

Workshop „Frauen — Ausbildung — Beruf. Realität und Perspektiven der beruflichen Erstausbildung von Frauen“ am 18./19. April 1991 im BIBB

Am 18./19. April fand im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin ein Workshop zum o. g. Thema statt.

An dem Arbeitstreffen nahmen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der gesamten Bundesrepublik sowie Vertreterinnen der Berliner Arbeitsverwaltung, des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen und des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft teil.

Eine Veröffentlichung der Workshop-Referate in Form einer Dokumentation ist in Vorbereitung.

Im ersten Teil des Workshops wurden mehr berufsübergreifende Themen behandelt, und zwar der Zusammenhang zwischen weiblichen Ausbildungs- und Erwerbsmustern und Arbeitsmarkt, die Befunde zur geschlechtsabhängigen Ausbildungsqualität und die Anforderungen an eine zukunftsorientierte Erstausbildung von Frauen. Im zweiten Teil wurde die gegenwärtige Arbeits- und Ausbildungssituation in den von Frauen stark besetzten Büro-, Handels-, Gesundheitsdienst- und Sozialberufen sowie in den für Frauen problematischen technisch-gewerblichen Berufen analysiert und diskutiert. Grundlage der Analysen war die Situation in den alten Bundesländern.

Im folgenden wird eine Reihe von Fakten, Thesen und Einschätzungen aus den Referaten und Diskussionen des Workshops wiedergegeben:

1. Junge Frauen in der dualen Ausbildung sollten sich mehr als bisher bewußt sein, daß die für die Ausbildungsberufe ausgearbeiteten rechtsverbindlichen Ausbildungsordnungen „nur“ Mindestanforderungen an die berufliche Ausbildung festlegen. Junge Frauen

können ihre Chancen steigern, im Anschluß an die Ausbildung eine interessante und gutbezahlte Beschäftigung zu bekommen, wenn sie im Betrieb selbst oder außerhalb des Betriebs angebotene Zusatzqualifikationen erwerben, wie vor allem fundierte Kenntnisse der für die jeweiligen Arbeitsbereiche entwickelten Computerprogramme und computergestützten Textverarbeitung sowie Fremdsprachenkenntnisse und/oder betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

2. Junge Frauen bzw. ihre Eltern sollten dafür Sorge tragen, daß in den Schulen und — soweit möglich — in den Betrieben spezielle Computerkurse für Frauen eingerichtet werden. Sie werden von Frauen und Mädchen bevorzugt, die der vermeintliche oder tatsächliche männliche Technik-Vorsprung und das häufig damit verbundene Dominanzverhalten von Männern entmutigt oder stört.

3. In Betrieben, die in einem Ausbildungsberuf junge Frauen und Männer gemeinsam ausbilden, muß darauf geachtet werden, daß die jungen Frauen genauso gut wie die jungen Männer ausgebildet werden. Jungen Frauen werden öfter als jungen Männern Ausbildungsaufgaben zugewiesen, die gerade noch die Mindeststandards festgelegter Ausbildungsinhalte erfüllen; und häufiger als ihren männlichen Kollegen werden ihnen Routinetätigkeiten und ausbildungsfremde Tätigkeiten zugemutet. Das hat oft Auswirkungen auf die Beschäftigung nach der Ausbildung. Die jungen Frauen erhalten entsprechend weniger qualifizierte, geringer bezahlte und weniger aussichtsreiche Arbeitsplätze als männliche Kollegen desselben Ausbildungsgangs.

Mehr als bisher müssen also die jungen Frauen, die eine berufliche

Erstausbildung absolvieren, Kenntnis von den Grundlagen ihrer Ausbildung nehmen, die genaue Durchführung und Gestaltung der eigenen Ausbildung bewußt verfolgen, Ausbildungsinhalte, die in der Ausbildung nicht ausreichend oder etwa gar nicht vermittelt werden, einfordern, und auf Gleichbehandlung mit den männlichen Auszubildenden drängen.

4. Die noch zu oft den jungen Mädchen und Frauen anerzogenen Tugenden wie Selbstbescheidung und Unterordnung müssen in der Ausbildung konterkariert werden durch bewußte Ermutigung zu Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Durchsetzungskraft und Selbstbewußtsein — Eigenschaften, die heute anerkanntermaßen zu den Fähigkeiten aller qualifizierten Fachkräfte gehören.

5. Das Ausbildungspersonal spielt eine herausragende Rolle im Ausbildungsprozeß. Für weibliche Auszubildende sind Ausbilderinnen als Vor- und Leitbilder besonders wichtig. Ausbilderinnen können die Entwicklung einer stabilen Berufsorientierung junger Frauen und damit deren gesamten Ausbildungsprozeß sehr positiv beeinflussen. Daher muß der — bisher viel zu geringe — Einsatz von Frauen als Ausbilderinnen stark gefördert werden, insbesondere in den gewerblich-technischen bzw. technikorientierten Berufen.

6. Es ist bekannt, daß die Mehrheit der jungen Frauen eine sogenannte doppelte Orientierung hat: Beruf und Familie werden als gleichwertige und nebeneinander zu verwirklichende Lebensziele angestrebt. Es scheint jedoch, als setzten die jungen Frauen ihre prinzipielle und ihnen selbst fast schon selbstverständliche Doppelorientierung zu spät in eine konkrete Lebensplanung um, nämlich erst nach der Ausbildung oder gar nach den ersten Berufsjahren. Dann, wenn die für den Berufsverlauf und den Berufserfolg entscheidende Berufswahl, Ausbildung und Erstplatzierung im Beschäftigungssystem und die über die Vereinbarkeit von Be-

ruf und Familie ganz wesentlich mitentscheidende Partnerwahl bereits hinter ihnen liegen.

7. Die unterdurchschnittliche Bezahlung der sogenannten typischen Frauenberufe wie Verkäuferin, Friseurin, Arzthelferin, Hauswirtschafterin, Krankenschwester, Erzieherin resultieren aus der Nähe dieser Berufe zur unbezahlten und in diesem Sinne ökonomisch „wertlosen“ Haus- und Familienarbeit. Tätigkeiten, die Frauen als Ehefrauen unentgeltlich und ehrenamtlich leisten, haben am Arbeitsmarkt nur schlechte Chancen, als Professionen und gegenüber männlichen Berufen als gleichwertig anerkannt und gewertet zu werden.

8. Die neugeordneten Ausbildungsberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (gültig ab 1. August 1991) sind als gleichwertige und anspruchsvolle dreijährige Ausbildungsgänge für den Bürobereich aller Wirtschaftszweige konzipiert worden. In beiden Ausbildungsberufen sollen die Auszubildenden lernen, computergestützte Sachbearbeitung selbständig auszuführen. Und in beiden Berufen ist etwa die Hälfte der Ausbildungsinhalte identisch. Die jeweils andere Hälfte der Ausbildungsinhalte zeigt unterschiedliche Schwerpunkte: Der Bürokaufmann/die Bürokauffrau sollen länger und damit ausführlicher und breiter kaufmännisch-verwaltende Aufgaben wahrzunehmen lernen; der Kaufmann/die Kauffrau für Bürokommunikation sollen vor allem die typischen Sekretariatsarbeiten beherrschen lernen.

Ob sich in der Realität die gewünschte Gleichwertigkeit oder eine Hierarchie zwischen den beiden Berufen mit den entsprechenden Auswirkungen auf Bezahlung und Berufsverlauf herstellt, wird zu verfolgen sein.

9. Die Neuordnung der Ausbildung im Sektor Einzelhandel steht noch immer bzw. erneut vor Schwierigkeiten. Zwar hat der erste Teil der

Neuordnungsaktivitäten für diesen Bereich zum Erfolg geführt: Die 1987 in Kraft getretene Neuordnung des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel hat sich in der Praxis bewährt — die Ausbildungsverhältnisse dieses Berufs haben zwischen 1987 und 1989 sehr stark zugenommen (vice versa haben die Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsberuf Verkäufer/Verkäuferin sehr stark abgenommen). Ob jedoch auch der zweite Teil der ursprünglichen Neuordnungsintentionen in diesem Sektor in absehbarer Zeit realisiert wird, nämlich die nur zweijährige Ausbildung zur Verkäuferin nach einer Übergangsfrist abzuschaffen bzw. durch eine dreijährige, qualifiziertere Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Warenwirtschaft im Einzelhandel zu ersetzen, ist wieder zweifelhaft.

Gegen den Wegfall der Verkäuferinnenausbildung votieren gegenwärtig Teile des Lebensmitteleinzelhandels und der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft mit seinem Wunsch, sogenannte praktisch Begabte durch Kurzausbildungsgänge zu „fördern“.

10. An der sogenannten Tertiarisierung (Ausdehnung des Dienstleistungssektors) des Beschäftigungssystems der (alten) Bundesrepublik haben die frauendominierten Gesundheitsdienst- und Sozialberufe einen hohen Anteil. So verdreifachte sich die Zahl der Erwerbstätigen in diesen Berufen zwischen 1970 und 1985. Entgegen dem offensichtlich zunehmenden Bedarf an Pflege- und Betreuungsfachkräften, von dem auch in Zukunft auszugehen ist, haben sich jedoch die Arbeitsbedingungen in diesen typisch weiblichen Berufen eher verschlechtert als verbessert. Die Bezahlung in diesen Berufen ist unterdurchschnittlich geblieben, die Arbeitsbelastungen haben überdurchschnittlich zugenommen. Die Folgen sind Pflegenotstand in den bundesrepublikanischen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sowie Nachwuchsmangel in den Altenpflege- und Krankenpflegeschulen und

den (Berufs-)Fachschulen für Erzieher und Erzieherinnen.

Ebenso unbefriedigend ist die Ausbildungssituation in den Gesundheits- und Sozialberufen. Die Auszubildenden müssen in unvertretbar hohem Maße den Personalmangel ausgleichen. Außerdem ist die Ausbildung zu den Gesundheits- und Sozialberufen mit Ausnahme der Ausbildung zur Arzthelferin und Zahnarzthelferin nicht nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt. Die Ausbildungsgänge dieser Berufe unterliegen damit keinen detaillierten bundeseinheitlichen und rechtsverbindlichen Anforderungen an die Ausbildung, und in vielen dieser Ausbildungsgänge (z. B. für die in der Ausbildung befindlichen Erzieher/innen und Altenpfleger/innen) gibt es keine Ausbildungsvergütung.

11. Die Eignung von Mädchen und Frauen für die Ausbildung und Beschäftigung in gewerblich-technischen bzw. technikorientierten Berufen ist bereits vielfach bewiesen. Durch gezielte Informationsmaßnahmen seitens der Bildungs- und Arbeitsverwaltung sind auch Betriebe und Mädchen für eine solche Ausbildung zu gewinnen. Aber für viele Mädchen ist die Ausbildung in männlich dominierten Berufen mit hohen „persönlichen Kosten“ verbunden. Viele Mädchen berichten von großen Schwierigkeiten im Umgang mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten. Es bedürfe enormer Durchsetzungskraft, sich zu behaupten, bei den interessanten und anspruchsvollen Arbeits- und Ausbildungsaufgaben von den männlichen Kollegen nicht beiseite gedrängt zu werden. Dennoch ist Sexismus bzw. Frauenfeindlichkeit noch kaum Thema der Weiterbildung des Ausbildungspersonals.

12. Die Betriebe ermöglichen noch zu wenigen Facharbeiterinnen und Gesellinnen ein beruflich-betriebliches Weiterkommen — sie bevorzugen die männlichen Beschäftigten. Das aber schadet der Berufsidentifikation und Arbeitsmotivation der Facharbeiterinnen und Gesel-

linnen und erschwert erneut, weibliche Auszubildende für untypische Berufe zu gewinnen.

13. Junge Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihres naturwissenschaftlich-technischen Kenntnisstandes weniger als gemeinhin behauptet. Relevante Defizite von Jungen und Mädchen lassen sich im allgemeinen durch Extrakurse schnell beseitigen.

14. Entgegen anderen offiziellen Proklamationen waren in der DDR Mädchen und Frauen in technikorientierten Berufen keine Selbstverständlichkeit. Das wird deutlich am starken Rückgang des Anteils weiblicher Auszubildender in vielen metall- und elektrotechnischen Facharbeiterberufen der DDR in den 80er Jahren.

Und das zeigt auch die gegenwärtige Aus- und Weiterbildungssituation in den neuen Bundesländern. Die Frauen werden dort vorrangig auf die sozialpflegerischen Berufe verwiesen; die insgesamt zu geringe Zahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen wird vorwiegend an männliche Bewerber vergeben; die Ausbildungsplätze in den technikorientierten Ausbildungsberufen gehen fast ausschließlich an junge Männer.

Am Ende des Workshops wurde die Frage diskutiert, wie Frauen aus den alten Bundesländern die Frauen in den neuen Bundesländern dabei unterstützen können, die zur Zeit in den neuen Bundesländern besonders negative Entwicklung der Frauenbeschäftigung und -ausbildung umzukehren. Die anwesenden Frauen aus den neuen Bundesländern machten deutlich, daß gelegentliche Informations- und Beratungsgespräche zwischen „Ost- und Westfrauen“ nur ein kleiner Teil der von ihnen benötigten Unterstützung seien. Wünschenswert wäre vor allem auch eine kontinuierliche produktive Kooperation bei der Erarbeitung von Analysen und bei der Umsetzung von Vorhaben und Empfehlungen in die Realität.

(Sigrid Damm-Rüger)

Dr. Horst-Dieter Hurlebaus

Rechtsratgeber Berufsbildung Handbuch für die Praxis

herausgegeben vom Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT)

Der Rechtsratgeber Berufsbildung liegt zwei Jahre seit der letzten nunmehr in der 6. überarbeiteten Auflage vor. Die Neuauflage berücksichtigt auch die Besonderheiten des Berufsbildungsrechts, die sich aus der deutschen Einigung ergeben haben, z. B. die vorläufige Nichtgeltung der Ausbildereignungsverordnungen im Beitrittsgebiet (S. 144) und Übergangsregelungen für die Berufsausbildung mit Abitur (S. 114). Selbstverständlich ist die neue Rechtsprechung eingearbeitet; hier zeigt sich als Vorteil, daß der Autor gleichzeitig als Herausgeber der Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht (EzB) tätig ist. Die Rechtsprechung ist durchweg mit den Fundstellen im EzB zitiert, andere Fundstellen sind nicht angegeben. Die neue Bezifferung der Fußnoten — neue Zählung für jede Seite — macht die Zitate leichter lesbar.

Der Rechtsratgeber Berufsbildung hält auch in der neuen Auflage was sein Untertitel verspricht: Er ist ein Handbuch für die Praxis. Wer wissen will, wie in der Praxis von den Industrie- und Handelskammern Rechtsfragen des Berufsbildungsgesetzes gesehen und gelöst werden, findet hier auf alle wichtigen Fragen schnell eine Antwort. Zu zahlreichen Problemen ist die wichtigste Rechtsprechung in Fußnoten angegeben. Soweit auch in der Rechtsprechung unterschiedliche Auslegungen bestehen, wird hierauf hingewiesen (z. B. zu § 14 Abs. 3 BBiG, S. 114); auf Hinweise zu abweichenden Auffassungen in der Literatur wird verzichtet.

Der Rechtsratgeber weist auch auf die letzten Entscheidungen des OVG Nordrhein-Westfalen vom 1. 9. 1989 und des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. 3. 1990 zur Übernahmepflicht des Prüfungsausschusses für überregional er-

stellte Prüfungsaufgaben hin. Es wäre zu begrüßen, wenn auch auf die Aussagen beider Entscheidungen hingewiesen werden könnte, daß sich aus § 36 BBiG nicht ergibt, in welchem Umfang der Prüfungsausschuß tätig zu werden habe, dies vielmehr durch die Prüfungsordnung geregelt werde. Die Formulierung, die Kammergeschäftsführung könne mit der Erstellung dezentrale Prüfungsaufgaben auch einen oder mehrere Prüfungsausschüsse, Mitglieder von Prüfungsausschüssen oder Aufgabenerstellungsausschüssen beauftragen (S. 172), könnte leicht so mißverstanden werden, als sei entgegen § 14 Abs. 1 der Prüfungsordnung eine Beschlußfassung durch einen Prüfungsausschuß entbehrlich.

Zum Prüfungsstoff der Abschlußprüfung (S. 173) sollte klarer dargestellt werden, daß sich der für die Berufsausbildung wesentliche Lehrstoff der Berufsschule als Prüfungsgegenstand (§ 35 BBiG und der jeweilige erste Absatz des Paragraphen zu den Prüfungsanforderungen in jeder Ausbildungsordnung) nicht nur aus der Ausbildungsordnung, sondern auch aus dem jeweiligen Rahmenlehrplan ergibt.

Unklare Aussagen in diesem Punkt können leicht zu — vermeidbaren — Streitigkeiten mit den Berufsschullehrern in den Prüfungsausschüssen führen.

Insgesamt liegt mit dem Rechtsratgeber Berufsbildung wieder ein bewährtes Werk vor, das vor allem für die schnelle Information des Praktikers zu empfehlen ist.

(Michael Eule)

Wolfgang Klauder:

Ohne Fleiß kein Preis: Die Arbeitswelt der Zukunft.

Taschenbuchreihe Texte und Thesen, Bd. 227, Edition Interfrom Zürich — Osnabrück 1990, 183 S., 14,— DM

Wie entwickelt sich in den nächsten Jahrzehnten der Arbeits-