätigkeit günstiger ein als für Frauen".
- "In der Tendenz gegenläufig wird die zusätzliche Belastung durch häusliche Arbeiten von Männern und Frauen gesehen. Während die Frauen in diesem Aspekt ihrer Berufstätigkeit die geringste Zufriedenheit äußern, sind die Männer in diesem Punkt vergleichsweise zufrieden".¹⁴³

Die Autor/innen schließen aus diesen Ergebnissen, die auch durch die Ergebnisse anderer Modellversuche gestützt werden, "daß die Erschließung entsprechend höherwertiger Tätigkeitsfelder und realer Entfaltungsmöglichkeiten von einer deutlichen Zunahme der Arbeitszufriedenheit von Frauen begleitet ist"¹⁴⁴.

Entsprechend stellen auch die Autor/innen der Begleitforschung des deutschen Modellversuchs auf bundesdeutscher Ebene fest, daß der ausbildungsgerechten Beschäftigung eine entscheidende

¹⁴¹ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 154

¹⁴² vgl. ALT 1989

¹⁴³ ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 1559, zitiert nach: 3. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Darmstadt, Darmstadt 1982, S. 76f

¹⁴⁴ ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 1559, zitiert nach: 3. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Darmstadt, Darmstadt 1982, S. 80

Bedeutung für die Zufriedenheit der Frauen mit ihrer frauenuntypischen Berufsentscheidung und mit ihrer beruflichen Situation zukommt, wobei von diesen Frauen die abwechslungsreiche Tätigkeit und insgesamt die Arbeitsinhalte für die Zufriedenheit höher gewichtet werden als die Arbeits(platz)bedingungen¹⁴⁵. Allerdings scheint insbesondere in kleinen Handwerksbetrieben die Chance der Frauen, eine befriedigende Arbeit ausführen zu können, eingeschränkt zu sein.

7.2 Soziale Integration

Was die soziale Integration und Akzeptanz in einer Männerdomäne anbelangt, berichteten einige Frauen von der Notwendigkeit der Anpassung an die Männerwelt im eigenen Verhalten und der erforderlichen Duldung von Fozzeleien etc. sowie von der Notwendigkeit eines starken Selbstbewußtseins in fachlicher Hinsicht und als Frau. Sie "verwiesen in diesem Zusammenhang auf einen beiderseitigen Gewöhnungsprozeß und auf die Bedeutung der Haltung der jeweiligen Vorgesetzten zu den Facharbeiterinnen in ihrem Funktionsbereich¹⁴⁶". Eine Umfrage unter den Teilnehmerinnen des Modellversuchs in Nordrhein-Westfalen ergab, daß neben Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt ebenso häufig Durchsetzungsprobleme im Betrieb, d.h. mangelnde Akzeptanz bzw. Diskriminierung von seiten der Kollegen/Vorgesetzten, zu den vorherrschenden Begründungen für eine negative Haltung zur Wiederwahl des Ausbildungsberufs gehören¹⁴⁷.

Gelingt es den Frauen jedoch, in der Männerwelt akzeptiert zu werden, berichten in Wien befragte Facharbeiterinnen von einem weit besseren Verhältnis zu ihren Vorgesetzten und Kollegen als während der Lehre zum Ausbilder. Die soziale und fachliche Unterstützung der Männer im Betrieb erweist sich dabei als überaus wichtig für die berufliche Fortentwicklung der Jungfacharbeiterinnen¹⁴⁸. Allerdings zeigt diese Untersuchung auch, daß außerhalb des Betriebes insbesondere bei Erstbegegnung mit externen Fachleuten, mit Kunden usw. Äußerungen der Verwunderung, des Mißtrauens und der Vorbehalte gegenüber den Gesellinnen und Facharbeiterinnen nicht ausbleiben. Die Frauen werden als Sekretärinnen des Betriebes eingeschätzt, es werden Zweifel an ihrem

¹⁴⁵ vgl. ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 152

¹⁴⁶ ALT/WOLF/ARNDT 1988, S. 158

¹⁴⁷ vgl. STRAUSS 1986

¹⁴⁸ vgl. MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986

Fachverstand entgegengebracht und sie spüren, daß ihr Gegenüber doch lieber mit einem Mann zusammengearbeitet hätte oder von ihm beraten worden wäre¹⁴⁹.

In diesem Sinne gehören Ablehnung und Diskriminierung im sozialen Umgang am Arbeitsplatz mit zu den Erfahrungen von Frauen, die in einer 'Männerdomäne' tätig sind. Sie sind damit zusätzlichen Belastungen ausgesetzt, für die sie Bewältigungsstrategien entwickeln müssen und die sich negativ auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirken können.

7.3 Vereinbarung von Beruf und Familie

Gewerblich-technische Berufe sind üblicherweise 'Männerberufe'. Als solche ist ihre Arbeitsorganisation zugeschnitten auf die sog. männliche Normalbiographie und damit auf das hohe Maß an zeitlicher Verfügbarkeit von Jungen und Männern, die nicht im entferntesten so stark in die Mithilfe im Haushalt der Herkunftsfamilie bzw. des eigenen Haushalts involviert sind wie die Frauen. Bereits eine Untersuchung der Gründe von Ausbildungsabbrüchen bei Mädchen in gewerblich-technischen Berufen zeigt, daß die Belastung durch Haushalt und Familie dabei eine nicht zu übersehende Rolle spielt¹⁵⁰.

Frauen mit gewerblich-technischen Berufen wollen genauso häufig wie andere Frauen auch eine eigene Familie gründen; sie sind allerdings stärker berufsorientiert wie Frauen in Frauenberufen: Befragungen unter den deutschen Modellversuchsteilnehmerinnen ergaben, daß sich die Frauen in 'Männerberufen' häufiger wünschen, langfristig in ihrem Beruf zu arbeiten, als dies ebenfalls befragte Schuhverkäuferinnen und Arzthelferinnen tun. Wenn Kinder da sind, möchten die gewerblich-technisch ausgebildeten Frauen kurzfristig aus dem Beruf aussteigen, und dann teilzeiterwerbstätig sein¹⁵¹. Auch im Rahmen einer Befragung von 200 Frauen in gewerblich-technischen Berufen in Niedersachsen wird deutlich, daß die Facharbeiterinnen trotz hoher Berufsorientierung Kinder bekommen möchten. Sie allerdings rechnen sich keine große Chancen auf eine Teilzeitbeschäftigung in ihrem Beruf aus: "Ihnen schien es sowohl an konkreten Identifikationsmodellen wie auch betrieblichen Angeboten in dieser Richtung zu mangeln. Vermutlich antizipierten sie auch die betrieblicherseits von Experten häu-

¹⁴⁹ vgl. MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986

¹⁵⁰ vgl. GLÖB 1984

¹⁵¹ vgl. ALT 1988, S. 185

fig geäußerte Ansicht, daß sich qualifizierte Facharbeit in technischen Berufsfeldern und Teilzeittätigkeiten ausschließen¹⁵². Auch schätzten fast die Hälfte der befragten niedersächsischen Facharbeiterinnen einen Wiedereinstieg in ihren Beruf nach einer familienbedingten Unterbrechung als sehr schwierig oder gar aussichtslos ein¹⁵³.

Ebenso zeigt eine Befragung unter jungen österreichischen Facharbeiterinnen auf, daß sie kaum Chancen sehen, nach einer Berufsunterbrechung aufgrund von Familiengründung in ihren gelernten Beruf zurückkehren zu können. Die meisten der befragten Frauen wollen einige Jahre zu Hause bei den Kindern bleiben und rechnen beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben damit, eine ungelernete Tätigkeit ohne Aufstiegschancen und mit geringem Einkommen aufnehmen zu müssen. "Lebenslange Berufstätigkeit und Familie scheinen den jungen Frauen wegen der damit verbundenen Mehrbelastung nicht vereinbar. Sie bereiten sich auf 'Verzicht' (auf eines von beiden) vor"¹⁵⁴.

Christel Alt, eine Autorin aus der Begleitforschung der deutschen Modellversuche, beschreibt die Wiedereinstiegsproblematik in einen gewerblich-technischen Beruf wie folgt:

1. Es steht eine ausreichende Zahl von Männern in diesen Berufen zur Verfügung, die - ohne in gleichem Maße in die Familienarbeit eingebunden zu sein - eine hohe zeitliche Flexibilität aufweisen (Überstunden, Wochenendarbeit, Weiterbildung). Diese männliche Konkurrenz hat Rückwirkungen auf die Einstellungspolitik der Betriebe.
2. Teilzeitbeschäftigung hat in 'Männerdomänen' noch nicht im gleichen Umfang Fuß gefaßt wie im Dienstleistungsbereich.
3. Durch technischen Wandel verändern sich die Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen in gewerblich-technischen Berufen besonders rasch und tiefgehend. Ein Ausstieg aus der Berufsarbeit kann unter diesen Bedingungen rasch zu einer Dequalifizierung führen¹⁵⁵.

Befragungen von Frauen, die bereits längere Zeit in einem gewerblich-technischen Beruf tätig sind, liegen für Niedersachsen

¹⁵² BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFTEN 1991, S. 133f

¹⁵³ BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFTEN 1991, S. 138

¹⁵⁴ MARTIUS-SPITZY/PELZ/WAGNER 1986, S.17

¹⁵⁵ vgl. ALT 1988, S. 185f

und Berlin¹⁵⁶ sowie für Bielefeld und Bonn¹⁵⁷ vor. In Niedersachsen und Berlin waren die Frauen, die bereits Mütter waren, zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig. Die geringe Zahl der Befragten¹⁵⁸ in dieser Erhebung erschwert es allerdings, aus den Ergebnissen verallgemeinerbare Schlußfolgerungen zur Vereinbarkeit von Familie und (gewerblich-technischem) Beruf zu ziehen.

In der untersuchten Gruppe in Bielefeld und Bonn¹⁵⁹ war die weit aus überwiegende Mehrheit der befragten Facharbeiterinnen und Gesellinnen (in den Bereichen Holz und Metall) unverheiratet und ohne Kinder, worin sie sich vom Durchschnitt der Frauen in der gleichen Altersgruppe unterschieden. Von den 5 Müttern an den insgesamt 28 befragten Frauen waren nur 3 voll erwerbstätig, die anderen arbeiteten teilzeit oder stundenweise. Allerdings hatten alle Mütter ihre Berufstätigkeit nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist wieder aufgenommen¹⁶⁰.

Insgesamt zeichnen sich Frauen, die sich für einen gewerblich-technischen Beruf entschieden haben, durch eine ausgeprägte Berufsorientierung aus, ohne jedoch auf Kinder und Familie verzichten zu wollen. Dennoch deutet sich an, daß es Frauen in 'Männerberufen' nur schwer gelingt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Soweit es die derzeit verfügbaren Befragungsergebnisse erkennen lassen, scheinen zumindest einige dieser Frauen diesen Konflikt durch Verzicht auf Familiengründung zu bewältigen versuchen.

¹⁵⁶ BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFTEN 1991, S. 140ff, 236ff

¹⁵⁷ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S. 167ff

¹⁵⁸ N=15 bzw. N=23

¹⁵⁹ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S. 167ff

¹⁶⁰ Die Frauen, die bereits mehrere Jahre in ihrem Beruf tätig waren, stammten zu gut einem Viertel aus Handwerkerfamilien und führten zum Teil den Familienbetrieb weiter; knapp die Hälfte kam aus Arbeiter- und Facharbeiterfamilien und setzte auch so in gewissem Sinne die berufliche Tradition der Herkunftsfamilie fort. Nur 5 der 28 Frauen waren familiär nicht vorbelastet, als sie einen gewerblich-technischen Beruf ergriffen haben. Auffällig ist darüber hinaus, daß diese Frauen über ein durchschnittliches Schulbildungsniveau verfügen, das deutlich über dem ihrer männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit und in ähnlichen Positionen lag. Immerhin fast die Hälfte der Frauen war zum Erhebungszeitpunkt allerdings nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt. Unter ihnen befanden sich die Frauen mit Kindern und Absolventinnen einer überbetrieblichen Umschulung.

8 Entwicklung des Anteils von Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Beispiel: Deutschland)

8.1 Frauen als 'Lückenbüßer' in unattraktiven Männerberufen?!

Von den Programmen und Projekten zur Förderung von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen wurde erwartet, einen sog. Selbstläufereffekt erzielen zu können, so daß sich nach einer mit Mitteln der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung herbeigeführte 'Initialisierungsphase' die Zahl der weiblichen Fachkräfte in gewerblich-technischen Berufen in der Folge auch ohne unterstützende Maßnahmen weiter erhöhen würde. Indikator der Wirksamkeit dieser arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen ist damit die Entwicklung des Frauenanteils in von Männern dominierten Ausbildungsberufen in den folgenden Jahren.

In Deutschland zeigt sich allerdings, daß nach Abschluß der Modellversuche Mitte der 80er Jahre kaum eine Veränderung stattgefunden hat: Der Anteil an weiblichen Auszubildenden in Berufen mit einem Frauenanteil unter 20% ('Männerberufe') erhöhte sich in den alten Bundesländern Deutschlands von 2,6% 1977 - d.h. im Jahre des Beginns der Modellversuche - auf lediglich 3,5% im Jahre 1995.

Ein nennenswerter zahlenmäßige Zuwachs von Frauen stellte sich insbesondere in den Berufen ein, in denen die Beschäftigungslage besonders angespannt war (z.B. Tischlerin, Lackiererin, Malerin, Raumausstatterin) bzw. in denen die Weiterqualifizierungs- und Aufstiegschancen als ungünstig zu bezeichnen waren (Lackiererin, Malerin), oder in denen die Bildungsgänge besonders kostengünstig waren (z.B. Köchin, Dekorateurin, Malerin). 1985 lag in Nordrhein-Westfalen die Arbeitslosigkeit bei den Tischlerinnen, Malerinnen/Lackiererinnen und den Bäckerinnen/Konditorinnen nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung zwei- bis dreimal so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosigkeit über alle Berufe nach Abschluß der Ausbildung¹⁶¹.

Bundesweit stieg der Frauenanteil an den auszubildenden Lackiererinnen von 0% im Jahre 1977 auf 7% im Jahre 1986 und an den auszubildenden Malerinnen von 1,1% in 1977¹⁶² auf 8,4% in

¹⁶¹ SCHLAPEIT-BECK 1989, S. 20

¹⁶² Die folgenden Angaben beruhen auf den jährlichen amtlichen Berufsbildungsstatistiken.

1986¹⁶³, wobei der weibliche Zuwachs bereits seit 1983 stagniert. Diese Entwicklung wird zurückgeführt auf die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von Frauen in diesem Beruf beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung¹⁶⁴. Dennoch war 1995 in den Berufen Maler/innen und Lackierer/innen in den alten Bundesländern Deutschlands zusammengenommen mit 10,4% der höchste Anteil weiblicher Auszubildenden in männlich dominierten gewerblich-technischen Ausbildungsberufen zu verzeichnen¹⁶⁵.

Der Frauenanteil an den auszubildenden Tischler/innen stieg von 1,3% in 1977 über 8,2% in 1986 auf den Höchststand von 10,4% im Jahre 1990¹⁶⁶. Gerade für die Berufe im Holzbereich war zwischen 1977 und 1986 allerdings eine Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender bei gleichzeitigem Rückgang der Ausbildungsverhältnisse insgesamt und steigender Ausbildungsquote (Anzahl der Auszubildenden im Verhältnis zu der Zahl der Beschäftigten in einem Beruf) festzustellen. Eine solche Entwicklung gilt als Indikator für Beschäftigungsrisiken. Bis 1995 sank der Anteil weiblicher Auszubildenden im Tischlerhandwerk in den alten Bundesländern wieder auf 8,5% (in den neuen Bundesländern betrug er nur 4%)¹⁶⁷. Diese Entwicklung ging einher mit einer erneut zunehmenden Zahl männlichen Auszubildenden im Tischlerberuf in den 90er Jahren¹⁶⁸. Dennoch stellt der Tischler/innenberuf weiterhin den am zweitstärksten mit weiblichen Auszubildenden besetzten gewerblich-technischen 'Männerberuf' in den alten Bundesländern dar.

Resümierend kann damit festgestellt werden, daß Frauen in Deutschland im Zuge oder als Folge der Modellversuchsprogramme insbesondere in den gewerblich-technischen Berufen vermehrt Fuß gefaßt haben, die sich als wenig zukunftsträchtig erweisen.

8.2 Frauen in aussichtsreichen 'Männerberufen'

In den Metall- und Elektroberufen, in denen die meisten Teilnehmerinnen der Modellversuche auf Bundesebene gefördert wurden,

¹⁶³ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S. 19f

¹⁶⁴ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S. 21

¹⁶⁵ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1997, S. 119

¹⁶⁶ vgl. SCHEMME 1998; S. 179

¹⁶⁷ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1997, S. 119

¹⁶⁸ vgl. SCHEMME 1998, S. 180

erhöhte sich der Anteil der Frauen dagegen nur wenig, obgleich sich diese Berufe durch überwiegend positiv zu bewertende Indikatoren auszeichnen, nämlich

- eine hohe Verwertbarkeit der Ausbildung,
- eine große Anwendungsbreite der erworbenen Qualifikationen,
- eine überdurchschnittliche Verbleibquote im Facharbeiterstatus nach der Ausbildung,
- günstige Mobilitätsmuster im Sinne eines beruflichen Aufstiegs,
- günstige Voraussetzungen für Weiterqualifizierung und
- günstige Nachwuchs- und Beschäftigungsquoten¹⁶⁹.

Im einzelnen handelte es sich bei den Metallberufen, in denen in den Jahren zwischen 1977 und 1986 - d.h. in der Phase der Modellversuchsförderung - in Deutschland ein nennenswerter Anstieg des Anteil von weiblichen Auszubildenden von unter 1% auf zwischen 5 und 10% zu verzeichnen war¹⁷⁰, lediglich um die Berufe der Mechanikerin (Industrie), der Universalfräserin und der Kunststoffschlosserin.

Ein nur geringer Anstieg an Frauen stellte sich in diesem Zeitraum dagegen in den Berufen Dreher/in, Feinblechner/in, Mechaniker/in (Handwerk), Büromaschinenmechaniker/in, Kfz-Schlosserin, Maschinenschlosser/in, Betriebsschlosser/in und Stahlformenbauer/in ein.

Sowohl 1977 als auch 1986 war der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den Berufen Karosseriebauer/in, Gas- und Wasserinstallateur/in, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in, Schlosser/in, Kfz-Mechaniker/in und Landmaschinenmechaniker/in sehr gering (unter 1%). Insgesamt verlief die Entwicklung in den industriellen Metallberufen günstiger als in den handwerklichen Metallberufen. Dennoch stieg in Deutschland insgesamt die Anzahl der weiblichen Auszubildenden in industriellen Metallberufen lediglich von 177 in 1977 auf 3844 in 1986 und in handwerklichen Metallberufen von 236 auf 1926. Damit kann kaum von einer stabilen und eigenständigen Dynamik der Steigerung des weiblichen Anteils an den Auszubildenden im Bereich Metall ausgegangen werden.

Im Elektrobereich war ein nennenswerter Anstieg des Anteils der weiblichen Auszubildenden in den Jahren zwischen 1977 und

¹⁶⁹ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S.8

¹⁷⁰ vgl. im folgenden BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S.9ff

1986¹⁷¹ lediglich bei den Elektromaschinenentwickler/innen und den Feingeräteelektroniker/innen zu verzeichnen. Eine leichte Zunahme weiblicher Fachkräfte gab es bei den Elektromaschinenbauerinnen, den Fernmeldehandwerkerinnen, den Energieanlagenbauerinnen, den Kfz-Elektrikerinnen, den Elektroanlagerninstallateurinnen, den Elektromaschinenmonteurinnen, den Radio- und Fernsehtechnikerinnen, den Fernmeldeelektronikerinnen, den Fernmeldeinstallateurinnen, den Elektromechanikerinnen, den Energiegeräteelektronikerinnen, den Elektrogerätemechanikerinnen, den Informationselektroniker/innen, den Funkelektroniker/innen, den Nachrichtengerätemechaniker/innen und den Fernmeldehandwerker/innen.

Der Anteil der auszubildenden Elektroinstallateurinnen verblieb im genannten Zeitraum auf unter 1%. In allen untersuchten Elektroberufen stieg die absolute Anzahl der weiblichen Auszubildenden von 539 im Jahre 1977 auf 4077 im Jahre 1986. Die Steigerungsrate bei den weiblichen Auszubildenden in den Elektroberufen ist demnach auch eher als bescheiden zu bezeichnen.

8.3 Aktuell von Frauen bevorzugte 'Männerberufe'

Die 1995 am stärksten von weiblichen Auszubildenden besetzten gewerblich-technischen 'Männerberufe' sind neben den Berufen Maler/in und Lackierer/in (Frauenanteil: 10,4%) und Tischler/in (8,5%), auf die über die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen konzentriert sind, die Berufe Feinmechaniker/in und Industriemechaniker/in (6,4%), Kommunikationselektroniker/in (5,2%) sowie Kfz-Mechaniker/in, Maschinenbaumechaniker/in und Industriemechaniker/in im Bereich Maschinen- und Systemtechnik und schließlich Industriemechaniker/in im Bereich Betriebstechnik (Frauenanteil: je 2,1%)¹⁷².

¹⁷¹ vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S. 14ff

¹⁷² vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1997, S. 119

9 Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe

9.1 Einleitung

Neben der Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen wurden bereits seit 1976/77 und werden bis heute in Deutschland auch Maßnahmen und Modellprojekte durchgeführt, die auf die Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben durch Umschulung in gewerblich-technische Berufe zielen. Die Umschulungsmaßnahmen richten sich üblicherweise an arbeitslose Frauen, Frauen nach der Familienphase und Frauen ohne verwertbare Berufsqualifikation und werden i.d.R. über das Arbeitsförderungsgesetz durch die Bundesanstalt für Arbeit gefördert. Die Umschulung wird abgeschlossen in einem anerkannten Ausbildungsberuf; die Umschulungsdauer ist im Vergleich zu einer regulären Ausbildung allerdings verkürzt. Die Modellprojekte, die im Zusammenhang mit der Umschulung von Frauen¹⁷³ in gewerblich-technische Berufe durchgeführt werden, sind üblicherweise ergänzt durch eine Vorbereitungs- und Nachbereitungsphase, Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Begleitung. Sie werden darüber hinaus wissenschaftlich begleitet, so daß inzwischen eine Vielzahl von Veröffentlichungen zu den Ergebnissen der Programme und Maßnahmen vorliegen.

Die folgende Darstellung konzentriert sich exemplarisch auf die Ergebnisse

1. der Begleitforschung des Rheiner Modellversuchs zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen (1978-1982) auf der Grundlage von Leitfadengesprächen, Gruppendiskussionen und Einzelinterviews mit Umschülerinnen und Betrieben, (19 Frauen in den Berufen Tischlerin und Schlosserin)¹⁷⁴,
2. einer qualitativen Befragung von Teilnehmerinnen an Modellmaßnahmen in Essen, Hamburg, Heidelberg/Mannheim und Frankfurt aus den Jahren 1983-1985 (28 Frauen in den Berufen Tischlerin, technische Zeichnerin, Dreherin, Kfz-Mechanikerin, Landschaftsgärtnerin, Elektroanlageninstallateurin)¹⁷⁵,

¹⁷³ Teilweise zusammen mit Männern, teilweise in reinen Frauenkursen

¹⁷⁴ vgl. BACKES/LUCKE 1987

¹⁷⁵ vgl. WALD 1986

3. eine Arbeit zu Fragen der 'frauengerechten' Konzipierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, die Bezug nehmend auf das Modellprojekt 'Schaffung von Frauenarbeitsplätzen im gewerblich-technischen Bereich' in Aachen (1988-1991) erstellt wurde (49 Frauen in den Berufen Kommunikationselektronikerin und Zerspannungsmechanikerin)¹⁷⁶ und
4. die Resultate des Modellversuchs 'Motivation und Umschulung arbeitsloser Frauen in Zukunftsberufen (Bereich Handwerk)' in Lübeck (1984-1995), in dem es vor allem um die Akzeptanzentwicklung zwischen Betrieben und Umschülerinnen ging (70 Frauen in den Berufen Dreherin, Elektromechanikerin, Feinmechanikerin, technische Zeichnerin)¹⁷⁷.

Mit dieser Auswahl soll ein Überblick vermittelt werden über verschiedene Aspekte der Förderung von Umschulungen von Frauen in gewerblich-technischen Berufen in Deutschland, wie sich von Beginn der Modellprojekte¹⁷⁸ bis heute herauskristallisiert haben .

9.2 Ausgangsvoraussetzungen und Motive zur Wahl eines gewerblich-technischen Umschulungsberufs

Eine Analyse der demographischen Merkmale von gewerblich-technischen Umschülerinnen in verschiedenen Modellprojekten zeigt auf¹⁷⁹, daß die Mehrzahl der Umschulungsteilnehmerinnen der jüngeren Altersgruppe bis zu 30 Jahren angehörte.

¹⁷⁶ vgl. OERTEL 1993. Verwiesen sei darüber hinaus auf den Hamburger Modellversuch (NIEHOFF 1989; NIEHOFF/FALTER/PALUCH/SCHÜTT 1989), in dem fachdidaktische Methoden von Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen im gewerblich-technischen Bereich erprobt wurden, bei denen Besonderheiten des weiblichen Sozialverhaltens, des Gebrauchs der Alltags- und Fachsprache und des abstrakten Denkens festgestellt wurden. Vgl. in diesem Zusammenhang auch den Überblick bei OERTEL 1993, S. 38ff

¹⁷⁷ vgl. KLÄHN/SCHROEDER 1994; SCHROEDER 1995

¹⁷⁸ Eine Analyse von 7 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durchgeführten frühen Modellversuchen findet sich bei DICKERT-LAUB/ROSE 1985. Einen Überblick über die neusten und zum Teil noch nicht abgeschlossenen Modellprojekte in diesem wie in anderen Bereichen, angereichert mit zahlreichen Literaturhinweisen findet sich in BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (1997). Die Publikation ist kostenlos zu beziehen über das Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, D-10707 Berlin.

¹⁷⁹ vgl. im folgenden WALD 1986; BACKES/LUCKE 1987; OERTEL 1993

Die Mehrzahl der Umschülerinnen war ledig oder geschieden/getrennt lebend und kinderlos. Im Modellversuch in Aachen¹⁸⁰ hatte die Hälfte der Frauen Kinder, allerdings waren etliche von ihnen alleinerziehende Mütter. Berufsrückkehrerinnen, die bei der Geburt der Kinder eine Zeit lang die Berufstätigkeit unterbrochen haben und nach der 'Familienphase' wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten, machten damit nur den deutlich geringeren Teil der Umschülerinnen in gewerblich-technischen Berufen aus.

Die erste Berufswahl der Umschülerinnen zeichnete sich teilweise durch eine gewisse Planlosigkeit aus; etliche verfügten über keine abgeschlossene Erstausbildung. Insbesondere die älteren Teilnehmerinnen waren vor dem Hintergrund eines traditionellen Frauenbildes an einer Ausbildung gehindert worden.

Die Umschülerinnen verfügten in ihrer Mehrzahl nur über einen Hauptschulabschluß. Lediglich bei den Umschülerinnen des Aachener Modellversuchs reichten die schulischen Voraussetzungen von Hauptschulabschluß bis Abitur. Dennoch verfügten auch dort 2/3 der Frauen über keine Berufsausbildung.

Der größte Teil der Umschülerinnen waren zu Beginn der Umschulung arbeitslos, waren früher aber bereits erwerbstätig gewesen, sei es als angelernte oder als gelernte Kräfte.

Verfügten die Frauen über eher schlechte biographische Ausgangsbedingungen, war die Umschulung ein Weg, um im Rahmen einer 'Erstausbildung' einen Berufsabschluß zu erlangen bzw. einen sicheren Arbeitsplatz zu erhalten. Die Umschulung bedeutete, verpaßte Bildungs- und Ausbildung nachzuholen, um sich eine eigene Existenz aufbauen zu können. Frauen mit stärkerer Ausgangsqualifizierung nutzten die Umschulung zur 'Weiterqualifizierung'¹⁸¹. Insgesamt erwarteten sich die Umschülerinnen in ihrem neuen Beruf weniger Beschäftigungsrisiken, geringere Arbeitsbelastung, höhere Bezahlung, höheren Sozialstatus und mehr Anerkennung ihrer Arbeit¹⁸². In der Befragung der Modellversuchsteilnehmerinnen in Aachen wurde als Motiv für die Umschulung "der Wunsch, unabhängig zu sein, (...) ebenso genannt wie das Bedürfnis, nicht heiraten zu müssen, über ein höheres Einkommen verfügen zu können oder 'aus dem Alltagstrott rauszukommen'.

¹⁸⁰ vgl. OERTEL 1993

¹⁸¹ vgl. WALD 1986

¹⁸² vgl. BACKES/LUCKE 1987

Einige Frauen wollten ihrem 'frustrierten, isolierten Hausfrauendasein entkommen' und sich neuen Anforderungen stellen¹⁸³.

Gründe für die Entscheidung zu einem gewerblich-technischen Umschulungsberuf waren vielfach folgende¹⁸⁴:

- der gewählte Beruf war ein langjähriger Berufswunsch,
- die Ausübung eines Frauenberufs wurde eindeutig abgelehnt,
- gesucht wurde ein Beruf, der 'Freude macht',
- das Interesse richtete sich auf einen qualifizierten Beruf, wobei ein ausgeprägtes technisches Interesse nicht zu verzeichnen war.
- Teilweise fiel die Entscheidung für einen gewerblich-technischen Umschulungsberuf auch aufgrund von Umorientierung aufgrund zu langer Wartezeiten auf einen Umschulungsplatz in einem anderen Beruf oder aufgrund schlechter Beschäftigungsperspektiven in anderen Berufen.

Die Entscheidung für einen gewerblich-technischen Umschulungsberuf lag bei den Umschülerinnen in Rheine¹⁸⁵ (Tischlerinnen, Schlosserinnen) teilweise auch in vorheriger Fabrikarbeit begründet, oder es bestand der Wunsch nach einer handwerklichen Ergänzung der bisher ausgeübten Berufstätigkeit, z.B. als Erzieherin. Üblicherweise verbanden die Frauen mit ihrer Umschulung in einem gewerblich-technischen Beruf die Vorstellung, sinnvolle Gegenstände herstellen und eine Arbeit ausüben zu können, in der der handwerkliche Charakter der Arbeit überwiegt. Teilweise erwarteten sie sich, ihre Ausbildung auch außerberuflich nutzen zu können.

Im Modellversuch in Aachen¹⁸⁶ begründeten die Frauen zwar zu Beginn der Umschulung ihre Berufswahl mit ihrem Interesse an technischen Inhalten, im Laufe der Umschulung zeigte sich jedoch, daß der Wunsch nach einer qualifizierten Berufsausbildung im Vordergrund stand.

Vor dem Hintergrund der Teilnehmerinnenstruktur der in die vorliegende Sekundäranalyse betrachteten Umschulungsmaßnahmen scheint eine Umschulung in einem gewerblich-technischen Beruf

¹⁸³ OERTEL 1993, S. 177

¹⁸⁴ vgl. WALD 1986

¹⁸⁵ vgl. BACKES/LUCKE 1987

¹⁸⁶ vgl. OERTEL 1993

insbesondere jüngere Frauen anzusprechen, die über einen eher niedrigen Schulabschluß und über keine Erstausbildung verfügen; Familienfrauen nach der Familienpause finden sich dagegen eher wenige in diesen Kursen. Ausnahmen hierzu könnten alleinerziehende Mütter sein, die mit der Ausbildung in einem für Frauen untypischen Beruf ihre wirtschaftliche Existenz sichern möchten. Sofern ein wenn auch nur in Ansätzen vorhandenes technisches oder handwerkliches Interesse bei den Frauen besteht, verbinden die vergleichsweise stark berufsorientierten Frauen mit einem gewerblich-technischen Beruf offenbar die Möglichkeit, einer qualifizierten, abwechslungsreichen Erwerbsarbeit mit guten Einkommens- und Zukunftschancen nachzugehen.

9.3 Erfahrungen während der Umschulung

9.3.1 Unterrichtserfahrungen

Erfahrungen, welche die befragten Teilnehmerinnen aus den Modellmaßnahmen in Essen, Hamburg, Heidelberg/Mannheim und Frankfurt sowie im Modellversuch in Rheine mit der Umschulungsmaßnahme machten, waren zusammengefaßt folgende¹⁸⁷:

- Fast alle Umschülerinnen empfanden die Lernanforderungen als sehr hoch: Insbesondere bei den älteren Frauen lag das Lernen schon längere Zeit zurück; zudem nahmen die Frauen Lücken insbesondere in Mathematik und in den Naturwissenschaften wahr und eine insgesamt mangelnde Vertrautheit mit der Materie.
- Der Modellversuche in Rheine - bei dem es sich um eine Umschulungsmaßnahme handelte, an der Frauen und Männer gleichermaßen teilnahmen - zeigte darüber hinaus, daß bei den Frauen ein geringeres Selbstvertrauen und größere Unsicherheiten in der Einschätzung der eigenen Lern- und Leistungsfähigkeit zu verzeichnen war als bei ihren männlichen Kollegen. Unsicher waren die Frauen auch im Umgang mit Werkzeugen und Maschinen, in bezug auf die Maßstäbe für ein exakt gefertigtes Werkstück und bzgl. der Praxisanforderungen im Umschulungsberuf¹⁸⁸.
- Allgemein wurde ein zu schnelles Lerntempo beklagt aufgrund der verkürzten Lehrzeit von ursprünglich 36 Monate auf je nach Kurs 18 bis 24 Monate. Negativ bewertet wurde ein zu langsa-

¹⁸⁷ vgl. im folgenden WALD 1986, BACKES/LUCKE 1987

¹⁸⁸ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S. 42f

mes Vorgehen im Unterricht zu Beginn der Umschulung, was den Frauen Zeit zur Eingewöhnung geben sollte; allerdings bedeutete dies gegen Ende der Umschulung einen um so stärkeren Arbeitsdruck.

- Der Fachkundeunterricht wurde als zu abstrakt empfunden, die Verbindung von Theorie und Praxis entsprach nicht den Bedürfnissen der Frauen, so daß sie teilweise Verständnisschwierigkeiten hatten. Motivationsprobleme entstanden, wenn die Werkstücke im praktischen Unterricht keine praktische Verwendungsmöglichkeiten erkennen ließen; die Übungen in der Lehrwerkstatt wurden eher als praxisfern erlebt.
- Schwierigkeiten im praktischen Teil der Ausbildung hatten vor allem die Frauen ohne Vorerfahrungen im neuen Tätigkeitsbereich aufgrund einer Erstqualifikation in einem eher frauentypischen Beruf; keine Probleme bereiteten dagegen die praktischen Anforderungen für ehemals Angelernte im technischen Bereich.
- Im Modellversuch in Rheine wurde fehlende Transparenz der Lehrpläne, der Unterrichtsziele und der Benotung bemängelt.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird deutlich, daß die Absolvierung einer Umschulungsmaßnahme in einem gewerblich-technischen Beruf erhebliche Anforderungen an die Frauen stellt, die eine eng an den Voraussetzungen und Bedürfnissen der Teilnehmerinnen orientierte Konzeption der Maßnahmen in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht unverzichtbar macht¹⁸⁹. Die Belastungen der Umschülerinnen verstärken sich weiter, wenn sie als Mütter in ihrer zeitlichen Verfügbarkeit eingeschränkt sind, bei der Betreuung der Kinder Schwierigkeiten haben oder der Lernerfolg durch soziale und psycho-soziale Probleme beeinträchtigt ist¹⁹⁰, so daß auch der zeitliche Rahmen der Lebensrealität der Frauen angepaßt sein muß. Erforderlich ist zudem eine professionelle sozialpädagogische Begleitung, um den Teilnehmerinnen in den unterschiedlichen Problembereichen unterstützend zur Seite zu stehen und Umschulungsabbrüche zu vermeiden.

9.3.2 Organisatorische Schwierigkeiten durch Doppelbelastung

Für die Umschülerinnen in Rheine war es bereits aufgrund der ungünstigen Infrastruktur mit schlechter verkehrsmäßiger Anbindung in der sehr ländlichen Region, in der der Modellversuch

¹⁸⁹ vgl. OERTEL 1993, S. 38ff, 47ff, 78f, 89f, 139ff

¹⁹⁰ vgl. auch SCHROEDER 1995, S. 21

stattfind, ein Problem, die Umschulungsstätte pünktlich zu erreichen, sofern kein eigenes Auto zur Verfügung stand oder keine Fahrgemeinschaften gebildet werden konnten.

"Zum Zeitproblem wurde die Überwindung räumlicher Entfernungen insbesondere dann, wenn auch noch familiäre Verpflichtungen mit den täglichen Umschulungszeiten zu vereinbaren waren und Kinder in Schulen oder Kindergärten oder schichtarbeitende Ehemänner zu bestimmten, jedoch unterschiedlichen Zeiten zum Arbeitsplatz gebracht werden mußten¹⁹¹".

Unregelmäßige Kursteilnahme, Fehlzeiten und Verspätungen waren die Folge und erzeugten insbesondere für die leistungsschwächeren Teilnehmerinnen erhebliche Belastung. Die zeitliche Rigidität der Umschulungsmaßnahme in Rheine mit blockartiger Gesamtkonzeption führte bei einigen Frauen, wenn Krankheit, familiäre oder private Belastung dazu kamen, unumgänglich zum Umschulungsabbruch. Insbesondere Mütter von Kleinkindern hatten am Abend oder am Wochenende kaum Zeit, um den Unterricht vor- und nachzubereiten; sie konnten nur mit Unterstützung von Familienmitgliedern oder einer Tagesmutter die Umschulung überstehen.

Die Autorinnen der Begleitforschung zum Modellversuch in Rheine weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Teilnehmerinnen der von ihnen begleiteten Umschulungsmaßnahme von Schlosserinnen und Tischlerinnen "**keinerlei motivationale Unterstützung oder praktische Hilfe** (erfahren), die ihnen die Kursteilnahme und den erfolgreichen Abschluß der Maßnahme erleichtert hätten. Was diesen Frauen in der Familie und im Bekanntenkreis begegnete, war vielfach ein absolutes Desinteresse an ihrer beruflichen Entwicklung oder - bestenfalls - die stillschweigende Duldung der durchlaufenen Umschulung ohne jede Rücksichtnahme auf die für die Teilnehmerinnen entstehenden Mehrbelastungen. Wesentlich häufiger anzutreffen war die offene Ablehnung des eingeschlagenen Berufsweges, ausgerechnet an einer Umschulung in einem sog. Männerberuf teilzunehmen, und z.T. waren die wesentlichen Bezugspersonen gegen eine außerhäusliche Erwerbsarbeit von Frauen überhaupt eingestellt¹⁹²".

¹⁹¹ BACKES/LUCKE 1987, S. 36

¹⁹² BACKES/LUCKE 1987, S. 74

9.3.3 Umschulungsabbrüche

Insgesamt haben im Modellversuch in Rheine 13 von 19 Frauen die Umschulung vorzeitig beendet¹⁹³; im Aachener Modellversuch¹⁹⁴ haben 24 von 49 Teilnehmerinnen die Umschulung abgebrochen. Abbruchgedanken wurden dort insbesondere drei Monate nach Beginn der Maßnahme - nach Abklingen der ersten Euphorie - artikuliert, sowie vor den Prüfungen. Bemerkenswerterweise durchliefen geschiedene und/oder alleinerziehende Frauen überproportional häufig die Maßnahme bis zur Prüfung, da ein gewisser 'Handlungszwang', der sich aus der Situation dieser Frauen ergab, es nicht erlaubte, die Umschulung abubrechen.

Ursache des so häufigen vorzeitigen Abbruchs der Umschulungsmaßnahmen war meist "ein Geflecht von ungünstigen äußeren Rahmenbedingungen, familiären Belastungen, privaten Schwierigkeiten, individuellen Leistungsproblemen, gesundheitlichen Einschränkungen und desillusionierenden Erfahrungen im Laufe der Umschulung"¹⁹⁵. Umschülerinnen mit ihren Mehrfachbelastungen in solchen Situationen zu begleiten und zu unterstützen, gehört damit zu den zentralen Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung, die den Umschulungsmaßnahmen üblicherweise zugeordnet ist, um den Umschulungserfolg einer möglichst großen Zahl von Teilnehmerinnen zu gewährleisten¹⁹⁶.

9.3.4 Sozialpädagogische Begleitung und Betreuung

Im Lübecker Modellversuch z.B. trafen sich die Teilnehmerinnen regelmäßig alle 14 Tage im Anschluß an den Unterricht im Rahmen einer sozialpädagogischen Gruppenstunde. Zusätzlich bestand jederzeit die Möglichkeit, Einzelberatung durch die Sozialpädagoginnen in Anspruch zu nehmen, wenn ernstere Arbeits- oder Privatkonflikte vorlagen, die nicht öffentlich besprochen werden sollten¹⁹⁷. Besondere Bedeutung kam der sozialpädagogischen Begleitung in Phasen zu, in denen die Teilnehmerinnen einen Umschulungsabbruch in Erwägung zogen. Themen der Beratung waren auch Fragen des Unterhaltsgeldes und der Kinderbe-

¹⁹³ vgl. BACKES/LUCKE 1987

¹⁹⁴ vgl. OERTEL 1993

¹⁹⁵ BACKES/LUCKE 1987, S. 33

¹⁹⁶ vgl. auch OERTEL 1993, S. 79ff, 90f, 146ff und SCHROEDER 1995, S. 48ff

¹⁹⁷ vgl. KLÄHN/SCHRÖDER 1994

treuung. In Aachen bestand auch das Angebot an Familienberatung.

Im Rahmen des Modellversuchs in Aachen wurden darüber hinaus guter Erfahrungen bei der Zusammenarbeit der Referent/innen mit der sozialpädagogischen Begleitung gemacht, in deren Rahmen die Ausbilder Unterstützung und Reflexion bei der Bewältigung der ungewohnten Rahmensituation einer Umschulungsmaßnahme und im Umgang mit der Zielgruppe erhielten¹⁹⁸.

Im Modellversuch in Rheine wurde auf eine sozialpädagogische Begleitung verzichtet. Die wissenschaftliche Begleitung weist im nachhinein darauf hin, "daß die Einstellung einer eigenen Sozialpädagogin (...) eine durchaus notwendige und sinnvolle Maßnahme gewesen wäre und eine wesentliche modellhaft herzustellende Erfolgsbedingung dargestellt hätte"¹⁹⁹.

9.3.5 Praktikum

9.3.5.1 Praktikumsgeber

Die Tischlerinnen und Schlosserinnen des Modellversuchs Rheine²⁰⁰ absolvierten die Umschulung gemeinsam mit männlichen Tischlern und Schlossern. Die Umschüler/innen waren in diesem Modellversuch gehalten, in eigener Verantwortung einen Praktikumsbetrieb zu finden.

Betriebe, die bereit waren, eine Praktikantin oder einen Praktikanten aufzunehmen, waren in Rheine und Umgebung vor allem kleinere Unternehmen mit handwerklicher Einzelfertigung. Mit Ausnahme zweier Industriebetriebe handelte es sich um Betriebe, in denen der Meister zugleich Betriebsinhaber war und in denen familienbetriebsähnliche Strukturen herrschten. Der Meister übernahm dort nach überlieferter Handwerkstradition noch die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten. Zum Teil war es den Betriebsinhabern ein persönliches Anliegen, Umschüler/innen zu fördern. "Einer der beiden Großbetriebe zeichnete sich durch einen vergleichsweise hohen Anteil an Sonderschülern und Ausländern aus. In anderen Praktikumsbetrieben war die Betriebszugehörigkeitsdauer der Belegschaft ungewöhnlich hoch. Dies kann sowohl als Anzeichen eines besonderen sozialen Engagements für Randgruppen und schwer Vermittelbare als auch für ein gutes Be-

¹⁹⁸ vgl. OERTEL 1993, S. 146f

¹⁹⁹ BACKES/LUCKE 1987, S. 41

²⁰⁰ vgl. BACKES/LUCKE 1987

triebsklima gewertet werden. Beides zusammen scheint sich insgesamt günstig auf die Bereitschaft, Frauen zu beschäftigen, auszuwirken²⁰¹. Es überwogen relativ junge und innovationsbereite Meister unter den Praktikumsgebern, die einen kooperativen Führungsstil praktizierten. Sie hatten langjährige Erfahrungen mit der Ausbildung und/oder Beschäftigung von Frauen - wenn auch nicht im gewerblich-technischen Bereich - bzw. weibliche Vorbilder in Handwerksberufen in der eigenen Familie.

Dennoch gelang es den weiblichen Umschülerinnen - ganz im Gegensatz zu den männlichen Umschülern des gleichen Kurses - nur über 'Beziehungen' einen Praktikumsplatz zu erhalten. Die Betriebe, die weibliche Praktikantinnen ausbildeten, galten in der Innung als sonderbare Einzelgänger und ernteten Kopfschütteln und Unverständnis²⁰².

Damit wird deutlich, daß weibliche Umschülerinnen in gewerblich-technischen Berufen bereits bei der Suche nach Praktikumsplätzen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen ausgesetzt sind, die eine gute Vorbereitung des Praktikums einschließlich der Auswahl geeigneter Praktikumsbetriebe erforderlich macht²⁰³.

9.3.5.2 Lernmöglichkeiten im Praktikum

Das Praktikum wurde von den Umschülerinnen aus den Modellversuchen in Essen, Hamburg, Heidelberg/Mannheim und Frankfurt²⁰⁴ als realistischer Einblick in den Berufsalltag und in die Situation von Frauen in einer Männerdomäne bewertet; die Ausbilder wurden als rücksichtsvoll und verständnisvoll erlebt. In Rheine²⁰⁵ wurden Umschülerinnen dagegen teilweise auch zu ausbildungsfernen Hilfs-, Schmutz- und Reinigungsarbeiten herangezogen, erhielten nur zu bestimmten Tätigkeiten Zugang, lernten wenig Neues und wurden als kostenlose Aushilfskraft betrachtet und eingesetzt.

²⁰¹ BACKES/LUCKE 1987, S.54

²⁰² vgl. BACKES/LUCKE 1987, S.56

²⁰³ vgl. SCHROEDER 1995, S. 39ff

²⁰⁴ vgl. WALD 1986

²⁰⁵ vgl. BACKES/LUCKE 1987

9.4 Berufseinmündung

9.4.1 Vorbehalte der Betriebe

Selbstredend unterschieden sich die Bewerbungserfahrungen der umgeschulten Gesellinnen und Facharbeiterinnen nach Abschluß der Umschulung nicht von denen der Frauen, die eine Primärausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf absolviert haben: Die Skepsis der Betriebe gründete sich auf Zweifeln an der ausreichenden Körperkraft der Frauen, an der vollen Einsetzbarkeit im Lichte frauenspezifischer Arbeitsschutzvorschriften sowie erhöhter Schwangerschafts- und Krankheitsrisiken, an ihrer Betriebstreue angesichts ihrer familiären Verpflichtungen usw.²⁰⁶

Die Suche nach einer Beschäftigung war für die Facharbeiterinnen und Gesellinnen darüber hinaus um ein weiteres erschwert durch den 'Umschulungsmakel', d.h. die kürzere Ausbildungszeit, die geringere Praxiserfahrung und das teilweise höhere Alter. Auch die Frauen selbst schätzten ihr Leistungsvermögen in ihrem Beruf aufgrund der verkürzten und in der betrieblichen Praxis nur wenig erprobten Ausbildung im Vergleich zu einer klassischen Lehre eher als gering ein²⁰⁷.

9.4.2 Einsatzfelder und Arbeitslosigkeitsrisiko

Fanden die Umschülerinnen nach der Ausbildung eine Anschlußbeschäftigung, wurden ihnen oftmals Anlern Tätigkeiten angeboten²⁰⁸, eine Strategie, mittels derer es sich die Betriebe ersparten, unqualifizierte Kräfte anzulernen. Als 'Angelernte' beschäftigt, verdienten die umgeschulten Facharbeiterinnen und Gesellinnen entsprechend weniger, obgleich sie eine fachliche Qualifikation mitbrachten.

Die Tischlerinnen und Schlosserinnen des Modellversuchs Rheine²⁰⁹ waren ein Jahr nach Abschluß der Umschulung zur Hälfte arbeitslos, zur anderen Hälfte haben sie Gelegenheitsjobs z.B. in der Fabrik, in Haushalten o.ä. angenommen. Die Situation der männlichen Umschüler aus den gleichen Kursen stellte sich dagegen etwas besser dar. Weibliche Umschülerinnen, die im Laufe der Zeit eine Beschäftigung in ihrem Beruf fanden, taten dies

²⁰⁶ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S.57

²⁰⁷ vgl. WALD 1986

²⁰⁸ vgl. WALD 1986

²⁰⁹ vgl. BACKES/LUCKE 1987

durch informelle Vermittlung von Freunden, Nachbar/innen oder Bekannten oder waren über Ferien- oder Schwangerschaftsvertretungen auf die betreffenden Arbeitsplätze gelangt.

Arbeitsangebote bezogen sich bei den Tischlerinnen aus Rheine und Umgebung teilweise auf stundenweise oder saisonale Beschäftigung zu untertariflichem Lohn an Arbeitsplätzen mit besonderer gesundheitlicher Belastung. Die Autorinnen der Begleitforschung interpretierten dies als betriebliche Strategie, weibliche Arbeitskräfte möglichst kostengünstig und flexibel einzusetzen, wofür Männer nicht - zumindest nicht zu diesen Preisen und unter den bei Frauen selbstverständlich vorausgesetzten Bedingungen - zu bekommen sind²¹⁰. Resümierend stellten die Autorinnen fest: "Bei den nach der Umschulung beschäftigten Umschülerinnen hatte sich gegenüber ihrer früheren Erwerbssituation aufgrund der Umschulung - objektiv betrachtet - keine reale Verbesserung ergeben²¹¹".

Überdurchschnittlich viele von ihnen waren nach Abschluß der Maßnahme arbeitslos, auch wenn sie gute Abschlußzeugnisse hatten. Mit ein Grund dafür war in einigen Modellregionen nicht zuletzt ein gutes Angebot an männlichen Stellensuchenden auf dem lokalen Arbeitsmarkt, darunter die Mehrzahl mit regulärer Ausbildung und eine Vielzahl bereits mit Berufserfahrungen, mit denen die Umschülerinnen kaum konkurrieren konnten²¹².

Zudem waren es auch praktische Probleme, die die Zugangschancen der Frauen zum Arbeitsmarkt erschwerten: ihre Immobilität als (Ehe-)Frauen und Mütter, ihre Doppelbelastung durch Familie und Beruf und die Möglichkeit der Frauen - fanden sie keinen Arbeitsplatz - recht rasch wieder auf ihre 'Alternativ'rolle in Haushalt und Familie zurückzugreifen.

Teilnehmerinnen mit stark ausgeprägter Erwerbsorientierung gaben an, unter diesen Umständen eine nochmalige Teilnahme an einer Umschulung davon abhängig zu machen, daß sie genau wüßten, was sie mit der Qualifikation nachher beruflich anfangen können. Frauen ohne Erstausbildung schätzten die Umschulung immerhin als gute Ausgangsbasis für eine weiterführende Berufsausbildung ein. Positive Auswirkungen hatte die Umschulung für

²¹⁰ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S.74ff

²¹¹ BACKES/LUCKE 1987, S.92

²¹² vgl. WALD 1986

alle Teilnehmerinnen im psycho-sozialen Bereich, die sich auch auf zukünftige Berufschancen günstig auswirken könnten²¹³.

Frauen, die nach Abschluß der Umschulung eine Beschäftigung gefunden hatten, taten dies in erster Linie in Mittel- und Großbetrieben sowie im öffentlichen Dienst. Nur wenige fanden in Kleinbetrieben eine Stelle.

9.5 Auswahl geeigneter Umschulungsberufe

Schließlich bedingte auch die Tatsache, daß die Frauen vielfach am Arbeitsmarkt vorbei umgeschult wurden, ihren schlechten Start in die Erwerbsarbeit: Es wurde teilweise in Berufe umgeschult, die wenig zukunftsträchtig waren (Tischlerinnen), in denen wegen des technischen Wandels zunehmend weniger qualifizierte Mitarbeiter/innen notwendig wurden (technische Zeichnerinnen), in denen die Verdienstmöglichkeiten und Zukunftsaussichten auch für die Männer schlechter wurden (Dreherinnen), oder in Berufe, in denen besonders hohe körperliche Belastungen zu erwarten waren (Kfz-Mechanikerinnen, Landschaftsgärtnerinnen, Elektroanlageninstallateurinnen).

Die Autorinnen des Modellversuchs in Rheine kommen vor dem Hintergrund der erheblichen Integrationsschwierigkeiten von gewerblich-technischen Umschülerinnen in den Arbeitsmarkt zu dem Schluß, daß Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Frauen in Männerberufen nur unter bestimmten Voraussetzungen sinnvoll und anzuraten seien, nämlich

- "in der Hochkonjunktur,
- bei Ausbildung und Umschulung ausschließlich in zukunftsorientierte Berufe,
- bei einem aktuellen Arbeitskräftebedarf in diesen Berufen, auch zur Zeit der Berufseinmündung (und nicht nur zum Zeitpunkt der Versuchsvorbereitung oder in der Anlaufphase des Modellvorhabens),
- bei sorgfältiger geprüfter Absorptionsfähigkeit des regionalen Teilarbeitsmarktes,
- bei räumlicher Ansiedlung des Modellversuchs in Gebieten mit für die (Wieder-) Eingliederung in die angebotenen Ausbildungs- oder Umschulungsberufen günstigen einzelbetrieblichen Strukturen (die nicht in allen Fällen mit hierfür objektiv günstigen Strukturen des Arbeitsmarktes identisch sein müssen),

²¹³ vgl. BACKES/LUCKE 1987, S.104ff

- bei rechtzeitiger Einbeziehung der Arbeitsverwaltung und ihrer verschiedenen Einrichtungen schon in der Modellversuchskonzeption (...),
- bei gleichzeitiger Herstellung einer besonderen Projektverpflichtung der am Modellversuch beteiligten Arbeitgeber, die institutionell und personell - ggf. bis hin zu Übernahmeangeboten und -garantien -- in das Vorhaben einzubinden sind,
- bei zusätzlich verstärkter personeller und organisatorischer Zusammenarbeit von Initiatoren, Projektträgern, sozialpädagogischer Betreuung und wissenschaftlicher Begleitung und deren aktiver Einschaltung in die Stellenvermittlung im Anschluß an die Modellmaßnahme²¹⁴.

Ganz ähnlich ist im Diskussionspapier der Enquete-Kommission 'Zukünftige Bildungspolitik-Bildung 2000' des Deutschen Bundestages formuliert, daß die Maßnahmen der Ausbildung, Umschulung, Weiterbildung von Frauen für gewerblich-technische oder technikoriente Berufe dann erfolgreich sind, wenn sie stärker auf die späteren Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt ausgelegt werden und wenn die umgeschulten Frauen nicht unbedingt gegen die Überzahl der männlichen Konkurrenz antreten müssen²¹⁵.

Insgesamt stimmen die Expert/innen aufgrund der eher enttäuschenden Ergebnisse der Förderung von Umschülerinnen in gewerblich-technischen Berufe darin überein, daß es nicht ausreicht, Frauen in diesen Berufen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluß zu vermitteln, sondern daß auch die Frage der Förderung der Beschäftigungschancen frühzeitig in den Blick genommen werden muß²¹⁶. Darüber hinaus wird stets betont, daß sich die Qualifizierungsangebote in ihrer institutionellen Einbindung, mit ihren strukturellen Rahmenbedingungen, ihrer curricularen Gestaltung und didaktischen Umsetzung sowie ihrer Dauer an der Lebensrealität der Frauen orientieren muß, damit mehr Frauen diese Berufsfelder wählen²¹⁷.

²¹⁴ BACKES/LUCKE 1987, S. 290f, vgl. auch die ausführlichen Erläuterungen zu den allgemeinen konzeptionellen Elementen einer Umschulung für Frauen in gewerblich-technischen Berufen bei OERTEL, S. 72ff.

²¹⁵ SCHLÜTER/WEINBACH 1991, S. 36

²¹⁶ vgl. SCHROEDER/KLÄHN 1994, S. 19

²¹⁷ vgl. OERTEL 1993, S. 1

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden das Konzept des Lernortverbundes zwischen Berufsbildungsstätte und Fachbetrieb bei der Umschulung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen dargestellt, das im Rahmen des Modellversuchs 'Motivation und Umschulung arbeitsloser Frauen in Zukunftsberufen (Bereich Handwerk)' in Lübeck durchgeführt und erprobt wurde²¹⁸. Ausgehend von der Tatsache, daß in besonderem Maße Frauen (und Männer), die eine Ausbildung im Rahmen einer überbetrieblichen Maßnahme erworben haben - und zu diesen zählen auch Umschülerinnen in gewerblich-technischen Berufen -, beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis auf betriebliche Akzeptanzprobleme stoßen, zeigt der Ansatz eines Lernortverbundes neue Möglichkeiten auf.

9.6 Anforderungen an Umschulungsmaßnahmen für Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Beispiel Lübeck: Umschulung von Frauen im Lernortverbund)

9.6.1 Umschulung im Lernortverbund

Umschulung im Lernortverbund heißt, Elemente der dualen Ausbildung in die Umschulung zu integrieren.

"Die betrieblichen Phasen im Lernortverbund unterscheiden sich von 'Betriebspraktika' durch

- ihren wesentlich höheren Zeitanteil im Rahmen der Umschulungsmaßnahme,
- ihre Bedeutung als gleichgewichtiger statt bloß ergänzender Lernort,
- ihre curriculare Verzahnung mit den überbetrieblichen Phasen,
- die intensive Kooperation zwischen den Lernorten²¹⁹.

Mit dieser Aufwertung der betrieblichen Ausbildungsphase wird vor allem die Erhöhung der Praxisnähe der Umschulung angestrebt, um der ansonsten eher geringen betrieblichen Erfahrungen von Teilnehmer/innen von Umschulungsmaßnahmen, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt zum Nachteil gereichen, entgegenzuwirken. Indem im Lernortverbund darüber hinaus ein längerfristiger betrieblicher (Kennen-)Lernprozeß zwischen Betrieb und Umschülerin stattfindet, darf auch die Verbesserung der Akzeptanz der Um-

²¹⁸ vgl. SCHROEDER/KLÄHN 1994; SCHROEDER 1995

²¹⁹ SCHROEDER 1995, S. 16

schülerinnen durch die Betriebe erwartet werden, die die Beschäftigungschancen der Frauen nach Abschluß der Umschulung verbessert²²⁰. Schließlich trägt eine Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsphasen mit dazu bei, daß die Umschülerinnen in männerdominierten Berufen Selbstbehauptungsstrategien ebenso wie eine stabile Berufsidentität entwickeln können, die es ihnen erleichtern, im Betrieb als Fachfrau akzeptiert zu werden²²¹.

Im Modellversuch in Lübeck wurde ein betrieblicher Ausbildungsanteil von 9 Monaten im Sinne von drei mal drei betrieblichen Phasen bei einer Umschulungsdauer von insgesamt 24 Monaten erfolgreich erprobt²²².

Im Rahmen des Lernortverbundes wird der überbetrieblichen Lehrwerkstatt die Aufgabe der systematischen Vermittlung breit angelegter Grundfertigkeiten und neuer Technologien beigemessen, während es im Handwerksbetrieb darum geht, auftragsorientiertes Lernen und Lernen durch Erfahrung - durch handelnden Umgang mit den Gegenständen und Personen der Arbeits- und Betriebssituation - , zu vermitteln, was insbesondere auch lernungewohnten Personen entgegen kommt²²³. Eine genaue Festlegung, was an welchem Lernort besser vermittelt werden kann, ist nach Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen der curricularen Zuordnung zu entscheiden²²⁴. Die Verbindlichkeit des Ausbildungsplanes für die ausbildenden Betriebe ist in einem Kooperationsvertrag festzulegen²²⁵, wobei während der gesamten Ausbildung curriculare Änderungen vorgenommen werden können, wenn der Ausbildungsstand der Umschülerinnen, Veränderungen der Auftragslage des Betriebes u.a. dies erfordern²²⁶.

Dies setzt regelmäßige Kooperation zwischen den beiden Lernorten, dem überbetrieblichen und dem betrieblichen, voraus. Z.B. dienen regelmäßige Gesprächsrunden, an denen der Betrieb, der Träger der Umschulung, Referent/innen der überbetrieblichen Ausbildung und die zuständige Sozialpädagogin teilnehmen, dem gegenseitigen Informationsaustausch, der gemeinsamen Kontrolle

²²⁰ vgl. SCHROEDER 1995, S. 15f

²²¹ vgl. SCHROEDER 1995, S. 20

²²² vgl. SCHROEDER 1995, S. 41f

²²³ vgl. SCHROEDER 1995, S. 17ff

²²⁴ vgl. SCHROEDER 1995, S. 40

²²⁵ vgl. SCHROEDER 1995, S. 44

²²⁶ vgl. SCHROEDER 1995, S. 46f

des Ausbildungsstands und der gemeinsamen Lösung von Ausbildungsproblemen²²⁷.

9.6.2 Wie findet man geeignete Betriebe?

Vorbehalte gegenüber Umschülerinnen in gewerblich-technischen Berufen erfordern seitens des Trägers der Umschulung Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit, bis eine ausreichende Zahl betrieblicher Partner gefunden ist. Unterstützung z.B. durch die Innungen, Handwerksverbände usw. erleichtert den Maßnahmeträgern den Zugang zu potentiellen Kooperationsbetrieben erheblich²²⁸. Betriebe, die als Partner im Lernortverbund in Frage kommen könnten, sind nach Empfehlung der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs in Lübeck eingehend über die Maßnahme zu informieren²²⁹ und nach eingehender Prüfung durch den Maßnahmeträger auszuwählen.

"Als Entscheidungskriterien kommen in Frage:

- die sachlichen Voraussetzungen des Betriebes, die vereinbarte Ausbildungsleistung zu erbringen (Betriebsausstattung, Auftragslage, Einsatzmöglichkeiten für die Umschülerin),
- die personellen Voraussetzungen des Betriebes für eine erfolgreiche Ausbildung der Umschülerin (Gewährleistung der Anleitung, Ausbildungserfahrungen im Betrieb),
- die organisatorischen Voraussetzungen des Betriebes (Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, betriebliche Arbeitszeitregelung),
- die sozialen und mentalen Voraussetzungen des Betriebes für eine erfolgreiche Arbeit mit der Zielgruppe (Einstellung zur Zielsetzung des Projektes und zur Zielgruppe, Betriebsklima)²³⁰.

9.6.3 Wie können genügend Frauen für die Maßnahme gewonnen werden?

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs in Lübeck empfiehlt, Frauen durch gezielte Werbeaktivitäten anzusprechen und für eine handwerkliche Berufsausbildung zu gewinnen, da er-

²²⁷ vgl. SCHROEDER 1995, S. 45

²²⁸ vgl. SCHROEDER 1995, S. 35f, zur Gewinnung von Betrieben vgl. auch OERTEL 1993, S. 160ff

²²⁹ vgl. SCHROEDER 1995, S. 36f

²³⁰ vgl. SCHROEDER 1995, S. 39

fahrungsgemäß nur wenige Frauen eine Umschulung in einem handwerklichen Beruf von sich aus nachfragen²³¹.

Am Anfang sollte dabei die Verständigung über die Zielgruppe darstellen: Welche Frauen sollen erreicht werden und auf welchem Wege können sie am besten angesprochen werden?

Werbung kann über die Medien, Multiplikator/innen (Arbeitsberater/innen und -vermittler/innen, Berufsberater/innen, Sozialämter, Frauenbeauftragte usw.) und Informationsveranstaltungen für Interessentinnen erfolgen²³².

Der Maßnahmenträger oder Sozialpädagoginnen, die die Maßnahme begleiten werden, sollten Frauen, die ihr Interesse an der Teilnahme an der Umschulung bekunden, mit Hilfe von Beratungsgesprächen zur Seite stehen und sie während des gesamten Klärungsprozesses betreuen. Fragen sind in diesem Zusammenhang:

- "Eigne ich mich für den Beruf?
- Ist meine Berufsmotivation ausreichend, alle Schwierigkeiten zu überwinden?
- Kann ich Umschulung und Familie miteinander vereinbaren? (...)
- Welche Unterhaltsfinanzierung erfolgt während der Umschulung?
- Wie organisiere und finanziere ich die Kinderbetreuung²³³?"

Der eigentlichen Umschulung sollte eine Berufsfindungs- und Vorbereitungsphase vorausgehen, in denen die Interessentinnen Gelegenheit haben, in Werkstatt und Unterricht ihre Berufsentcheidung zu überprüfen²³⁴. Eine familienfreundliche zeitliche Konzeption der Maßnahme und Unterstützung bei der Kinderbetreuung erleichtert auch Familienfrauen die erfolgreiche Teilnahme an der Umschulung.

²³¹ vgl. SCHROEDER 1995, S. 28

²³² vgl. SCHROEDER 1995, S.29ff

²³³ SCHROEDER 1995, S. 32

²³⁴ vgl. SCHROEDER 1995, S. 22, vgl. auch OERTEL 1993, S. 100ff und SESSAR-KNAPP 1987

9.6.4 Sozialpädagogische Begleitung und Ausbildung der Ausbilder/innen und Lehrer/innen

"Ohne sozialpädagogische Begleitung ist eine zielgruppenorientierte Umschulung nicht zu leisten²³⁵". Zu ihren Aufgaben gehören Gewinnung der Teilnehmerinnen, Beratung der Teilnehmerinnen, Kontakt und Zusammenarbeit mit den Behörden, Vorbereitung und Mitarbeit in den Orientierungsphasen, Vorbereitung und Begleitung der betrieblichen Umschulungsphase, Lernberatung, Bewerbungstraining und Nachbetreuung der Umschülerinnen bei der Suche nach einer Beschäftigung.

Beratungs- und Betreuungsformen können sein: Gruppenarbeit, Einzelfallhilfe, betriebliche Beratungsgespräche und Krisenintervention²³⁶.

Darüber hinaus sollten die Ausbilder/innen und Lehrer/innen auf ihre besonderen Aufgaben im Rahmen einer Umschulungsmaßnahme für Frauen in Handwerksberufen vorbereitet sein. Dazu gehört neben fachlicher Qualifikation das Wissen um die spezifischen Benachteiligungen von Frauen und die Auseinandersetzung mit frauenspezifischen Lerngewohnheiten und Verhaltensweisen in Umschulungen²³⁷. Stütz- und Förderunterricht für eher lernschwache Umschülerinnen oder solche, die aufgrund besonderer Belastungen und Versäumnisse Wissensdefizite aufweisen, sollten über den regulären Unterricht hinaus zum Angebot der Ausbilder/innen und Lehrer/innen gehören.

²³⁵ SCHROEDER 1995, S. 23

²³⁶ vgl. SCHROEDER 1995, S. 48ff

²³⁷ vgl. SCHROEDER 1995, S. 24, vgl. auch OERTEL 1993, S. 57ff

10 Literatur

ALT, Christel/OSTENDORF, Helga/SCHMIDT-von BARDELEBEN, Richard (1981): Die Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Lichte praktischer Erfahrungen von Ausbildern, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 10 (1981), Heft 1, S. 15-19

ALT, Christel/von BARDELEBEN, Richard/OSTENDORF, Helga (1982): Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Modellversuche zur Beruflichen Bildung, Heft 10, Berlin

ALT, Christel (1982): Bereitschaft der Betriebe zur Öffnung von gewerblich-technischen Ausbildungsberufen für Mädchen. Erfahrungen aus den Modellversuchen, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 273-304

ALT, Christel/OSTENDORF, Helga/WOLF, Brigitte (1983): Wie sehen Sachverständige aus der Praxis eine gewerblich-technische Berufsausbildung für Mädchen und wie beurteilen sie die Beschäftigungsmöglichkeiten entsprechend ausgebildeter Frauen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 12, 1983, Heft 2, S. 65f

ALT, Christel u.a. (1985): Hilfen zur Berufsfindung und Ausweitung des Berufswahlspektrums für Mädchen - Ausgangslage, Maßnahmen und Erprobungsergebnisse. Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB (Hg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 71, Berlin/Bonn

ALT, Christel (1985): Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen und Gesellinnen - Aussagen betrieblicher Experten, in: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG/BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT e.V. 1985, S. 95ff

ALT, Christel (1986): Systematischer Überblick über die Modellversuche 'zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen', in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1986, Beiheft 6

ALT, Christel/WOLF, Brigitte/ARNDT, Herbert (1988): Thesen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Materialien zur Diskussion von Möglichkeiten und Grenzen einer Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen in der Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB (Hg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 98, Berlin/Bonn

ALT, Christel (1988): Berufsorientierung, Motivierung für eine gewerblich-technische Berufsausbildung, Berufsentscheidung, in: ALT/WOLF/ARNDT (1988), S. 14-44

ALT, Christel 1989: Frauen in gewerblich-technischen Berufen - Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat - Die Sicht der Betriebe, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989, S. 65-74

ANGEKREIDTE (1991). Sexismus in Schule & Bildung, Schulheft 63/1991, Wien/München

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (1998): Richtlinie Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen von Lehrlingen (LST), AMF/10-1998

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (Hg.) (o.J.): Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen des AMS für Frauen

ARICO, Karin/STOFF, Ursula (Hg.) (o.J.): Frauen, Sozialisation, Medien, Werbung, Beruf, Familie. Informationszentrum für Lehrerinnen und Lehrer. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Linz o.J.

BACKES, A. (1987): Rollenklischees in Schulbüchern, Minister für Kultus, Bildung und Wissenschaft und Leitstelle zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau (Hg.), Saarbrücken

BACKES, Gertrud/LUCKE, Doris (1987): Alternative 'Männerberuf'? Beschäftigungschancen und Rückkehrperspektiven für Frauen. Eine empirische Untersuchung in den Modellversuchsorten Rheine und Düsseldorf und in ausgewählten Arbeitsamtsbezirken Nordrhein-Westfalens, Schriftenreihe des BMJFFG 210, Stuttgart

BARDELEBEN von, Richard (1982): Aspekte der Berufswahl der Modellversuchsteilnehmerinnen, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 69-89

BARDELEBEN von, Richard (1982a): Handwerkslehre für Frauen? Ergebnisse einer Untersuchung der Handwerkskammer Trier und des Bundesinstituts für Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 11 (1982), Heft 5, S. 33f

BÄRTEL, Rudolf (1982): Berufswahlverhalten aus der Sicht des Arbeitsamtes, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 53-58

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Kassel

BEDNARZ-BRAUN, I. (1981): Mädchen in Männerberufen, in: be-
trifft: erziehung, Jg. 14, 1981, S. 39-51

BEHR, Günther (1980): 'Männliche' Lehrstellen für Mädchen -
'Schwellenangst' auf beiden Seiten, in: Deutsches Handwerksblatt
17, 1980, S. 588-592

BELOTTI, E. G. (1985): Was geschieht mit kleinen Mädchen. Ein
Beitrag zur geschlechtsspezifischen Sozialisation. München

BERUFSBILDUNGSBERICHT 1981. (Hg.) Der Bundesminister für
Bildung und Wissenschaft, Bonn

BERUFSWAHL FÜR MÄDCHEN (1994). Perspektiven - Hindernisse
- Konzepte. Dokumentation der Enquete am 4. und 5. Mai 1993,
Bundesministerium für Unterricht und Kunst, Abteilung für Mäd-
chen- und Frauenbildung (Hg.), Wien

BEYERSDORF, Martin/SCHÄFFNER, Lothar (1983): Berufswahl -
Theorieansätze und ein pädagogisches Modell. Schriftenreihe des
Lehrgebietes Erwachsenenbildung - außerschulische Jugendbil-
dung, Band 5, Hannover

BICAN-ZEHEZBAUER, Margarete u.a. (1997): Sprünge in die Zu-
kunft. Methoden und Materialienmappe. Anregungen für den Un-
terricht zur Berufsorientierung von Mädchen in der 7. und 8.
Schulstufe, BM für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten
(Hg.), Wien

BIRMILY, Elisabeth u.a. (Hg.) (1991): Die Schule ist männlich. Zur
Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen, Wien

BOLDER, Axel/RODAX, Klaus (Hg.) (1987): Das Prinzip der
aufge(sc)hobenen Belohnung. Die Sozialisation von Arbeiterkin-
dern für den Beruf, Bonn

BRANDHERM-BÖHMKER, Ruth/STIEGLER, Barbara (1982): Berufs-
findungsprozesse junger Frauen im gewerblich-technischen Be-
reich, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 7-18

BRANDHERM-BÖHMKER, Ruth u.a. (1985): Mädchen fallen aus der
Rolle - Eine fächerübergreifende Unterrichtsreihe für das 8.-9.
Schuljahr zur Veränderung geschlechtsspezifischer Berufsent-
scheidung. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest,
Bde. 1 und 2

BUCHINGER, Birgit/GÖDL, Doris (1992/1994): Un/erhörte Wün-
sche. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.), For-
schungsbericht aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Nr. 55, Wien

BUCHINGER, Birgit/GÖDL, Doris (1994): Un/erhörte Wünsche. Arbeits- und Lebensperspektiven von Mädchen und jungen Frauen in Salzburg, in: BERUFSWAHL FÜR MÄDCHEN (1994)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hg.) (1997): Modellversuche in der außerschulischen Berufsbildung. Inhaltliche Förderbereiche und regionale Verteilung, Berlin

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG/BILDUNGSWERK DER HESSISCHEN WIRTSCHAFT e.V. (Hg.) (1985): Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiterinnen - Ergebnisse der arbeitswissenschaftlichen Begleitforschung im Modellversuch 'Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen', Berlin/Frankfurt

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT und SOZIALES (Hg.) (1997): Jugend, Bildung, Beschäftigung, Wien

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hg.) (1989): Frauen in technischen Berufen. Dokumentation einer Fachtagung. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Heft 73, Bonn

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hg.) (1991): Gewerblich-technisch ausgebildete Frauen: Zwei Untersuchungen zu Berufsübergang und Berufsverläufen in Niedersachsen und Berlin. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Heft 93, Bad Honnef

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hg.) (1997): Berufsbildungsbericht 1997

BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN (1995): Frauen in Österreich 1985-1995, Wien

BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN UND VERBRAUCHERSCHUTZ (Hg.) (1998): Österreichischer Nationalbericht. Umsetzung der 'Aktionsplattform' der 4. Weltfrauenkonferenz, Wien

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KULTUR (Hg.) (1991): Sprünge in die Zukunft. Materialien zur Berufsorientierung von Mädchen im Pflichtschulalter. Verein Sprungbrett, Wien

BURGER, A./SEIDENSPINNER, G. (1982): Mädchen 82. Brigitte-Studie, DJI-Forschungsbericht, München

DICKERT-LAUB, M./ROSE, A. (1985): Forschungsstudie im Auftrag des BMBW. Analyse der Erfahrungen in der Qualifizierung von Personengruppen, die aufgrund sozialer Benachteiligung oder schulischer Defizite oder aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer

Nationalität im Alter der Erstausbildung keine volle Qualifikation erhalten haben, Essen

DJAFARI, Nader/KADE, Silvia (1988): Frauen in der Umschulung. Praxishilfen für die Umschulung Nr. 5, Bonn/Frankfurt a.M.

ENDERS-DRAGÄSSER, Uta/FUCHS, Claudia (1989): Interaktion der Geschlechter. Sexismusstrukturen in der Schule, Weinheim/München

ENDERS-DRAGÄSSER, Uta/FUCHS, Claudia (Hg.) (1993): Frauensache Schule. Aus dem deutschen Schulalltag: Erfahrungen, Analysen, Alternativen, Frankfurt a.M.

FAULSTICH-WIELAND, H. (1981): Berufsorientierende Beratung von Mädchen, Frankfurt a.M.

FEIGEL, Susanne (1994): Keine falsche Bescheidenheit. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Frauenangelegenheiten (Hg.), Wien

FEM-TRAINING-NET (1997). Leonardo-Pilotprojekt. Netzwerk im Bereich Mädchen- und Frauenbildung (1997), in: SCHUG. Informationsblatt für Schulbildung und Gleichstellung, BMUK (Hg.), 9/1997, 9-11

FEY-HOFFMANN, S./GARBE, D. (1987): Mädchen planen ihre berufliche Zukunft, in: SCHLAPEIT-BECK 1987

FEY-HOFFMANN, G. (1989): Berufsorientierungsprogramme - Kriterien zur Konzeption von Programmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen anhand von Beispielen aus der Praxis, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (1989), S. 32-38

FICHERA, Ulrike (1993): Schluß mit sexistischen Stereotypen in Schulbüchern, in: ENDERS-DRAGÄSSER/FUCHS 1993

FRAUENBERICHT 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, Wien 1995

GLÖß, Petra u.a. (1981): Frauen in Männerberufen. Gewerblich-technische Ausbildung - eine Chance für Frauen? Forschungsberichte aus dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Frankfurt a.M./New York

GLÖß, P./KÜHNE, J. (1984): Nicht geeignet? Ausbildungsabbrüche: Versagen die Frauen oder versagt die Berufsausbildung?, in: MEYER (1984)

GLÖß, Petra (1985): Sexismus am Arbeitsplatz - Ein Bestandteil beruflicher Erfahrungen von Frauen, in: SEKTION FRAUFENFORSCHUNG 1985, S. 177-186

GLÖß, Petra (1987): Diskriminierungserfahrungen junger Frauen in der Ausbildung, in: Sexualpädagogik und Familienplanung, 1987, Heft 5

GRABRUCKER, Marianne (1986): 'Typisch Mädchen....' Prägungen in den ersten drei Lebensjahren. Ein Tagebuch, Frankfurt

GROSSMANN, N.: (Hg.) (1987): Frauen- und Mädchenrollen in Kinder- und Schulbüchern, Frankfurt

HAGEMANN-WHITE, Carol (1994): Verborgenes Lernen: Wie die Sozialisation von Mädchen ihre Bildungs- und Berufsperspektiven lenkt, in: BERUFSWAHL FÜR MÄDCHEN 1994

HAFNER, Sabine (1997): Jugendarbeitslosigkeit in Österreich, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (1997), S. 107-116

HAGEMANN-WHITE, Carol (1994a): Sozialisation: Männlich-weiblich? Reihe: Alltag und Biographie von Mädchen, Bd. 1, Leverkusen

HANDWERKSKAMMER TRIER/BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (1982): Handwerkslehre für Frauen? Ausbildung für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen aus der Sicht von Schülerinnen, Schülern und Eltern. Handwerkskammer für den Regierungsbezirk Trier

HANNOVER, Bettina/BETTGE, Susanne (1993): Mädchen und Technik, Göttingen

HAUSEGGER, Trude/SCHERMS, Irmgard (1994): Berufswahlprozesse bei Mädchen, in: BERUFSWAHL FÜR MÄDCHEN 1994

HAUSEGGER, Trude u.a.: (1993): Berufswahlprozesse bei Mädchen, Bundesministerium für Frauenangelegenheiten (Hg.), Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 1, Wien

HEGELHEIMER, Barbara (1982): Fachliche und soziale Integration von weiblichen Auszubildenden in die betriebliche Facharbeiterausbildung, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 93-100

HEINZ, W.R./KRÜGER, H. u.a. (1985): 'Hauptsache eine Lehrstelle' - Jugendliche vor der Hürde des Arbeitsmarkts, Basel

HELLMANN, Ulrike/SCHIERSMANN, Christiane (1991): Berufsübergang und berufliche Situation gewerblich-technisch ausge-

bildeter Frauen, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFTEN 1991, S. 1-222

HERGET, Hermann u.a. (1987): Berufsausbildung abgeschlossen - was dann? Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85, Berlin/Nürnberg

HOFFMANN, L. (1988): Möglichkeiten zur Förderung des Interesses von Schülerinnen an naturwissenschaftlicher Bildung im Sekundarbereich I am Beispiel Physik, in: JANSCHEN/RUDOLPH 1988

HÖPKE, Ingrid (1987): Öffnung von gewerblich-technischen Berufen für Frauen - Entwicklungstendenzen und Einflußfaktoren, in: Informationen für die Frau, Heft 3

HORTSTKEMPER, Marianne (1988): Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen. Eine Längsschnittstudie über Mädchensozialisation in der Schule, Weinheim

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (1982): Veränderungen in der Motivationsstruktur Jugendliche und junger Erwachsener. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Göttingen

INSTITUT FÜR AUSBILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG (o.J.): Neue Möglichkeiten von zukunfts- und wirtschaftsorientierten Qualifikationsmaßnahmen für Frauen am Beispiel von Schwerpunktsetzungen der AMV (Bezugsadresse: IAB, Hauptstraße 81, A-4040 LINZ)

JANSCHEN, Doris/RUDOLPH, Hedwig (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin/New York

JANSCHEN, Doris/RUDOLPH, Hedwig (Hg.) (1988): Frauen gestalten Technik. Ingenieurinnen im internationalen Vergleich, Pfaffenweiler

JUNGWIRTH, Helga (1990): Mädchen und Buben im Mathematikunterricht. Eine Studie über geschlechtsspezifische Modifikationen der Interaktionsstrukturen, Bundesministerium für Unterricht und Kultur (Hg.), Reihe: Frauenforschung, Bd. 1, Wien

JUNGWIRTH, Helga/MISCHK, Silvia (1992): Mädchen, Buben und Computer. (Hg.) Bundesministerium für Unterricht und Kultur. Reihe: Frauenforschung, Bd. 2, Wien

KLÄHN, Margitta/SCHROEDER, Martin (1994): Umschulung von Frauen im Lernortverbund, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23 (1994) 1, S. 18-24

KOCH, Brigitte (1982): Erfahrungen von jungen Frauen in der gewerblich-technischen Berufsausbildung, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982

KRAFT, Hermine (1985): Mädchen in Männerberufen, in Materialien zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1985

KREIENBAUM, Maria Anna/METZ-GÖCKEL, Sigrid (1992): Koedukation und Technikkompetenz von Mädchen. Der heimliche Lehrplan der Geschlechterbeziehung und wie man ihn ändert, Weinheim/München

KUBETZ, C./REINKE, G./SPIEß-HERR, B. (1987): Förderung nicht-traditioneller Berufsorientierung bei Mädchen. Erster und zweiter Zwischenbericht zum Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Frankfurt a. M.

LANDESARBEITSAMT NORDRHEIN-WESTFALEN (1987): Erweiterung der beruflichen Perspektiven für Mädchen und Frauen, Düsseldorf

LEITGEB, Andrea (1990): Materialienmappe zur Berufsfindung, Graz

LEMMERMÖHLE-THÜSING, Doris u.a. (1992, 1993): Wir werden, was wir wollen. Schulische Berufsorientierung (nicht nur) für Mädchen, Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann Nordrhein-Westfalen (Hg.), Düsseldorf

Band 1: Traumberufe - Berufswünsche - Berufe

Band 2: 'Arbeit? Arbeit!' Wir erkunden Arbeitssituation in Schule, Haushalt und Betrieb

Band 3: Energieelektronikerin, Malerin - Fachfrauen der Zukunft?

Band 4: Frauenberufe - Zukunftsberufe?

Band 5: 'Frauen setzen sich durch'

Band 6: 'Meine Zukunft? Kinder und Beruf. Aber das ist eben fast unmöglich' - Berufsorientierung im Spannungsfeld widersprüchlicher Lebensentwürfe

LEMMERMÖHLE-THÜSING, DORIS (1994): Berufsorientierung in der Schule - nicht nur eine Frage der Berufe, in: BERUFSWAHL FÜR MÄDCHEN 1994

MARTIUS-SPITZY, Christine/PELZ, Monika/WAGNER, Ina (1986): Mit technischem Verstand: Facharbeiterinnen in handwerklich-technischen Berufen. Forschungsberichte aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 13, Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hg.), Wien

MERTENS, Dieter (Hg.) (1982): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB, BeitrAB 70, Nürnberg

MEYER, Christine u.a. (Hg.) (1984): Mädchen und Frauen, Beruf und Biographie, München

NIEHOFF, E.: (1989): Keine Angst vor Elektronik. Ergebnisse aus dem Modellversuch 'Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe'. BIBB Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, Nr. 25, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Berlin

NIEHOFF, E./FALTER, B./PALUCH, I./SCHÜTT, G.: (1989): Beispiele für die Lehr- und Lernorganisation in Maßnahmen für Langzeitarbeitslose. BIBB Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, Nr. 34, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Berlin

OERTEL, Regina (1993): Berufliche Qualifizierung von Frauen am Beispiel einer überbetrieblichen gewerblich-technischen Umschulung, Frankfurt a.M.

OSTENDORF, Helga (1982): Weibliches Arbeitsvermögen, private Lebensperspektive und gewerblich-technische Berufsausbildung, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 215-236

PAUL-KOHLHOFF, Angela/KRUSE, Wilfried (1982): Modellversuch 'Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Frauen' als Innovation in der einzelbetrieblichen Ausbildung, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 205-214

PELZ, M./SPITZY, Ch. , WAGNER, I. (1983): Mit technischem Verstand. Mädchen in nicht-traditionellen Berufen. Forschungsbericht aus Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Nr. 4, Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hg.), Wien

PODESZFA, H./KLÄHN, M./MELMS, B. (1992): Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist!. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bericht zur Beruflichen Bildung, Heft 136

REHM, S./FUCHSSCHWANZ-BRATSCHKO, R. (1987): Motivationsarbeit zur Berufsfindung von Mädchen auf dem Lande. Abschlußbericht zum Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Friedrichshafen

RETTKE, Ursula (1987): Berufswünsche von Mädchen unter dem Diktat des Arbeitsmarktes. Die schrittweise 'Verweiblichung' der Bildungs- und Berufsbiographie von Hauptschülerinnen, in: BOLDER/RODAX 1987

ROHMERT, Walter/TIELMANN, Andreas (1981): Zur Problematik der Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Facharbeiterberufen. Ein arbeitswissenschaftlicher Untersuchungsbericht. Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V., Darmstadt

RUBERY, Jill/FAGAN, Colette (1998): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, BMAGS und BM für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (Hg.), Wien

SATERDAG, Hermann/STEGMANN, Heinz (1982): Ausbildungs- und Berufsverläufe: Die IAB-Längsschnittuntersuchung, in: MERTENS (1982), S. 445-473

SEKTION FRAUENFORSCHUNG IN DEN SOZIALWISSENSCHAFTEN IN DER DGS (Hg.) (1985): Frauenforschung. Beiträge zum 22. Soziologentag, Dortmund 1984, Frankfurt a.M./New York

SCHÄTZLE, Thomas (1982): Die Beurteilung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen aus der Sicht pfälzischer Betriebe - Ergebnisse einer Untersuchung, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 249-257

SCHEMME, Dorothea: Das Tischlerhandwerk im Spannungsfeld zwischen Industrie, Design und Wissenschaft. Bildungs- und Beschäftigungspotentiale für Frauen? BIBB (Hg.), Berlin/Bonn 1998

SCHEU, Ursula (1977): Wir werden nicht als Mädchen geboren - wir werden dazu gemacht. Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft, Frankfurt a.M.

SCHMICKLER-HERRIGER, Marita (1989): Erweiterung der beruflichen Perspektiven von Mädchen und jungen Frauen - Neue Konzepte der Berufsberatung, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989, S. 28-31

SCHNOCK, Brigitte: Die Gewalt der Verachtung. Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, St. Ingbert 1999

SCHLAPEIT-BECK, D. (Hg.) (1987): Mädchenräume, Hamburg

SCHLAPEIT-BECK, D. (1987a): Mädchenarbeit - Schwerpunkt in der Arbeit der Gleichstellungsstelle Leverkusen, in: Institut für Frau und Gesellschaft (Hg.): Frauenforschung, 1997, Heft 3, S. 191-205

SCHLÜTER, Anne/WEINBACH, Irmgard (1991): Beteiligung und Einmündung von Frauen in gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Ausbildung und Berufe. Möglichkeiten des Distanzabbaus. Gutachten für die Enquete-Kommission 'Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000' des 11. Deutschen Bundestages, Bonn

SCHROEDER, Martin (1995): Umschulung von Frauen in Handwerksberufen. Handreichung zu Fragen einer zielgruppenorientierten Umschulung im Lernortverbund, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 38, Bielefeld

SCHULZ, Ellen/FULDA, Wilfried/SELK, Michael (1982): Ausbildungsergebnisse von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen - Eine Zwischenbilanz, in: ALT /von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 164-175

SCHULZ, Ellen/FULDA, Wilfried/SELK, Michael (1984): Modellversuch Mädchen in gewerblich-technischen Berufen in Hamburg. Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Bde. I und II, Hamburg

SCHULZ-ZANDER, Renate (1993): Gleichberechtigung von Mädchen und jungen Frauen in der informationstechnologischen Bildung, in: ENDERS-DRAGÄSSER/FUCHS 1993

SESSAR-KNAPP, E. (1987): Berufsbezogene Bildungsangebote für Frauen nach der Familienphase. Schriftenreihe des Bundesministeriums für JFFG, Bd. 197, Stuttgart u.a

SPIRIG-ZÜND, Jolanda (1987): Wie mädchenfreundlich sind unsere Lesebücher?, Widnau

STIEGLER, Barbara (Hg.) (1985): Blaumann über der Schürze. Über die Chancen für Frauen in gewerblich-technischen Berufen, Bonn

STOCKHAMMER, Hilde (1997): Mädchen im Mittelpunkt - Ein Programm des Arbeitsmarktservice zur Förderung der Chancengleichheit für Mädchen bei der Berufswahl und in der Ausbildung, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (1997); S; 140-145

STRAUSS, Jürgen (1986): Junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen. Berufswege nach der Ausbildung, Frankfurt a.M./New York

UBBELOHDE, Reiner (1982): Welche Einflußgrößen wirken auf den Ausbildungserfolg von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 123-132

WALD, Renate u.a. (1986): 'Was will die denn hier?' Berufseinstimmung und Berufsverlauf von Frauen mit Weiterbildung in gewerblich-technischen Berufen, Marburg

WANKE, Wilfried (1982): Ausbildungserfolg und Ausbildungsverhalten von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen - Eine Analyse anhand des Ausbilderurteils sowie der Zwischen- und Abschlußprüfungen, in: ALT/von BARDELEBEN/OSTENDORF 1982, S. 147-161

WEG, Marianne (1986): Wo liegt die Zukunft der Frauenerwerbsarbeit?, in: Weiblichkeit als Chance - Berufliche Qualifikation von Mädchen. Neue Materialien. Wannseeheim für Jugendarbeit e.V., S. 52-55

WEINBACH, I. (1988): Das Verhältnis von Mädchen zu naturwissenschaftlichen Fächern - Abriß der Forschungssituation, in: Empirische Pädagogik 2/1988

WOLF, Brigitte (1989): Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Frauen - Hält der Berufsalltag, was die Ausbildung versprochen hat? - Die Sicht der Teilnehmerinnen, in: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989