

- [5] Vgl. Dabrowski, G.: Der Ausbildungsberater – Berater oder Beanstander, Köln 1979, S. 86 ff. Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, Köln 1975, S. 192; erschienen in der Schriftenreihe: Berufsbildung im Handwerk, Reihe A, Heft 36, Hrsg.: Martin Schmiel.
- [6] Vgl. Dobrowski, G.: Der Ausbildungsberater – Berater oder Beanstander, a.a.O., S. 79 f. Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, a.a.O., S. 193.
- [7] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte), Beschluß des Bundeskabinetts vom 15.11.1973, S. 20 f, Punkt 8.
- [8] Vgl.: XIX. Referentenentwurf einer Neufassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 20.02.1974, §§ 4 Abs. 1, 31 Abs. 1; veröffentlicht in: Hrsg.: Pulte, P.; Vorbrücken, K.-H.: Berufliche Bildung – 39 Modelle, Meinungen und Entwürfe zu einem Reformvorhaben, Opladen 1974.
- [9] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 – Bildung und Kultur, Reihe 3 – Berufliche Bildung 1977, S. 114 f, und 1978, S. 153 ff.
- [10] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1978, S. 155.
- [11] Vgl.: Deutscher Bildungsrat – Empfehlungen der Bildungskommission: „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“; Empfehlung vom 30./31.01.1969, S. 30.
- [12] Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater; Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24.08.1973, Punkt V – Zahl der Ausbildungsberater; veröffentlicht in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 4, 1973, S. 32.
- [13] Statt eines durchschnittlichen Rhythmus von 1,53 Jahren, ergibt sich einer von 1,46 Jahren.
- [14] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 161.
- [15] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 160; 16 Berater führten 216 Betriebsbesuche durch, damit entfallen auf einen ehrenamtlichen Berater 14 Betriebsbesuche.
- [16] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 162.
- [17] Vgl.: Beschluß des Bundesausschusses vom 24.8.1973: Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater, Punkt III, a.a.O., S. 32.
- [18] Vgl. o.V.: Situation des Jugendarbeitsschutzes in der BRD. In: DGB Informationsdienst vom 21.09.1972 (iD 6/72). Hrsg.: Bundespressestelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes; Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, a.a.O., S. 199 ff. Alex, L.; Heuser, H.; Reinhardt, H.: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis – Eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. In: Schriftenreihe Berufliche Bildung, 1, S. 114 und 119 ff.
- [19] Vgl.: Regierungsentwurf für eine Neufassung des Berufsbildungsgesetzes vom 10.04.1975, § 113 Abs. 5 und 6.

Christel Alt / Helga Ostendorf / Richard Schmidt- von Bardeleben

Die Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Lichte praktischer Erfahrung von Ausbildern

Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) hat die am Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen *) beteiligten Ausbilder Anfang November 1980 zu einem eintägigen Erfahrungsaustausch nach Berlin eingeladen. Von 39 eingeladenen Durchführungsträgern/Betrieben sind 30 der Einladung gefolgt und haben insgesamt 61 Experten, die in ihrer täglichen Arbeit mit der Berufsausbildung von Mädchen in gewerblich/technischen Berufen mehr oder weniger intensiv befaßt sind, entsandt. Ihre Erfahrungen basieren auf einem Großteil der rund 1000 Mädchen umfassenden Modellversuchspopulation aus den an 20 Standorten über das ganze Bundesgebiet und Berlin (West) verstreuten Modellversuchen.

Jeder Modellversuch wird von einem eigenen Begleit-Team wissenschaftlich begleitet. Aufgabe des Bundesinstitutes ist es u. a., die Modellversuche zu koordinieren und versuchsübergreifend zu evaluieren:

Mit dem Erfahrungsaustausch verfolgte das Bundesinstitut zwei Ziele. Zum einen sollte dem Ausbildungspersonal Gelegenheit gegeben werden, mit Kollegen aus anderen Modellversuchen ein fachliches Gespräch zu führen. Zum anderen diente die Veranstaltung der Rückkoppelung von Thesen und ersten Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitungen sowie des Projekt-Teams im BIBB mit der Ausbildungspraxis. Durch dieses Verfahren konnte auf beiden Seiten der individuelle und zwangsläufig einge-

schränkte Erfahrungshorizont überschritten, die individuelle Erfahrung relativiert und verallgemeinert werden. Ein solches Vorgehen erscheint uns als ein geeigneter Ansatzpunkt, um die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis zu verbessern; eine Zusammenarbeit die unumgänglich ist, wenn innovative Maßnahmen aufgrund bildungspolitischer Setzungen zur Verbesserung der Berufsausbildung durchzuführen, zu erproben und zu bewerten sind.

Erfahrungen mit der Ausbildung von Mädchen im Vergleich zur Ausbildung von Jungen in den Modellversuchen

In den Modellversuchen werden in der Regel Mädchen und Jungen gemeinsam ausgebildet. Es liegt daher nahe, das Leistungs- und Verhaltensbild der Mädchen mit dem der Jungen ihrer Ausbildungsgruppe zu vergleichen. Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings nur unter starken Vorbehalten vorgenommen werden, da die Erfahrungen in den Betrieben für solche Vergleiche noch zu gering sind und erfahrungsgemäß auch zwischen verschiedenen Gruppen und Jahrgängen mit männlichen Auszubildenden Unterschiede bestehen. Zudem haben sich die in den Modellversuchen befindlichen Mädchen meist erst aufgrund dessen, daß sie in traditionellen Frauenberufen nicht den gewünschten Ausbildungsplatz bekommen haben, für eine Ausbildung in einem gewerblich/technischen Beruf entschieden. Sie können somit nur eingeschränkt als repräsentativ für den späteren – angestrebten – Normalfall angesehen werden.

Der Tagung vorgeschaltet war eine Fragebogenaktion zu den Lern-, Leistungs- und Verhaltensunterschieden zwischen den Jungen und Mädchen in den jeweiligen Ausbildungsbetrieben. Die Fragen waren relativ allgemein gehalten; die Umfrage sollte lediglich die Tagung vorbereiten und als Diskussionsgrundlage

*) Eine Übersicht über die Modellversuche findet sich in: Alt, Ch.; Arndt, H.; Ostendorf, H., u. Schmidt- v. Bardeleben, R.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 6, Berlin 1980.

dienen. Die ausgewerteten 32 Fragebogen repräsentieren einen Großteil der Modellversuchspopulation. Da die Umfrageergebnisse auch die Tendenzen des Meinungsbildes der Tagungsteilnehmer widerspiegeln, sollen sie hier mit aufgenommen werden. Die Erfahrungen der Ausbilder mit der Ausbildung von Mädchen in traditionell mit Männern besetzten Berufen sind zusammenfassend als gut zu bezeichnen. Elf von 32 in der Fragebogenaktion Befragte gaben an, daß die gemeinsame Ausbildung von Mädchen und Jungen zu einem besseren Arbeitsklima führt. Die Antworten „Schwierigkeiten mit Kollegen“ und „Schwierigkeiten mit Auszubildern“ wurden nicht genannt. Auch zeigen die Mädchen sich interessiert an der Ausbildung. Nur ein Befragter gab an, die männlichen Auszubildenden seien stärker interessiert, acht dagegen, daß die weiblichen mehr Interesse zeigen. Bei den meisten Kriterien überwogen die Antworten „keine Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen“.

Bei Zwischenprüfungen zeigten sich kaum Leistungsunterschiede zwischen Jungen und Mädchen. Dies deckt sich mit Untersuchungen über geschlechtsspezifische Unterschiede bei intellektuellen Fähigkeiten, die ebenfalls zu dem Schluß kommen, daß kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen [1]. Auch in den zu diesem Thema vorliegenden Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitungen der Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird dieses Ergebnis bestätigt.

Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen sind in den Bereichen „technisches Verständnis“, „Körperkraft“, „Geschicklichkeit“ und „Fleiß/Gewissenhaftigkeit“ festzustellen. In unserer Umfrage geben 22 Befragte (von 32) an, daß die Jungen ein größeres technisches Verständnis aufbringen als die Mädchen. Zehn Antworten fielen in die Kategorie „kein Unterschied“. In der Diskussion wurde dieses Meinungsbild tendenziell bestätigt und der Mangel an technischem Verständnis auf die fehlende „Hobbyerfahrung“ der Mädchen und auf die oftmals noch geschlechtsspezifische Fächerwahl in der Schule zurückgeführt. Es wurde allerdings festgestellt, daß sich dieser Mangel an technischem Verständnis während der Ausbildung relativ schnell abbaut.

Ein solcher geschlechtsspezifischer Unterschied konnte bei den Eingangstests, die in den Modellversuchen in Augsburg und Hannover durchgeführt wurden, nicht festgestellt werden. Diese Tests ergaben, daß die eingestellten Mädchen in den auf „technisches Verständnis“ hindeutenden Bereichen „Rechenfähigkeit“ und „räumliches Vorstellungsvermögen“ kaum von den eingestellten Jungen abweichen. In Hannover (Basis: 25 Mädchen, 11 Jungen) erreichten die weiblichen Realschulabsolventen im Intelligenzstrukturtest (IST von Amthauer) beim Untertest zum räumlichen Vorstellungsvermögen bessere Werte als die männlichen Realschulabsolventen. Im Augsburger Modellversuch waren die Mädchen lediglich im Untertest „Richtung prüfen“ schlechter als die Jungen (Eignungstest des Arbeitsamtes/Basis: 31 Mädchen und 30 Jungen) [2].

Die Befragung hatte ergeben, daß Jungen als belastbarer eingeschätzt werden; 23mal: Jungen sind belastbarer, 9mal: Jungen und Mädchen sind gleichermaßen belastbar. Auf der Tagung präzisieren die Teilnehmer diese Feststellung. Nach ihren Aussagen bezieht sie sich lediglich auf die Körperkraft; wenn unter Belastung „Ausdauer“ verstanden wird, erweisen sich die Mädchen als belastbarer. Die feststellbare geringere Körperkraft der Mädchen ist für die Betriebe, die auf der Tagung vertreten waren, kaum ein Problem. Nur noch bei sehr wenigen Arbeiten sind besondere Körperkräfte notwendig, so daß Mädchen Hilfe benötigen.

In den Umfragen waren ein Drittel der Befragten der Meinung, die Mädchen seien geschickter als die Jungen, zwei Drittel vertreten die Ansicht, Mädchen und Jungen seien gleichermaßen geschickt. Die Tagungsteilnehmer führen diese im Vergleich zu den Jungen größere Geschicklichkeit der Mädchen auf den Körperbau und auch auf die Erziehung bzw. Hobbys (Handarbeiten) zurück.

Ebenso zeigte sich in der Befragung ein deutlicher Vorsprung der Mädchen in den Kategorien „Fleiß“ und „Gewissenhaftigkeit“. Diese Feststellung deckt sich mit den Ergebnissen der Untersuchungen von Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner, wonach sich im weiblichen Lebenszusammenhang ein frauenspezifisches Arbeitsvermögen entwickelt, das u. a. diese Verhaltensweisen beinhaltet [3]. Zusammenfassend kann also festgestellt werden, daß Mädchen den Anforderungen einer gewerblich/technischen Berufsausbildung gewachsen sind.

Gleichwohl stehen die Mädchen, die heute eine gewerblich/technische Ausbildung absolvieren, einer von Männern dominierten Umwelt gegenüber. Dies führt nach Aussagen der Ausbilder und auch der wissenschaftlichen Begleitungen zwar kaum zu Problemen, sollte aus unserer Sicht aber nicht unterbewertet werden. Nach Aussagen der Ausbilder führt die Beschäftigung von Mädchen/Frauen zu einem besseren Arbeitsklima und zu mehr Rücksichtnahme. Diese anderen Umgangsformen müssen jedoch von diesen Mädchen und Frauen erst durchgesetzt werden. Hilfreich erweist es sich, wenn die Belegschaft des Betriebes auf die Ausbildung von Mädchen und Beschäftigung von Facharbeiterinnen vorbereitet wird.

Ebenso ist zu berücksichtigen, daß die Mädchen an für Jungen eingerichteten Maschinen und mit auf Männer zugeschnittenen Werkzeugen ausgebildet werden. Viele Betriebe haben hier schon Veränderungen zugunsten der Mädchen vorgenommen. In der Regel handelt es sich um Kleinigkeiten wie kleinere Schraubendreher, leichtere Hämmer und handlichere Schraubstöcke. Diese, für die Vertreter der Betriebe kaum erwähnenswerten Veränderungen, können für die Mädchen durchaus eine wesentliche Arbeitserleichterung bedeuten. Zum Teil werden leichtere Arbeitsmittel, die für die Frauen angeschafft wurden, jetzt auch von den Männern benutzt.

In diese Richtung, Arbeitserleichterung für beide Geschlechter, weist auch die im Rahmen der Mädchenausbildung in manchen Betrieben vorgenommene Umorganisation der Ausbildung. So werden langandauernde, körperlich anstrengende Übungsarbeiten (z. B. sechs Wochen Feilen) durch Einschleifen anderer Arbeiten unterbrochen. Die Betriebe wollen dies jetzt auch für Jungen einführen, weil sich die bisherige Organisation auch für Jungen als sehr anstrengend erwies. Der Einsatz von Mädchen führt so zu einem – auch im Sinne der Betriebe – positiven Überdenken der traditionellen Ausbildungsorganisation.

Problem der Gewinnung „geeigneter“ Mädchen für die Ausbildung in gewerblich/technischen Berufen

Auf Wunsch der Ausbilder/Ausbildungsleiter wurde der Frage der Gewinnung von „geeigneten“ Mädchen für die Ausbildung in den bisher überwiegend von Männern besetzten gewerblich/technischen Ausbildungsberufen in der Tagungsdiskussion breiter Raum gegeben.

Für das gesamte Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird von der Grundannahme ausgegangen, daß die meisten bisher fast ausschließlich von Männern ausgeübten Berufe auch für Frauen geeignet sind. Diese Annahme schließt ein: auch Frauen können diese Berufe ohne besondere Schwierigkeiten erlernen und ausüben, sind also auch „geeignet“. Einzelbeispiele früherer Jahre unterstützen diese These, die im übrigen in den Modellversuchen zu überprüfen ist. Maßstab ist dafür zum einen die faktische Bewältigung der Ausbildung bzw. der beruflichen Tätigkeit durch die Frauen, zum anderen ihre „Konkurrenzfähigkeit“ gegenüber den Männern in diesen Berufen.

Wie aus den oben dargestellten Ergebnissen der Umfrage zum Vergleich des Leistungs-, Lern- und Verhaltensspektrums hervorgeht, wurden den Geschlechtern auch jeweils deutlich bestimmte Fähigkeiten und Verhaltensweisen zugeschrieben. In der Diskussion wurde diese unterschiedliche Zuschreibung von

Eigenschaften bei Mädchen und Jungen mit der faktischen Bewältigung der Ausbildung durch die Mädchen in den Modellversuchen verglichen.

Als Modellversuchserfahrung kann gelten, daß zur Bewältigung der Ausbildung bei Jungen und Mädchen ein gleiches Mindestmaß von grundlegenden kognitiven Fähigkeiten gegeben sein muß. In der betrieblichen Praxis wird dieses anhand der schulischen Vorbildung und – soweit Eignungstests eingesetzt werden; im Erreichen eines für den jeweiligen Beruf definierten „Schwellenwertes“ – festgelegt. Daneben wurden von den Ausbildern als besonders wichtige Voraussetzungen für den Ausbildungserfolg die Kriterien „technisches Verständnis und technisches Interesse“ sowie eine „starke Motivation für die Ausbildung im gewählten Beruf“ genannt. Allerdings wurde zugestanden, daß im Hinblick auf den Ausbildungserfolg der Jungen und Mädchen eine „starke Motivation“ ein zunächst „geringeres technisches Verständnis“ ausgleichen kann, ebenso wie auch bis zu einem gewissen Grade geringere kognitive Fähigkeiten durch vermehrte Anstrengungen aufgefangen werden können [4]. Ein absolutes Maß für die Eingangsvoraussetzungen gibt es nicht. Diese Erfahrungen der Tagungsteilnehmer sprechen gegen eine sogenannte Bestenauslese aufgrund von Testergebnissen und für einen relativ „offenen“ Zugang zur Ausbildung. Die pädagogische Arbeit der Ausbilder wird damit für den Ausbildungserfolg gewichtiger. Ein von den Teilnehmern gegebener Überblick über die Auswahlverfahren und Auswahlkriterien bei den an den Modellversuchen beteiligten Betrieben zeigt, daß

- für größere Betriebe angesichts der Bewerberzahlen Eignungstests für unerlässlich gehalten werden, die prognostische Genauigkeit dieser Tests aber nicht so hoch bewertet wird, daß das Testergebnis einziger Maßstab für die Einstellung ist [5]. Die wichtigste Funktion der Tests sehen die Ausbilder vielmehr darin, möglichst die vermutlich erfolgreichen Bewerber/innen herauszufinden und in diesem Sinne einen „Schwellenwert“ für den jeweiligen Beruf und Betrieb zu definieren. Oberhalb dieses „Schwellenwertes“ werden weitere Auswahlkriterien herangezogen;
- das Einstellungsgespräch eine wichtige Ergänzung bietet und in kleineren Betrieben das wichtigste Auswahlverfahren ist;
- Schulzeugnisse zwar überall herangezogen werden, aber auch ihre Aussagekraft kritisch beurteilt wird;
- neben fachlicher „Eignung“ auch Kriterien wie die „Firmenverbundenheit“ (z. B. Betriebszugehörigkeit des Vaters) und die „Berufsperspektive“ (keine potentiellen „Wechsler“ und z. B. aus diesem Grunde keine „Bestenauslese“, aber auch nur in begrenzter Zahl Frauen) bei der Bewerber/innenauswahl berücksichtigt werden;
- als Auswahlkriterium für die Mädchen in besonderer Weise die „Motivation für den gewerblich/technischen Beruf“ herangezogen wird. Dieses Kriterium wird häufiger auch bereits zur Vorauswahl eingesetzt.

Die Ausbilder verneinen festgestellt zu haben, daß die Mädchen, deren primärer Berufswunsch bereits im gewerblich/technischen Bereich lag, die Ausbildung besser bewältigen als diejenigen, deren Berufswünsche zunächst in den traditionell von Frauen besetzten Berufsbereichen lagen und die aufgrund fehlgeschlagener Bemühungen, in ihrem „Wunschberuf“ einen Ausbildungsplatz zu bekommen, den gewerblich/technischen Beruf als „Notnagel“ sahen. Ein solches Ergebnis erscheint zunächst auch plausibel vor dem Hintergrund, daß bei Mädchen mit primärem Berufswunsch im gewerblich/technischen Bereich unterstellt werden kann, daß diese berufliche Orientierung korrespondiert mit vorhandenem technischem Interesse und erprobten einschlägigen Fähigkeiten (z. B. im Hobby-Bereich).

Demgegenüber zeigen die bisherigen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitungen der Modellversuche, daß die Ausbildung auch von den Mädchen gut bewältigt wird, die eine berufliche

„Umorientierung“ vorgenommen haben. In den Zwischenprüfungsergebnissen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden. Ebenso lassen die Zwischenprüfungsergebnisse keinen Rückschluß auf die primäre Motivation bzw. auf die ggf. erfolgte „Umorientierung“ zu. Die wissenschaftlichen Begleitungen kommen, anders als die Tagungsteilnehmer, zu dem Ergebnis, daß auch bei fehlender primärer gewerblich/technischer Berufsorientierung die Ausbildung in einem gewerblich/technischen Beruf von den Mädchen selbst nicht als „Notnagel“ begriffen wird, sondern als Chance, einen dem eigenen Anspruchsniveau entsprechenden Beruf zu ergreifen und unangenehmeren Alternativen zu entgehen [6]. In mehreren Begleituntersuchungen [7] wird darüber hinaus festgestellt, daß die Wahl eines „untypischen“ Berufes von den Mädchen vor allem mit Vorstellungen von den geforderten Arbeitsaufgaben und den Möglichkeiten zur Weiterbildung begründet wird. Bei diesem Ergebnis ist zumindest davon auszugehen, daß die berufliche „Umorientierung“ nicht gegen den Aufbau eines ernsthaften Interesses an dem jetzt gewählten gewerblich/technischen Beruf spricht oder gar als Indiz dafür genommen werden könnte, daß kein entsprechender Arbeitseifer und Leistungswille entfaltet wird.

In diesem Zusammenhang erscheinen die Anregungen der Ausbilder wichtig, bei den Bewerbern und Bewerberinnen um einen gewerblich/technischen Ausbildungsplatz darauf zu achten, daß

- die Jugendlichen ausreichend informiert sind über das Berufsbild des gewählten Ausbildungsberufs und über die sie erwartende Ausbildung;
- „Motivation“ als Auswahlkriterium nur im Sinne eines ernsthaften Interesses an der Ausbildung herangezogen wird, und zwar unabhängig vom ursprünglichen Berufswunsch;
- eventuelle „Defizite“ zum Zeitpunkt der Einstellung, zum Beispiel „geringeres technisches Vorverständnis“, als ausbildungspädagogische Aufgabe begriffen werden und
- im Bewußtsein bleibt, daß auf der Basis der nicht-individuellen Eingangstests keine Aussage über die Eignung für gewerblich/technische Berufe generell getroffen werden kann.

Es schließt sich die Frage an, ob angesichts der noch geringen Bewerberinnenzahlen für eine gewerblich/technische Berufsausbildung und den beschränkten Möglichkeiten der Auswahlverfahren für die Gruppe der Mädchen ein „Bonus“ gegeben werden sollte, zumindest bei der Vergabe der Rangplätze oberhalb des angesprochenen „Schwellenwertes“. Ein entsprechender Verfahrensvorschlag wird von der wissenschaftlichen Begleitung zu dem Modellversuch bei der Deutschen Bundespost Bonn vorgestellt [8]. Kern dieses Vorschlages ist, zunächst eine Quotierung der zu besetzenden Plätze für Jungen und Mädchen vorzunehmen. Bei der Auswahl der Bewerber/innen wäre dann so zu verfahren, daß oberhalb eines für Jungen und Mädchen gleich angesetzten „Schwellenwertes“ getrennte Rangreihen für Jungen und Mädchen gebildet und die quotierten Plätze demgemäß besetzt werden. Dieses Verfahren räumt den Bewerberinnen anteilmäßig größere Chancen ein, berücksichtigt aber zugleich das Interesse des Betriebes, eine Auswahl so zu treffen, daß eine erfolgreiche Ausbildung erwartet werden kann.

Berufsausübungsmöglichkeiten für Frauen in gewerblich/technischen Ausbildungsberufen

Ähnlich wie beim Wechsel von der Schule in die Berufsausbildung ist auch beim Übergang von der Berufsausbildung in die Berufsausübung mit besonderen Problemen zu rechnen. Es stellen sich im wesentlichen zwei zentrale Fragen:

1. Wollen die ausgebildeten jungen Frauen überhaupt Berufstätigkeiten als Facharbeiterinnen/Gesellinnen übernehmen?
2. Werden die Betriebe die jungen Frauen als Facharbeiterinnen/Gesellinnen einstellen?

Zur ersten Frage sehen sich die Ausbilder zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in der Lage, eine stichhaltige Aussage zu machen.

Hierzu sind vielmehr zu gegebener Zeit die betroffenen weiblichen Auszubildenden selbst zu befragen. Den Ausbildern ist allerdings bewußt, daß die Entwicklung einer stabilen Berufsperspektive bei den jungen Frauen weitgehend vom positiven Verlauf ihrer Ausbildung abhängt, bei der sich für sie erweisen muß, ob ihre Erwartungen in dem erlernten Beruf erfüllt werden. Insofern liegt es bis zu einem gewissen Grad in der Hand des betrieblichen Ausbildungspersonals, dafür Sorge zu tragen, daß die jungen Frauen während der Berufsausbildung fest in das Berufsleben integriert werden, zumal von der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf der spätere Berufsverlauf entscheidend beeinflußt wird [9].

Sosehr einerseits die Ausbilder und mit ihnen die Betriebe von den jungen Frauen eine positive Einstellung gegenüber einer langfristigen Berufsausübung erwarten, so dringend stellt sich andererseits für die jungen Frauen die Frage nach ihren Beschäftigungschancen als qualifizierte Facharbeiterinnen. Nur wenn es gelingt, den jungen Frauen auch adäquate Beschäftigungsperspektiven im gewerblich/technischen Bereich zu eröffnen, kann die gegenwärtig rational begründete Zurückhaltung vieler Eltern und Mädchen gegenüber einer gewerblich/technischen Ausbildung überwunden werden.

Alle Motivationsmaßnahmen zur Aufnahme einer Ausbildung in diesem Bereich bleiben unbefriedigendes Stückwerk, wenn die Akzeptanz im Beschäftigungssystem der Ausbildung nicht unmittelbar folgt.

Aus der Sicht des Ausbildungspersonals wird es für die betroffenen jungen Frauen, die gegenwärtig im Rahmen des Modellversuchsprogramms eine gewerblich/technische Ausbildung erhalten, keine nennenswerten Beschäftigungsprobleme geben. Nahezu alle Betriebe sind bereit und in der Lage, die jungen Frauen nach Abschluß der Berufsausbildung in eine der Ausbildung entsprechende Beschäftigung zu übernehmen. In Betrieben, in denen es Schwierigkeiten geben könnte, werden in Zusammenarbeit mit der regionalen Arbeitsvermittlung, den Kammern, den jeweiligen wissenschaftlichen Begleit-Teams sowie nicht ausbildenden Betrieben geeignete Vorbereitungen getroffen, um die anschließende Beschäftigung der jungen Frauen sicherzustellen. Die am Modellversuch beteiligten Betriebe sind sich der Verantwortung für die Beschäftigung der jungen Frauen sowie der Bedeutung, die die sofortige Beschäftigung der betroffenen Frauen für das Modellversuchsprogramm hat, voll bewußt. In der Regel haben daher die Betriebe bereits mit Beginn der Ausbildung den Mädchen eine Beschäftigung in Aussicht gestellt.

Generell sehen die Ausbilder aber eine Reihe von Faktoren, die in vielen Betrieben einen reibungslosen Übergang von der Berufsausbildung in die Berufsausübung erschweren. Diese betreffen aber nicht nur junge Frauen, sondern gleichermaßen die männlichen Auszubildenden/Lehrlinge. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, daß z. B. im Handwerk etwa drei Viertel aller Ausgebildeten bald nach Abschluß der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb verlassen [10].

Zusätzlich zu den allgemeinen Friktionen beim Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem erwarten die Ausbilder für die jungen Frauen noch solche, die mit ihrem Geschlecht zusammenhängen. Hier spielt insbesondere das Nachtarbeitsverbot eine Rolle, das die Einsatzmöglichkeiten von Arbeiterinnen in Betrieben mit Nachtschichten erschwert. Die Betriebe befürchten eine Störung des Betriebsfriedens, wenn in gemischten Arbeitsgruppen nur die Männer zur Nachtarbeit herangezogen werden. Da viele Betriebe aufgrund technischer oder ökonomischer Gegebenheiten noch nicht auf Nachtarbeit verzichten können oder wollen, stellt diese Schutzvorschrift ein entscheidendes Hindernis für die Beschäftigung von Facharbeiterinnen dar. Die mit der Beibehaltung bzw. eventuellen Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen verbundenen weitreichenden Probleme werden gegenwärtig im Zusammenhang mit der Überprüfung der besonderen Schutzbestimmungen für Frauen von den Sozialpartnern diskutiert.

Ogleich nach Einschätzung der Ausbilder an vielen Arbeitsplätzen heute keine besonderen körperlichen Kräfte mehr erforderlich sind, zumal mit technischen Hilfsmitteln die Körperkraft zu einem erheblichen Teil ersetzt werden kann, bezeichnen dennoch viele Meister und Personalchefs die vergleichsweise geringe Körperkraft von Frauen als Hinderungsgrund für einen uneingeschränkten Arbeitseinsatz. Hier bedarf es in der betrieblichen Arbeitswelt noch einiger Überzeugungsarbeit. Mittelfristig kann nach Meinung der Ausbilder davon ausgegangen werden, daß die Bedeutung der Körperkraft im Zusammenhang mit der Ausübung eines Facharbeiterberufs noch weiter abnimmt, so daß auch Personen mit geringerer Körperkraft mehr und mehr in gewerblich/technischen Berufen tätig werden können. Im übrigen hängt die Bedeutung der körperlichen Kräfte für die Berufsausübung von der Betriebsgröße, der Art des Betriebes und dem Stand der Technik ab. Im Handwerk spielt die Körperkraft häufig noch eine größere Rolle als im Industriebetrieb. Eine generelle Aussage ist nicht möglich, es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, daß es ein spezifisch weibliches Arbeitsvermögen gibt, das bei der Erledigung bestimmter Arbeiten, die z. B. große Geschicklichkeit erfordern, Frauen einen Vorteil verschafft.

Die meisten weiteren von manchen Betrieben vorgebrachten Bedenken gegenüber der Beschäftigung von Frauen (z. B. Arbeiten auf Leitern, Gerüsten, Masten, Bühnen sowie unter großen Temperaturschwankungen und Lärmbeeinträchtigungen) als Facharbeiterinnen in gewerblich/technischen Berufen sind nicht zu verallgemeinern. Es handelt sich dabei in aller Regel weniger um Arbeiten bzw. Arbeitsbedingungen, die generell von Frauen nicht bewältigt werden könnten, sondern vielmehr um solche, die unter Beachtung persönlicher Merkmale auch von vielen Männern nicht zu meistern sind, sehr wohl aber von der einen oder anderen Frau.

Abschließend wurde festgestellt, daß die Beschäftigungschancen von Frauen im gewerblich/technischen Bereich in den nächsten Jahren zunehmen dürften, weil zum einen die Facharbeiterlücke die Betriebe zwingt, ihre Bedenken gegenüber der Beschäftigung von Frauen zu überprüfen und zum anderen zu erwarten sei, daß die gegenwärtigen Modellmaßnahmen positive Impulse geben und noch abwartende Betriebe überzeugen.

Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Begleitung

Jeder Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird wissenschaftlich begleitet. Damit wird einer bildungspolitischen Vorgabe des Modellversuchsprogramms entsprochen [11].

Die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Begleitforschung wird von den Ausbildern generell anerkannt. Mit den daraus erwachsenen Kontakten zwischen Wissenschaft und Praxis haben die Ausbilder bisher sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht und deshalb differenzierte Meinungen vorgetragen. Diese lassen sich in einzelversuchsübergreifende und einzelversuchsspezifische einteilen. Unter einzelversuchsübergreifenden Gesichtspunkten sehen die Ausbilder insbesondere in der dezentralen Durchführung der wissenschaftlichen Begleitforschung (jeder Modellversuch hat sein eigenes Begleit-Team) eine wesentliche Voraussetzung für eine enge Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Praktikern der Berufsbildung. Darüber hinaus bietet die dezentrale Begleitforschung nach Einschätzung der Ausbilder den Vorteil, daß dadurch der spezifischen Situation des Einzelbetriebes bzw. des Betriebsverbundes auf regionaler Ebene in hohem Maße Rechnung getragen werden kann.

Die damit zwangsläufig verbundene Gefahr der Vernachlässigung der überregionalen Repräsentativität der Einzelergebnisse schätzen die Ausbilder gering ein, weil sich Untersuchungen, die für das ganze Bundesgebiet zu generalisierten Ergebnissen führen, nur auf eine kleine Zahl von Fragestellungen beziehen können. Gestützt wird diese Sichtweise durch das zutreffende Argument, daß die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auch

deshalb nicht im Vordergrund der Begleitforschung stehen kann, weil die Mädchen nicht nach Repräsentanzgesichtspunkten ausgewählt wurden, sondern nach unterschiedlichen Kriterien betriebsindividueller Art.

Wichtiger erscheint den Ausbildern daher, daß die wissenschaftliche Begleitforschung die Chance nutzt, die die Vielfalt der situativen Bedingungen der einzelnen Ausbildungsbetriebe sowie der methodischen Ansätze der jeweiligen Wissenschaftler bietet. Die Übertragbarkeit der Modellversuchsergebnisse ist nach Meinung der Ausbilder am ehesten gewährleistet, wenn potentielle „Nachahmer“ erkennen können, daß es sich um Ergebnisse handelt, die die vielfältigen betrieblichen Ausbildungssituationen widerspiegeln, d. h. auch Lösungen von Spezialproblemen betreffen. Entscheidend für die Übernahme von Modellversuchsergebnissen durch andere Ausbildungsbetriebe sei vor allem, daß deutlich werde, unter welchen Rahmenbedingungen die Ergebnisse erarbeitet wurden, und daß sie auf solide durchgeführten Einzeluntersuchungen beruhen.

Die einzelversuchsspezifischen Erfahrungen der Ausbilder mit den jeweiligen Begleit-Teams sind weitgehend positiv. Insbesondere in den Modellversuchen, in denen ein Ausbilder stellvertretend für das Ausbildungspersonal in das Begleit-Team integriert ist bzw. sich feste Kooperationsmodelle entwickelt haben, gibt es von seiten der Ausbilder keine Klagen über den wissenschaftlichen Begleitprozeß. Die Zusammenarbeit läuft in diesen Fällen reibungslos. Die Ausbilder haben hier nicht den Eindruck, daß die Begleitforschung an ihnen vorbei läuft; sie fühlen sich vielmehr mitverantwortlich für die Ergebnisse. Sprachbarrieren, wie sie häufig zwischen Wissenschaftlern und Praktikern beklagt werden, entstehen erst gar nicht. So laufen einerseits die Wissenschaftler nicht Gefahr, Probleme zu suchen, wo in der praktischen Ausbildung keine sind, andererseits erleben die Praktiker, daß die theoretische Reflexion ihrer Erfahrungen sie vor der Gefahr bewahrt, punktuelle subjektive Wahrnehmungen zu verallgemeinern.

Angesichts der positiven Beispiele enger Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Ausbildern im Rahmen des Modellversuchsprogramms fordern die Teilnehmer, bei weiteren Modellversuchen von vornherein darauf zu achten, daß Begleitforschung und Modellversuchsdurchführung verzahnt und in enger Kooperation betrieben werden. Eine Gefährdung der Unabhängigkeit der wissenschaftlichen Begleitung wird darin nicht gesehen, zumal sich die Ausbilder in diesem Zusammenhang nicht als Abhängige ihres Betriebes, sondern als Experten in Berufsbildungsfragen von Mädchen äußern und außerdem nicht auf der Durchsetzung ihres Standpunktes bestehen. Sie sehen im umgekehrten Fall, wenn die Begleitforschung „unabhängig“ vom Ausbildungspersonal betrieben wird, viel eher die Gefahr, daß die Wissenschaftler erst gar nicht an die relevanten Daten herankommen. Dies gilt insbesondere dort, wo eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht besteht, weil es an der gegenseitigen Respektierung fehlt. So wie die Erfahrung der Praxis nicht belanglos für die Wissenschaft sein darf, so muß die Erkenntnis der Wissenschaft Geltung für die Praxis haben.

Abschließend plädierten die Ausbilder dafür, den eingeschlagenen Weg der engen Kooperation fortzusetzen und immer wieder den Beteiligten bewußt zu machen, daß die Verantwortung für das Modellversuchsprogramm von allen, den Praktikern und den Wissenschaftlern, mitzutragen ist.

Anmerkungen

- [1] Vgl. die zusammenfassende Darstellung bei Schenk, H.: Geschlechterrollenwandel und Sexismus, zur Sozialpsychologie geschlechtsspezifischen Verhaltens. Weinheim und Basel 1979, S. 33 ff.
- [2] Vgl. Dahms, W.; Hiesler, G.; Schäffner, L.; Siebert, H.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs bei der Continental Gummi-Werke AG; Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover. Hannover, Dezember 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript). Und Schuler, H.; Barthel, E.; Fünfgelt, V.:

- 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs bei der Siemens AG, Augsburg; Institut für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Augsburg, Erlangen-Nürnberg, Oktober 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [3] Vgl. Beck-Gernsheim, E., u. Ostner, I.: Frauen verändern — Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, 29. Jg. 1978, S. 257 ff. Und Beck-Gernsheim, E.: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt 1976.
- [4] Vgl. dazu auch Maccoby, E., und Jacklin, C.: The psychology of sex differences, Stanford 1975, nach Schenk, H., Geschlechterrollenwandel . . . , a. a. O., S. 39. Die Autorinnen kommen zu dem Schluß, daß es offensichtlich verschiedene kognitive Stile gibt, mit denen die Individuen z. B. mathematische Probleme angehen. Dies würde zugleich bedeuten, daß punktuell unterschiedliche Fähigkeiten noch keine Aussagen über das Leistungspotential zulassen.
- [5] Die prognostischen Gültigkeitskoeffizienten schwanken nach Schneider u. a. für betriebliche Verhältnisse meist zwischen $r = 0,30$ und $r = 0,60$ (Schneider, W., Heim, H., und Wacker, P.: Tätigkeitsspezifische Eignungstests, Göttingen 1975).
- [6] Vgl. Schulz, E.; Fulda, W.; Selk, M.: 2. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Hamburger Versuch; Forschungsgruppe Mädchen in gewerblich/technischen Berufen. Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft, Hamburg, September 1979 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [7] Vgl. Glöß, P.; Paul-Kohlhoff, A.; Kruse, W.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Versuch bei der VEBA Oel AG, Gelsenkirchen. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund, Februar 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript). Und Stiegler, E.; Brandherm, R.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch bei der Deutschen Bundespost, Bonn. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, September 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [8] Vgl. Stiegler, B.; Brandherm, R.: Erste Ergebnisse und Konsequenzen des Bonner Modellversuchs zur Öffnung gewerblich/technischer Berufe für Mädchen (Motivationsphase vom 1.10.1979 bis 1.10.1980) — Kurzbericht zum 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung vom September 1980, Bonn, Oktober 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [9] Vgl. Hofbauer, H.: Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen. Zu: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/78, S. 131 ff; außerdem derselbe: Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/78, S. 393 ff.
- [10] Vgl. hierzu Kohlheyer, G.: Ausbildung und Personalwirtschaft im Handwerk. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 19, Berlin 1980.
- [11] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Manuskriptdruck, Bonn, 9. März 1978, S. 2.



„Der geistig Behinderte hat die gleichen Grundrechte wie jeder andere Bürger seines Landes und seines Alters. Vor allem hat der geistig Behinderte ein Anrecht darauf, als Mensch geachtet zu werden.“

Sie können helfen:

- Durch den Kauf von Grußkarten etc.
- Durch Geldspenden
- Durch letztwillige Verfügung
- Durch Kranzspenden
- Durch Mitgliedschaft bei Ihrer örtlichen Lebenshilfe-Vereinigung

Wir senden Ihnen kostenlose Informationen

Name _____

Straße _____

Ort _____

Bundesvereinigung LEBENSHILFE für geistig Behinderte e.V.
Postf. 80, 3550 Marburg/L 7

