

Nicht am Bestehenden, sondern am Wünschenswerten orientieren

Warum einem weiblichen Bewerber im Vergleich zu einem männlichen in kaufmännischen Berufen die entsprechende Qualifikation (oft) wenig nützt.

Gisela Notz

Die zunehmende Computerisierung in den kaufmännischen Berufen wird einschneidende Veränderungen der Arbeitsbedingungen der dort Arbeitenden zur Folge haben, darüber sind sich Experten einig. Mit beruflicher Bildung befaßte Politiker, Wissenschaftler und Praktiker verweisen auf die Notwendigkeit einer veränderten Qualifikationsvermittlung in der Aus- und Weiterbildung in diesen Bereichen. Gewerkschaften und Arbeitgeber setzen sich seit Jahren über eine Neuordnung der Ausbildung auseinander. Wie eine „reformierte“ Berufsausbildung und darauf aufbauende Weiterbildung aussehen soll, mit welchen pädagogischen Mitteln, durch welche Lernprozesse sie an welchen Orten durchgeführt werden soll, wird kontrovers diskutiert. Offen ist auch die Frage der Auswirkung der Computerisierung auf die Berufs- und Lebensperspektiven der dort (mehrheitlich) arbeitenden Frauen. Anzeichen deuten darauf hin, daß sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen durch die verstärkte Technisierung wiederum den schlechteren Teil abbekommen. Damit das in der Zukunft anders wird, bedarf es einer Vermittlung und Unterstützung von Qualifikationen, die in der gegenwärtigen Berufsausbildung nicht gefördert werden.



Gisela Notz, Dr. phil.
Diplom-Pädagogin; wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung. Arbeitsgebiete: Forschung zu bezahlter und unbezahlter Frauenarbeit, berufliche Bildung, berufliche (Wieder-)Eingliederung von Frauen.

Einleitung

Die mechanische Schreibmaschine, die mir im August 1958 zugewiesen wurde, als ich begann mit einer Tätigkeit als Angestellte in der Verwaltung mein Brot zu verdienen, hat heute, ebenso wie die Einrichtung meines damaligen Büros, musealen Charakter. Eine rasante technologische Entwicklung kennzeichnet die 30 dazwischenliegenden Jahre. Kaum ein Büro einer

Verwaltung, einer Versicherung, einer Bank, kaum ein Kaufhaus, ein Lager oder eine Bibliothek ist heute ohne Bildschirmgerät denkbar. Die mir damals geläufige Aufforderung: „Fräulein zum Diktat“ gehört der Vergangenheit an. Geblieben ist die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen Chef und Sekretärin. Die gravierende Veränderung von Arbeitswelt und Lebenswelt durch die Technisierung hatte keineswegs durchgehend positive Wirkungen auf die Beschäftigten — auch nicht im Bürobereich. Völlig unzureichend wären heute meine in der Schule erlernten Kenntnisse in der doppelten Buchführung, im Maschinenschreiben und überflüssig die der Stenografie. Neue Techniken im Bürobereich stellen zunehmend neue und andere Anforderungen an die Qualifikationspotentiale der mit ihnen Arbeitenden. Die seit Jahren andauernden Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über die berufliche Aus- und Weiterbildung im kaufmännischen Bereich zeigen die Einsicht beider Seiten in die Notwendigkeit einer veränderten Qualifikationsvermittlung in der Aus- und Weiterbildung für diesen Bereich. Wie die aber genau aussehen soll, mit welchen pädagogi-

schen Mitteln und durch welche Lernprozesse sie an welchen Orten durchgeführt werden soll, ist noch offen. Offen ist auch die Frage der Auswirkung der Computerisierung auf die Berufs- und Lebensperspektiven der dort (mehrheitlich) arbeitenden Frauen. Dieser Frage will ich in meinem Beitrag nachgehen.

Das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem

Die Prämisse der Proportionalität von wirtschaftlichem Wachstum und Qualifikationsbedarf ist von sozialwissenschaftlicher Seite bereits seit Beginn der 70er Jahre vielfach in Frage gestellt worden. Die Fragwürdigkeit der Behandlung von Bildung als vornehmliches oder ausschließliches Problem von qualifikatorischer Anpassung an wirtschaftliche Anforderungen wird deutlich, wenn man die damals geführte Diskussion über die Folgen des „technischen Wandels“ für die Arbeitsplatz- und Qualifikationsstruktur näher betrachtet. Die Ergebnisse erstellter Studien reichen von der Annahme der Notwendigkeit einer **generellen** Höherqualifikation der Arbeitenden bis zur Behauptung einer völligen Dequalifizierung (vgl. Fischbach, Notz 1981).

Das Grunddilemma der meisten Konzepte zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem liegt darin, daß ihnen die Annahme einer ständigen Reproduktion bestehender Machtverhältnisse zugrunde liegt. Die Möglichkeit der Veränderbarkeit bestehender Herrschaftsverhältnisse und geschlechtshierarchischer Strukturen — wie sie gerade in den kaufmännischen Berufen zum Tragen kommen, wird nicht anvisiert. Vermittelt werden Qualifikationen, die im **bestehenden** Beschäftigungssystem verwertbar sind. Die Auszubildenden werden auf die arbeitsteiligen hierarchisch organisierten Produktions- und Reproduktionsprozesse mit ihren bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen vorbereitet.

Die geschlechtsspezifisch-hierarchische Arbeitsteilung, die die Erwerbsarbeit von den Haus- und Sorgearbeiten, die planenden und kontrollierenden von den ausführenden Arbeiten, die unbezahlten von den bezahlten Arbeiten trennt und sie geschlechtlich zuordnet, wird so laufend reproduziert. Die Arbeitskraft der Frauen soll je nach den Erfordernissen der wirtschaftlichen Situation auch in der Zukunft doppelt vernutzbar sein, d. h. sowohl im Bereich bezahlter als auch unbezahlter Arbeit, wenn die wirtschaftliche Situation das erfordert oder auf den Bereich der unbezahlten Arbeiten beschränkt bleiben, wenn dies nicht der Fall ist. Konservative Bildungspolitiker und Wissenschaftler beobachten mit Sorge, daß Frauen sich diese Beschränkungen immer weniger zumuten lassen, und sie überlegen sich nun Konzepte zur stundenweisen flexiblen Nutzung der Frauenarbeitskraft und stellen Überlegungen an, wie deren im Lebenslauf gesammelte Qualifikationen aus ihrer Erfahrung mit Haus- und Familienarbeit optimal genutzt werden können, ohne daß sie die notwendigen Reproduktionsarbeiten in Haushalt und Familie vernachlässigen. Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem machen den Frauen Angebote, durch die der Rückzug in die Bereiche der Haus- und Sorgearbeiten, der teilweise Verbleib in der Erwerbsarbeit oder die Wiedereingliederung auf Arbeitsplätze mit dequalifizierenden, fremdbestimmten Tätigkeiten und Arbeitszeitformen, die keine eigene Existenzsicherung ermöglichen, vorprogrammiert ist. Auf Flexibilität und Fristigkeit hin angelegte Erwerbsarbeitsplätze können oft ohne größere Ausbildungs- und Qualifizierungsinvestitionen ausgeübt werden. Das heißt aber nicht, daß solche Tätigkeiten wirklich anspruchslos und ohne Qualifikationsanforderungen sind.

Es sind Erwerbsarbeitsplätze, die von der Belastungssituation und vom Einkommensniveau (das meist zur eigenen Reproduktion, geschweige denn zum Unterhalt von Kindern, nicht ausreicht) aus be-

trachtet, keine lebenslange Berufsperspektive eröffnen. Wenn eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird, ist dies bisher nicht selten ein zweijähriger Ausbildungsgang, der kaum breite, auch in der Zukunft verwendbare Qualifikationen als Basis für lebenslange Berufstätigkeit vermittelt. Dazu gehören die Ausbildungen für die Berufe Bürogehilfin, Arzthelferin, Rechtsanwaltsgehilfin, die als reine „Jungmädchenberufe“ angesehen werden müssen. Frauen nehmen diese Ausbildungen und darauf folgende Erwerbsarbeiten an, weil sie sich damit eine leichtere Erfüllung der an sie gestellten Rollenerwartungen versprechen. Die Benachteiligung von Frauen in der Erwerbsarbeit ist also nicht (nur) Folge der geschlechtshierarchischen Zuweisung der Haus- und Sorgearbeiten an Frauen, sondern sie schafft diese Zuweisung mit (vgl. Weg 1985, S. 3).

Für die Zukunft sollten wir uns bei der Ermittlung des Zusammenhangs von Arbeitsprozeß, Arbeitsanforderungen und Berufsbildung auf keinen Fall auf die Notwendigkeit der Bewältigung **gegebenen** oder durch technische Neuerungen zu erwartender Arbeitsanforderungen beschränken. Bei allen Überlegungen für Neuorientierungen und Neuordnungen müssen die Interessen der Auszubildenden und Beschäftigten an eine interessante und abwechslungsreiche sinnvolle Lebensarbeit, die durch **alle** Menschen unabhängig von anderen Menschen leben können, berücksichtigt werden. Das hieße, daß solche Überlegungen sich nicht am Bestehenden, sondern am **Wünschenswerten** orientieren und alle Reformstrategien daran gemessen werden, inwieweit sie einen geeigneten Beitrag zur Realisierung einer wünschenswerten Lebens-Arbeits-Welt unter gleichmäßiger Beteiligung von Männern und Frauen in allen Bereichen von Produktion und Reproduktion leisten. Hierfür bedarf es einer grundlegenden Reformierung beruflicher Bildung oder besser Reorganisation und Neudefinition.

Die gegenwärtige Situation im kaufmännisch-verwaltenden Bereich — Möglichkeiten und Un-Möglichkeiten —

Immer mehr Jugendliche sehen die Notwendigkeit für eine qualifizierte Ausbildung, dies gilt heute für junge Frauen ebenso wie für junge Männer. Nicht alle bekommen die Möglichkeit. Der Bildungsbericht 1988 des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zeigt, daß trotz eines deutlichen Rückgangs der Schulabsolventen für das Jahr 1987 nach wie vor ein erheblicher **Fehlbedarf** an Ausbildungsplätzen besteht. Dies gilt auch für die kaufmännischen Berufe. Obwohl der Anteil von Frauen an den Ausbildungsplatzbewerbern weiter zunimmt, werden „junge Frauen, ausländische Jugendliche, Haupt- und Sonderschüler“ nach wie vor als besonders benachteiligt bezeichnet.

„Zunehmende Formalisierung der Ausbildungsvoraussetzungen und sich verschärfende Selektionsprogramme in den meisten Betrieben“, die ihren Ausdruck darin finden, daß vor allem für Schüler mit mindestens Realschulabschluß, eher Abiturienten, Chancen für kaufmännische Ausbildungsgänge ausgerechnet werden können und eine Verschärfung der Auslesemechanismen mit Erhöhung der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, haben Baethge und Oberbeck (1986) bei ihren Betriebsfallstudien festgestellt. Dabei fanden sie heraus, daß viele Betriebspraktiker die Abiturienten weniger wegen ihres größeren Wissens, als wegen der ihnen unterstellten „größeren Reife“ und der „gediegeneren Umgangsformen“ bevorzugen. Die Ergebnisse von Untersuchungen zum Wandel der Berufsarbeit und der Berufsausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich unterstreichen diese Tendenzen: (Dienstleistungs-)Unternehmen — ausgenommen Handel — lassen Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschlüssen für die

kaufmännisch-verwaltende Ausbildung kaum noch zu. Mit der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Abiturienten wird die Erwartung an eine gute Allgemeinbildung, ein gewisses Abstraktionsvermögen sowie sicheres gewandtes Auftreten verbunden.

Die ständig anwachsende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für kaufmännisch-verwaltende Ausbildungen schafft die Möglichkeit, derartige Auslesekriterien anzuwenden. Von einer untersuchten Bank wurde angegeben, daß sich rd. 1 000 Schulabsolventen um 15 Ausbildungsplätze als Bankkauffrau oder Bankkaufmann bewarben (vgl. Fricke, Schuchardt, 1987).

Neben der Güte des Schulabschlusses wird das Geschlecht als Auslesekriterium definiert, mit dem Ziel, den Anteil der männlichen Angestelltenbelegschaften zu erhöhen, so „daß einem weiblichen Bewerber im Vergleich mit einem männlichen das entsprechende Schulzeugnis wenig nützt.“ (Baethge u. Oberbeck 1986, S. 334). Die in letzter Zeit verstärkte geführte Diskussion um eine Quotierung von Frauen in Ausbildungs- und Arbeitsplätze, auf denen sie bis jetzt unterrepräsentiert sind, bekommt hier eine ganz andere Bedeutung. In manchen Betrieben bestehen bereits „informelle Quotierungsregelungen zugunsten männlicher Bewerber“: „Die Hälfte der Auszubildenden sollten schon Männer sein.“ (Fricke, Schuchardt, 1987, S. 17). Die geschlechtshierarchische Selektion setzt sich dann innerhalb der Tätigkeitsbereiche fort, indem Männern die anspruchsvollen, markt- und entscheidungsbezogenen Bereiche sowie Führungs- und Leitungspositionen, die mit größerem gesellschaftlichem Ansehen und höherem Einkommen versehen sind, zugewiesen werden, während Frauen auf die ihnen scheinbar zukommenden Positionen festgelegt werden, wo sie den Männern zuarbeiten sollen. Die Erschwernisse, die Frauen beim Zugang zu anspruchsvollen Tätigkeiten haben, werden nicht nur durch die Differenzie-

rung von heute üblichen Berufsbildern und Ausbildungsgängen vielfältigt. Selbst wenn Frauen bessere Ausbildungen durchlaufen und bessere Abschlüsse erzielen, werden sie — mit Blick auf die zu erwartende „Vereinbarkeitsproblematik“ von Berufs- und Familienarbeit — auf diese Plätze verwiesen. Eine erfolgreich absolvierte Ausbildung garantiert noch lange keinen Arbeitsplatz im angestrebten Beruf. Nach dem Berufsbildungsbericht von 1988 war nach abgeschlossener Berufsausbildung fast jede und jeder siebte Auszubildende eine Zeitlang erwerbslos. 37% der arbeitslosen Jugendlichen haben keine abgeschlossene Lehre. 1984 wurden im kaufmännisch-verwaltenden Bereich lediglich 54% der Ausgebildeten, die den Wunsch nach Übernahme hatten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem, der sog. „zweiten Schwelle“, sind Frauen überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen. Manche überlegen, ob sie angesichts der geringen Verwendbarkeit ihrer Gelehrten auf dem Arbeitsmarkt ihre Qualifikation noch durch eine weitere berufliche Ausbildung oder Umschulung verbessern sollen. Viele Dienstleistungsunternehmen nutzen das „Überangebot“ auf dem Beschäftigungsmarkt zur Auslese durch den Abschluß von Zeitverträgen nach der Ausbildung. Besonders Frauen werden **immer prekärere** Erwerbstätigkeiten angeboten, deren Verdienst eine eigenständige Existenzsicherung unmöglich macht (vgl. Möller, 1989).

Die Auswirkungen neuer Techniken

Von einem wachsenden zu einem schrumpfenden Tätigkeitsfeld

In den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen werden sich in der Zukunft die Beschäftigungsmöglichkeiten noch verschlechtern, weil es sich bei den Bürotätigkeiten um Arbeitsbereiche handelt, die sich

„von einem wachsenden zu einem schrumpfenden Tätigkeitsfeld wandeln“ (vgl. Volkholz, 1987, S. 13). Weitere Schrumpfungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sind vor allem für Bürohilfstätigkeiten, Steno- und Datentypistinnen, Sekretärinnen und andere nicht kaufmännisch qualifizierte Tätigkeiten zu erwarten, Zunahmen gibt es noch bei qualifizierten **Kaufmännern**, **Unternehmensberatern**, **Organisatoren** und **Datenverarbeitern** (Baethge u. Oberbeck, 1987, S. 303). Vor allem wird eine fortschreitende Aufteilung zwischen anspruchsvoller Sachbearbeitung und rationalisierungsgefährdeten Arbeitsplätzen in der Administration (vorwiegend Frauenarbeitsplätze) beobachtet.

Es wird immer wieder darauf verwiesen, daß die Computerisierung von Textverarbeitung und Sachbearbeitung gleichermaßen auf Tendenzen der weiteren Zerstückelung (Taylorisierung) wie der Integration von Arbeitsvollzügen hinweist, bei gleichzeitig abnehmendem quantitativen Arbeitskräftebedarf und Arbeitsvolumen. Im Rahmen von Forschungsprojekten konnte jedoch festgestellt werden, daß die meisten Unternehmen die Chancen, neue Techniken zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen, gar nicht oder nur unzureichend wahrnehmen. Über 70% der Arbeitsplätze in den Bereichen Handel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe werden als routinisierte und damit tendenziell automatisierbare Funktionsbereiche bezeichnet. Rationalisierungsprozesse im kaufmännisch-verwaltenden Bereich greifen vor allem in Bereichen, wo sog. einfache, vorwiegend Frauen zugewiesene Bürotätigkeiten anfallen (z. B. Textverarbeitung, Dateneingabe, routinisierte Sachbearbeitung). Folgen sind neben Arbeitsplatzverlusten die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Belastungserhöhungen und qualitative Unterforderungen, die aus ungenutzten Qualifikationen resultieren. In den weniger routinisierten Funktionsbereichen ist das Verhältnis von Männern zu Frauen vier zu

eins. In den leitenden Positionen sind Frauen kaum anzutreffen. Die Tatsache, „daß der Ausschluß aus der Beschäftigung überproportional stark die Frauen trifft“ (Baethge u. Oberbeck, 1986, S. 305), kann weder von Wissenschaftlern noch von Praktikern übersehen werden. Ohne die Durchsetzung von staatlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Entpatriarchalisierung (sog. Frauenförderpläne), Maßnahmen zur Vermeidung der Wie-

dereingliederungsproblematik von Frauen nach der „Familienphase“ und ohne die Quotierung in Berufsausbildungen, bei denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, sind auch für die Zukunft keine Verbesserungen zu erwarten.

Prognosen für die Zukunft

Nach einer Untersuchung (Volkholz, 1987, S. 13) zeichnet sich bis zum Jahr 2000 die folgende Entwicklung ab:

- Rückdelegation = Anlagerung der Routinetätigkeiten an qualifizierte Aufgabenbereiche
- Reintegration = Anreicherung von Routinetätigkeiten mit qualifizierten Aufgabenelementen
- Horizontale Integration = Zusammenziehen sachverwandter Aufgaben der gleichen Hierarchieebene
- Zentralisierung von Routinetätigkeiten.

Hinzu kommen

- geographische Dezentralisierung durch Tele-Heimarbeit
- elektronische Selbstbedienung als unbezahlte Kundenarbeit, durch die ebenfalls Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation, besonders von Frauen, zu erwarten sind.

Entwicklung der Bürotätigkeiten 1980–2000 (in 1 000)

Tätigkeiten	1980	2000	Saldo
Einfachere Bürotätigkeiten	1 611	1 155	–456
Integrierte Sach-/ Antragsbearbeitung	1 258	1 495	+237
Entscheidungsvorbereitung/ Assistenz	306	397	+ 91
Insgesamt	3 175	3 047	–128

Aus dieser Übersicht geht hervor, daß vor allem die einfacheren Bürotätigkeiten abnehmen, während die komplexeren zunehmen. Aus der Prognose wird für die Aus- und Weiterbildung in den Berufen, die auf Bürotätigkeiten vorbereiten, die Notwendigkeit einer Qualifizierung für erweiterte Tätigkeitsfelder abgeleitet. Dies alleine wird jedoch bei einem geringer werdenden Arbeitsplatzangebot nicht ausreichen, wenn die Konkurrenz der Beschäftigten untereinander nicht ins Unermeßliche steigen soll.

Baethge und Oberbeck (1986) leiten aus ihren Untersuchungen eine für die „Angestelltenbelegschaften wie für die Sozialstruktur in gleicher Weise“ hochbrisante Polarisierung ab. Für die qualifizierten Angestelltengruppen sehen sie günstige Prognosen für neue Qualifikationsanforderungen bei fortschreitender Rationalisierung, für die Angestellten im unteren Bereich eher „Enteignung des individuellen Arbeitsvermögens“ durch Übertragung von Arbeitsabläufen an technische Systeme. Kompetenzverluste werden von den Beschäftigten nach ihren Beobachtun-

gen vor allem da erfahren, wo Korrespondenz-tätigkeiten integraler Bestandteil des Tätigkeitsprofils sind und dieselben zunehmend über automatische Korrespondenz abgewickelt werden. In der Konsequenz heißt das eine Verschärfung der geschlechtshierarchischen Segmentierung für die Zukunft, denn die weitaus größere Zahl der Korrespondenz-tätigkeiten wird von Frauen ausgeführt.

Nach den Ergebnissen einer Befragung (Friedrich, Jansen, Manz, 1987) ist vor allem bei den unteren Angestelltenpositionen (Sekretariats- und Schreibbereich) mit einer weiteren Ausbreitung von Bildschirmarbeit zu rechnen. Für das Jahr 2000 wird damit gerechnet, daß an mehr als 80% der Arbeitsplätze Bildschirmgeräte stehen werden. Auch in den Fachabteilungen (Sachbearbeitung, Stabsstellen) sollen bis dahin über 60% der Arbeitsplätze mit einem Bildschirm versehen sein. Für das „Büro von morgen“ werden vier mögliche integrative Organisationskonzepte zur Rationalisierung kaufmännisch-verwaltender Arbeit unterschieden:

Daß die Dequalifizierungstendenzen durch Einsatz von EDV und Computertechniken für die Zukunft nicht mehr nur die Arbeitsplätze auf den unteren Qualifikationsebenen betreffen, prognostiziert Walter Volpert (1986) aus der Sicht der Arbeitspsychologie. Nach seiner Meinung würden die Möglichkeiten dieser Technologien, standardisierbare und formalisierbare menschliche Denk- und Handlungsabläufe nachzubilden und deshalb zu ersetzen, zunehmend auch zu wirksamen Rationalisierungsmitteln bei Tätigkeiten, die sich bisher wegen ihrer Komplexität dem Zugriff von neuen Bürotechniken entzogen haben: wie beispielsweise verwalten, disponieren, entwerfen. Maschinelle Prozeduren werden menschliche Formen des Denkens und Handelns ersetzen, was zur Einschränkung menschlichen Wissens und Kreativität führen kann. Planungs- und Entscheidungsaufgaben werden dadurch immer strenger von den ausführenden Tätigkeiten getrennt (Volpert, 1986, S. 522).

Bei der Frage um die Konsequenz für eine Verbesserung der Berufsausbildung darf die **Möglichkeit** der Dequalifizierung auf den verschiedenen Ebenen ebensowenig ausgeklammert werden, wie die

Sichtweise, daß durch den Einsatz von EDV und neuen Technologien Höherqualifizierung **möglich** wird.

Die Neuordnung für die kaufmännische Berufsausbildung

Gelingt es, die neue Ausbildungsordnung durchzusetzen, werden neue Anforderungen auf die mit der Berufsausbildung Beauftragten zukommen. Der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung appellierte bereits an die **Umsetzungsbereitschaft** der Betriebe und Ausbilder, das in den Ausbildungsordnungen formulierte neue Qualifizierungskonzept sowohl inhaltlich wie methodisch zu realisieren. Ein neues Rollenverständnis zur Bewältigung der neuen Aufgaben wird für den „Ausbilder der Zukunft“ erwartet. Hierzu wird eine gezielte methodische Ausbildung der Ausbilder notwendig.

Ob sich die Hoffnung gewerkschaftlicher Bildungspolitik erfüllt, mit diesem Neuordnungsvorhaben „einer durchgängigen Linie entgegenzuwirken, die Einführung und Anwendung neuer Techniken im Bürobereich zwecks weiterer Profitmaximierung und zum Abbau von Arbeitnehmerrechten sowie zur Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen zu mißbrauchen“ und „die frauentypische Sonderrolle und die Benachteiligungen abzubauen und insbesondere jungen Frauen bessere Berufs- und Aufstiegsmöglichkeiten zukünftig zu öffnen“ (Oppel, 1988), muß sich noch beweisen.

Offensichtlich ist, daß die Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften um die „Neuordnung“ **nicht** primär geführt wird, um Frauen (oder gar Männern) die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu erleichtern und so einen Berufsausstieg zu verhindern, sondern „der zunehmende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik in Büro und Verwaltung bildet nach wie vor einen zentralen Begründungsstrang für die Veränderung von Berufsbildungskonzepten.“ (Benteler, Thomas, o. J.).

Konsequenzen und Perspektiven

Subjektive Erwartungen an Beschäftigung

Die Annahme, daß die Berufsausbildung die Grundlage für die Entwicklung einer langfristigen Arbeits- und Lebensperspektive bedeutet, wird durch die Ergebnisse von Befragungen von jungen Verkäuferinnen bestätigt: „Die breite Mehrheit aller Befragten wollte unbedingt eine Berufsausbildung im dualen System absolvieren, um ‚etwas auf der Hand zu haben‘, womit man auf dem Arbeitsmarkt einen relativen Vorteil hat.“ Für befragte junge Frauen, die „Familie“ in ihre Lebensplanung einbezogen haben, soll Berufsausbildung außerdem gegen das mögliche Scheitern der Eheperspektive absichern und davor schützen, eines Tages nicht mehr aus dem Hausfrauendasein herauskommen. Daß eine qualifizierte Berufsausbildung auch eine persönlichkeitsformende Wirkung hat, unterstreicht die Aussage einer jungen Verkäuferin: „... ich will wissen, daß ich was weiß und daß ich was kann“ (Goldmann u. Müller, 1986, S. 31).

Für eine andere Bewertung von Qualifikationen

Damit Frauen die von optimistischen Bildungsexperten gesehene „vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten“ in ihrem Sinne ausloten und ausnützen können bzw. kollektive Gegenstrategien entwickeln können, für den Fall, daß diese Lücken nicht in ihrem Sinne gestaltbar sind, wird es notwendig, neben den erforderlichen fachlichen Qualifikationen **ganz andere Qualifikationen** zu unterstützen und zu fördern. Dazu gehören Qualifikationen, die zur Konfliktbewältigung notwendig sind, um in einer Welt voller Bedrohung und Zumutungen zurechtzukommen, ohne den Kopf in den Sand zu stecken und soziale Qualifikationen wie Wahrnehmen, Denken, Umgang mit Affekten, Emotionalität und Verstand. Man braucht sie, um „mit sich selbst, seinen Mitmenschen und seiner

Umwelt umzugehen, ohne Schaden zu nehmen oder anzurichten“ (Becker-Schmidt u. Knapp 1987) und um sein eigenes Verhaltensspektrum zu erweitern. Es gilt aber auch, Qualifikationen zu stützen, die heute als „**Un-qualifikationen**“ bewertet werden. Diese besitzen Frauen und Männer, die sich offen zu einer kritischen oppositionellen Haltung gegenüber manchen Techniken bekennen, ihren Willen zur Veränderung oder Nichtnutzung der Technik und der kapitalistisch-patriarchalischen Bedingungen, unter denen sie entstanden ist, kundtun und sich gegen autoritäre Strukturen und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung auflehnen. Solche Qualifikationen werden in der gegenwärtigen Berufsausbildung nicht gefördert. Dort, wo sie entfaltet werden, stoßen sie heute auf vielfältige Barrieren. Sie sind jedoch notwendig, um auf die perspektivische Gestaltung von Arbeits-Leben ernsthaft einzuwirken, so daß eine Veränderung von Organisation, Form, Zweck, Ziel und Inhalt aller anzustrebenden Arbeitsverhältnisse eingeleitet wird. Notwendig wäre eine Veränderung und Neuverteilung von Erwerbsarbeit, aber auch von Haus- und Sorgearbeiten und politischen Tätigkeiten. Ziel wäre eine kollektiv organisierte sinnvolle Arbeit in allen Arbeitsbereichen, die den Menschen als Ganzes fordert, die Weiterentwicklung der menschlichen Fähigkeiten ermöglicht und durch die weder die physische und psychische Gesundheit des Menschen verletzt, noch die Mit- und Umwelt weiter geschädigt wird. Es müssen Spiel-, Denk- und Handlungsräume für alle Bereiche menschlichen Lebens geschaffen werden, um Bildung so zu gestalten, daß alle Menschen in die Lage versetzt werden, individuelle und kollektive Lebensarbeitsentwürfe zu formulieren, Wege zu deren Realisierung zu suchen, für deren Durchsetzung zu kämpfen und kollektive Widerstandspotentiale gegen hinderliche Strukturen zu entwickeln. Vor allem wird es notwendig, daß die Auszubildenden sich einmischen und an neuen Entwürfen mitarbei-

ten, wie es z. Z. der Lehrlingsbewegung in Ansätzen der Fall war, als die Lehrlinge begannen, die Widersprüche, die dieser Gesellschaft immanent sind, in ihrem Bereich zu erkennen, nach den Gründen zu fragen und ihre eigenen Bedingungen zu verändern.

Literatur zum Thema

Baethge, M.; H. Oberbeck, Zukunft der Angestellten, Frankfurt 1986

Becker-Schmidt, R.; G.-A. Knapp, Geschlechtertrennung — Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens, Bonn 1987

Benteler, P.; V. Thomas, Technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und ihre Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. Manuskript unveröffentlicht, Bonn o. J.

Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressemitteilung vom 13. 10. und 25. 10. 1988

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Berufsbildungsbericht 1987 u. 1988

Fischbach, D.; G. Notz, Lernprozesse in der beruflichen Bildung, Weinheim und Basel 1981

Fricke, E.; W. Schuchardt, Dienstleistungen im Zeichen technologieorientierter Rationalisierungstendenzen: Kann das soziale Konzept „Beruf“ überleben? Sonderband 5 Soziale Welt 1987

Friedrich, J.; K. Jansen; T. Manz, Organisationsmodelle für das Büro von morgen, in: office management 3 (1987)

Goldmann, M.; U. Müller, Der Verkaufsberuf: Probleme und Möglichkeiten eines typischen Frauenberufs. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Frauen und Beruf. Zwischen Wunsch und Realität, Bonn 1986, S. 31

Mertens, D., Das Qualifikationsparadox. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 4/1984

Möller, C., Flexibel in die Armut. Empirische Untersuchung und theoretische Verortung prekärer Arbeitsverhältnisse, Köln 1987, Hamburg 1988

Notz, G., Frauen im sozialen Ehrenamt, Freiburg 1989

Oppel, W., Neuordnung von Ausbildungsberufen, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 7/8 1988, Beilage

Volkholz, V., Frauenerwerbsarbeit im Jahr 2000. Manuskript eines Vortrags für eine Anhörung der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag, 1987

Volpert, W., Perspektiven der „5. Vcomputer-Generation“, in: Gewerkschaftliche Monatshefte H. 9/1986

Weg, M., Das Patriarchat verteilt die Arbeit — wie verteilen wir sie um? Oder: Gesellschaftliche Lösungsmöglichkeiten zum Abbau der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, in: Stiegler, B., Blaumann über der Schürze. Über die Chancen für Frauen in technischen Berufen, Bonn 1985, S. 101

Ausgegrenzte Jugendliche und fehlende Fachkräfte: Zwei Probleme — eine Gegenstrategie

Peter-Werner Kloas

Ist die Gefahr der Ausgrenzung Jugendlicher in den kommenden Jahren überhaupt noch Thema der Bildungspolitik? Bei oberflächlicher Betrachtung der Arbeitslosenstatistik und unkritischem Einlassen auf „Erfolgsmeldungen“ müßte man diese Frage verneinen: Die Zahl arbeitsloser junger Menschen (der unter 20jährigen) rückte 1988 erstmals wieder unter die magische 100 000er-Grenze. Der parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft bezeichnet in seiner Rede vor dem Deutschen Bundestag im Juni 1989 die Lage der Berufsbildung „dank der klaren und engagierten Berufsbildungspolitik und der erfolgreichen Wirtschaftspolitik der Bundesregierung (als) so gut wie nie . . . Der Berufsbildungsbericht 1989 dokumentiert die beste Ausbildungsplatzbilanz seit 1976. Wir hatten 1988 einen Angebotsüberschuß von 6 % . . . Seit Beginn der Berufsbildungsberichterstattung war die Situation für die Bewerber nicht mehr so gut wie heute . . . Die 13 (es ist der 13. Berufsbildungsbericht) ist diesmal eine Glückszahl“.

Eine differenzierte Betrachtung des empirischen Zahlenmaterials und der Entwicklungstendenzen bis Ende der 90er Jahre zeigt demgegenüber, daß trotz der beschriebenen Entspannungstendenzen auch zukünftig besondere Anstrengungen zur beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener erforderlich sind — und dies nicht nur aus sozialstaatlichen Motiven, sondern auch aus dem bereits jetzt erkennbaren Interesse der Wirtschaft, eine drohende „Fachkräftelücke“ durch die Qualifizierung zusätzlicher Gruppen von Jugendlichen zu schließen.

Der folgende Beitrag begründet die Notwendigkeit zusätzlicher Qualifizierungsanstrengungen und stellt Überlegungen zur Diskussion, auf welchem Wege, durch welche maßnahmeimmanenten und — strukturellen Verbesserungen — den Integrationsanforderungen und dem Fachkräftebedarf der nächsten Jahre entsprochen werden kann.



Peter-Werner Kloas, Dr. rer. pol.
Diplom-Volkswirt / Diplom-Betriebswirt; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung 1 „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin. Leiter des Projekts „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“

zum Rotstift greifen, um die Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit zu kürzen) — ist aus mehreren Gründen nicht zulässig:

— Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktprobleme der vergangenen Jahre wirken als Hypothek für das nächste Jahrzehnt. Eine retrospektive Betrachtung zeigt, daß Ende 1985 1 207 000 Jugendliche bzw. junge Erwachsene in der Altersgruppe der 15- bis 25jährigen ohne Berufsqualifikation (Abschluß einer Ausbildung) geblieben waren. Bis Ende 1990 werden sich — optimistisch geschätzt — vielleicht 3 % jährlich nachqualifiziert haben, so daß Ende nächsten Jahres mit rund 1 025 000 „Nicht-formal-Qualifizierten“ in der Altersgrenze der dann 20- bis 29jährigen zu rechnen ist (Datenquelle: Bundesanstalt für Arbeit II/I/VII—6700/5.016/8000, Nürnberg, Februar 1989). Hinzu kommen nach Berechnungen der BLK (Bericht „Gesamtbeurteilung zu den Beschäftigungsperspektiven von Absolventen des Bildungssystems“ vom 14.

Ausgrenzungsgefahren und Integrationschancen

Eine „problemglättende“ Zukunftsprognose — die auch von den Folgen her bedenklich wäre (nicht wenige Politiker möchten schon jetzt