

Rudolph, Hedwig

Article — Digitized Version

Neue gewerblich-technische Berufe für "neue" Frauen? Mutmaßungen zum strukturellen Veränderungspotential von Schlüsselqualifikationen

Frauenforschung: Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1991) : Neue gewerblich-technische Berufe für "neue" Frauen? Mutmaßungen zum strukturellen Veränderungspotential von Schlüsselqualifikationen, Frauenforschung: Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, ISSN 0724-3626, Kleine, Bielefeld, Vol. 9, Iss. 1/2, pp. 41-47

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122513>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Hedwig Rudolph

Neue gewerblich-technische Berufe für "neue" Frauen? Mutmaßungen zum strukturellen Veränderungs- potential von Schlüsselqualifikationen

●
Trotz vollmundiger politischer Programmatik zur Öffnung des Berufsspektrums für Frauen und ungeachtet zahlreicher Modellversuche und Projekte mit eben dieser Zielsetzung seit mehr als 12 Jahren bleiben Frauen in qualifizierten technischen Berufen bislang eine fast verschwindende Minorität. Empirische Studien, die den Ursachen dieser spezifischen Form geschlechtsbezogener Arbeitsmarktsplaltung nachgingen, konnten weder eine "natürliche" Distanz von Frauen gegenüber der Technik ausmachen, noch grundsätzliche intellektuelle oder praktische Defizite auf ihrer Seite. Dies führte zu der Vermutung, strukturelle Momente dieser Berufsfelder – und im Vorfeld bereits der Ausbildungen – wirkten als Barriere gegenüber Frauen. Als in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre die industriellen Metall- und Elektroberufe neu geordnet wurden, schien die Erwartung gerechtfertigt, daß mit dieser "Modernisierung" auch günstigere Ausbildungsbedingungen für Frauen geschaffen würden. Der Berufsbildungsbericht 1990 fand es bemerkenswert, daß der Frauenanteil in den industriellen Metallberufen Ende 1988 mit 3,9 % sehr gering war, aber deutlich höher als vor der Neuordnung dieser Berufe (1986: 2,4 %). Die Statistiken weisen aus, daß Berufe aus diesem Spektrum mit relativ höheren Frauenanteilen *vor* der Neuordnung auch *nachher* stärker mit Frauen besetzt sind – und umgekehrt (Kuda 1990:119). Wenig Anhaltspunkte mithin für grundsätzliche Veränderungen.

Nun könnte man einwenden, seit Inkrafttreten der Neuordnung sei der Erprobungszeitraum noch zu kurz, die Umstellungen der Ausbildungspraxis noch nicht abgeschlossen, die geringe Zunahme vielleicht Verwerfungen und vorübergehenden Engpässen geschuldet. In der Tat ist nicht entscheidbar, ob dies nur der Anfang einer möglicherweise schwunghaften Zunahme war. Und auch die Frage, wieweit sich – jenseits der Zahlen – der Ausbildungsalltag für Frauen verbessert hat, bleibt offen. Eine differenzierte Untersuchung der betrieblichen Praxis der neuen Ausbildungsordnungen steht noch aus. Erst recht müssen Mutmaßungen über positive oder negative Rückwirkungen auf die Ausbildung von Frauen spekulativ bleiben. Allerdings gaben in einer Erhebung des BIBB viele Betriebe als Grund für die Einstellung von Mädchen nicht die Neuordnung an, sondern das gestiegene Bewußtsein für die Ausbildung von Frauen (Grünewald u.a. 1989:27).

Ich werde mich im folgenden auf eher qualitative Aspekte der Neuordnung konzentrieren. Mich interessiert dabei insbesondere, welche Ausbildungschancen sich für Frauen aufgrund veränderter beruflicher Anforderungen abzeichnen, wie sie sich im Konzept der "Schlüsselqualifikationen" spiegeln.

● Hintergründe und Anlässe der Novellierung

Die 1987 abgeschlossene Neuordnung war dringlich geworden, da die Ausbildungsgrundlagen für die Metallberufe noch aus den 30er Jahren stammten. Ein erster Anlauf zur Novellierung war Anfang der siebziger Jahre am Dissens der Tarifparteien gescheitert. Bei den damals neugeordneten Elektroberufen waren allerdings bereits nach fünf Jahren wichtige Ausbildungsinhalte veraltet (Hegelheimer 1980:24). Aus gewerkschaftlicher Sicht erwies sich insbesondere das Konzept der Stufenausbildung als problematisch, das mittels breiter Grundbildung und darauf aufbauender fachlicher Spezialisierung systematische Qualifizierung mit breiten beruflichen Verwertungsmöglichkeiten verknüpfen sollte. In der Ausbildungspraxis ermöglichte es Selektion und Disziplinierung seitens der Betriebe. Die als auslösendes Moment für die Neuordnung immer wieder angeführte Befürchtung einer "Facharbeiterlücke" erscheint demgegenüber kaum stichhaltig. Nach den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, ist jeder vierte Beschäftigte mit Facharbeiterabschluß nicht qualifikationsgerecht eingesetzt. Somit bezieht sich die "Lücke" eher auf den betrieblich eingeforderten Flexibilitätsspielraum bei den Ausgebildeten hinsichtlich betriebsbezogen differenzierter Nutzung ihrer Qualifikationen (Lennartz 1978:10).

Daß sich eine Interessenharmonie zwischen Vertretern der Beschäftigten und der Unternehmen nicht umstandlos herstellen würde, darauf verwiesen bereits feine Formulierungsdifferenzen in den beiderseitigen Absichtserklärungen zur Neuordnung. Vertraten die Gewerkschaften das Ziel **dauerhafter** Arbeitsmarktverwertbarkeit der Berufsbildung und entsprechend eine Orientierung der Ausbildungsordnungen an Produktionsweisen der Gegenwart **und** Zukunft (Apel 1987:88), so ging es Gesamtmetall um die Sicherstellung der **erforderlichen** allgemeinen und fachtheoretischen Ausbildung, mit den organisatorischen und pädagogischen Gegebenheiten des **Durchschnitts**betriebes als Maßstab (Geer 1979:2f.).

Die Neuordnung ging aus von einer "Iststandfeststellung", bei der fast 200 Ausbildungsexperten beider Tarifpartner sich über Ausbildungsinhalte und die Kriterien für deren Gewichtung verständigten. Bei der Systematisierung beruflicher Aspekte wurden u.a. einbezogen: Übertragbarkeit auf andere artverwandte Facharbeitertätigkeiten, berufliche Flexibilität und technologische sowie organisatorische Veränderungen (Gärtner/Krischok 1981:7ff.). Die Einschätzungen der Experten zeigten Diskrepanzen auf zwischen den Komponenten der Berufs**ausbildung** und den Anforderungen der Berufs**arbeit** und zwar schon für die Phase der Grundbildung: Während hauptsächlich manuelle Fertigkeiten trainiert wurden, blieben abstrakt-logisches Denken und die Anwendung analytisch-geometrischer Gesetzmäßigkeiten unterbelichtet (Buschhaus 1985:48). Dieser "mismatch" sollte durch neue Ausbildungsziele, -inhalte und entsprechende Lernformen behoben werden: Schlüsselqualifikationen war die Lösung.

● "Schlüsselqualifikationen" – zur Geschichte eines Konsenssymbols

Angesichts der vielfältigen Unwägbarkeiten zukünftiger Entwicklungen, der uneinheitlichen Bedürfnisse seitens der Ausbildungsbetriebe wie auch der Interessenkonkurrenz zwischen den Tarifpartnern ist die einmütige Zustimmung bemerkenswert, mit der sich alle Beteiligten bei der Neuordnung auf das Konzept der "Schlüsselqualifikationen" bezogen. Der Begriff hat – das sei hier kurz in Erinnerung

gerufen – eine wechselvolle Geschichte. In die Diskussion gebracht hatte ihn 1974 Dieter Mertens. Er faßte darunter Fähigkeiten, die alternative berufliche Optionen zum gleichen Zeitpunkt und/oder die Eignung für verschiedene Tätigkeiten im Zeitverlauf eröffnen sollten (Mertens 1974:40). Seine "Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft" differenzierten dieses Konzept nach vier Dimensionen aus:

- Basisqualifikationen ermöglichen vertikalen Anwendungstransfer,
- Horizontalqualifikationen sind Fähigkeiten zur Nutzung der Informationshorizonte,
- Breitenelemente sichern Anwendbarkeit in mehreren Feldern und
- Vintage-Faktoren dienen der Aufhebung intergenerativer Bildungsdifferenzen, beispielsweise EDV-Kenntnisse (ebenda:41).

Mertens' Aufsatz löste – nicht zuletzt wegen der starken Betonung des Aspektes "Abstraktionsniveau" bei allen vier Dimensionen – heftige Kontroversen unter Berufsbildungsforschern aus (Elbers u.a. 1975), blieb aber erst einmal praktisch folgenlos. Anfang der achtziger Jahre tauchte der Begriff – zu "berufsbezogenen Schlüsselqualifikationen" mutiert – in der berufspädagogischen Diskussion wieder auf. Gemeint waren damit die kenntnis-, fertigungs- und verhaltensbezogenen Fähigkeiten, die Auszubildende erwerben müssen, wenn sie die verschiedenen (und sich ändernden) Einzelanforderungen des Berufs erfüllen wollen. Das besondere Gewicht dieser Fähigkeiten liegt in der Tatsache begründet, daß sie für die Ausübung des Berufs unerlässlich, aber nicht an einen bestimmten Arbeitsvorgang gebunden sind (Lennartz 1981:10). Thematisiert wurde der Zusammenhang von Arbeit und Bildung dabei nicht mit Blick auf die Qualifikations**anforderungen**. Vielmehr rückten die Qualifizierungsmöglichkeiten, die eine Arbeitsaufgabe im Rahmen einer systematischen Qualifizierung bietet, ins Zentrum der Betrachtung (ebenda:11). Diese Perspektive trug der Einsicht Rechnung, daß Berufsbildung und -ausübung "Bildung nicht nur gewähren, sondern auch verwehren können" (Lennartz/Schwiedrzik 1982:2). In gleichem Sinne, bezogen auf die Sequenz von Ausbildung und Berufstätigkeit, argumentierten Mertens und Kaiser. Sie interpretierten den vielzitierten "Praxischock" als vom Individuum abgeforderte Balance-Akte, sein im Bildungssystem erworbenes Identitätsprofil und Verhaltensrepertoire mit anders und häufig enger geschnittenen beruflichen Belangen und Erfordernissen in Einklang zu bringen (Mertens/Kaiser 1981:76).

Die Diskussion um die Neuordnung der metall- und elektrotechnischen Berufe griff diesen Faden auf, zumal sich diese Berufe angesichts der komplexen und teuren Maschinerie zunehmend nicht mehr "beiläufig" im Produktionsprozeß vermitteln lassen, sondern spezielle Ausbildungsarrangements erfordern. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen erfuhr dabei Erweiterungen in zwei Richtungen:

- Zum einen ging es neben Qualifikationen mit relativ hoher Abstraktion (d.h. großer Zahl potentieller Anwendungsfälle) auch um solche mit hoher Komplexität (mehrere Dimensionen des Verhaltens).
- Zum anderen wurde betont, daß es dabei um Verhaltens**bereitschaften** geht in Form von Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen (Reetz 1989:8f.).

Für die neugeordneten technischen Berufe wird als Ausbildungsziel mit Schlüsselcharakter ausdrücklich formuliert: "Die Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit i.S. des § 1 Abs. 2 des BBiG befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren an seinem Arbeitsplatz einschließt" (Mintken 1990:133f.).

In diesem Zusammenhang ist das Argument bemerkenswert, die Entwicklung der Verhaltensbereitschaften sei zum Teil dem beruflichen Handlungssystem *biografisch vorgelagert* (Reetz 1989:9; Laur-Ernst 1983:190). Mertens und Kaiser relativieren den Stellenwert formalisierter Bildung und Ausbildung zusätzlich unter Verweis auf die Bedeutung von Sozialisierungserfahrungen und sogar bezogen auf Kenntnisse und Wissen für zu erledigende Aufgaben (Mertens/Kaiser 1981:76). Schlüsselqualifi-

kationen in der beruflichen Bildung – so betonen Brauchle u.a. (1987) – könnten betrieblicherseits nur **gefördert** werden. Das "Lernen" bedürfe der inneren Zustimmung und emotionalen Wertschätzung der Auszubildenden. Diese Einschätzung korrespondiert mit der Erfahrung, daß Lernen verweigert wird, wenn es radikale Änderungen der Interpretation von sich selbst, der Welt und sonstigen Erfahrungsbeständen erfordern würde.

● Veränderte Ausbildungspraxis bei Orientierung an Schlüsselqualifikationen

Was verändert sich in der Ausbildung selbst dank der Orientierung an "Schlüsselqualifikationen" und was läßt sich daraus für die Ausbildungschancen von Frauen schließen? Neben dem, **was** gelernt wird, gewinnt – so wird häufig betont – das **Wie** große Bedeutung. Gefordert werden eine "Pädagogisierung" des Arbeitsplatzes als Ausbildungsplatz und Priorität für aktive Lehr- und Lernmethoden (Reetz 1989:25). Das Ziel des Transfers von Qualifikationen setzt die Fähigkeit zum analogen Schließen voraus und wird befördert durch möglichst viel Wissen aus möglichst vielen verschiedenartigen Realitätsausschnitten (ebenda:27). In dieser Hinsicht hätten Jungen insofern einen Vorsprung, als sie im Durchschnitt mehr alltägliche Erfahrungen im Umgang mit Technik mitbringen. Die "Bastlermentalität" könnte sich aber auch als Hürde erweisen, wenn es um die theoretisch-konzeptionelle Erfassung technischer Probleme geht.

Die Einschätzung, daß die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen Dispositionen voraussetzt, spräche für die Selektion von Auszubildenden in den neugeordneten Berufen, deren Vorsozialisation bzw. Persönlichkeitsprofil entsprechende Ansatzpunkte erkennen läßt. Bislang fehlen Informationen darüber, ob und gegebenenfalls in welcher Richtung die Auswahltests für Auszubildende in den neugeordneten technischen Berufen verändert bzw. ergänzt wurden. Absolventen weiterführender Bildungsgänge sind unter den "neuen" Lehrlingen häufiger vertreten als in den alten Berufen (Werner 1990:142). Offenbar wurde die Botschaft vom "veränderten" Anforderungsprofil betrieblicherseits schlicht in die Forderung nach höheren Zertifikaten umgemünzt. Bezogen auf dieses Kriterium, wären junge Frauen als Ausbildungsaspirantinnen in günstigen Positionen, weil sie im Durchschnitt bessere Schulabschlüsse vorweisen können als ihre männlichen Altersgenossen.

Kritischer wird es dagegen bei den Aspekten wie Selbständigkeit, Verantwortung, Kooperation, Flexibilität. Zwar ließen sich hierzu vielerlei Anknüpfungspunkte an "typische" Sozialisationserfahrungen aus weiblichen Lebenswelten anführen, und es deutet nichts darauf hin, daß junge Frauen in dieser Hinsicht weniger geeignet sind. Aber wahrscheinlicher ist, daß sich dafür Indikatoren in der betrieblichen Praxis durchsetzen, die Aspekte von "Männerbildern" aufgreifen. Damit sich solche naturwüchsige Entwicklung nicht verfestigt, muß gerade in der Einführungsphase der neuen Ausbildungsordnungen gegengesteuert werden. Wie selbstverständlich das Männliche als Norm gesetzt wird, zeigt beispielsweise ein Empfehlungskatalog zur Nachwuchssicherung für gewerblich-technische Berufe. Darin wird – sozusagen in einem Atem – auf die weiblichen Schulabgänger als größtes zusätzliches Bewerberpotential verwiesen **und** die Pflege der bewährten "Facharbeiterkultur" im Unternehmen zur Steigerung der Attraktivität der Berufe empfohlen (Schließer u.a. 1989:56f.).

Ambivalent für junge Frauen ist die mit der Orientierung auf "Schlüsselqualifikationen" notwendig veränderte Lernorganisation in der Berufsbildung einzuschätzen: aktiv-problemlösendes Lernen ist die Parole, teils einzeln, teils im Team.¹ Diese Lernformen könnten sich für den Ausbildungserfolg von Frauen prekär auswirken, weil sich im Prozeß ihrer beruflichen Sozialisation die soziale Akzeptanz durch ihre Umwelt nicht gleichläufig mit ihrer fachlichen Kompetenz entwickelt. Für Hauptschüler –

so belegen erste Praxisberichte – zeitigt die ungewohnte Selbständigkeit gewisse Probleme, bei denen die Ausbilder, entsprechend ihrer neuen Rolle, nur bedingt fördernd eingreifen können/sollen (Bleck-Klatt 1989:39). Aussagen von Ausbildern zur Umsetzung der neugeordneten Berufe vermerken positiv, daß sich die Konkurrenz unter den Auszubildenden verringert habe. Zu allen Aspekten fehlen geschlechtsbezogen differenzierte Auswertungen.

Die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen weist den Ausbildern nicht mehr die Rolle von Instruktoren zu, sondern eher von Lernberatern und Moderatoren (Brauchle u.a. 1987:97). Sie sollen technische Fachleute sein, darüber hinaus aber auch fach- und berufsfeldübergreifende Schlüsselqualifikationen vermitteln sowie soziale und kommunikative Kompetenzen.

Veränderte Aufgaben der AusbilderInnen im Rahmen der neuen Ausbildungskonzeption unterstreicht auch der Berufsbildungsbericht '90 mit der Feststellung: "Die neuen Ausbildungsordnungen stellen eher wachsende Anforderungen an die Qualifikation der Ausbilder und Lehrer... Schlüsselqualifikationen erfordern keine anderen Auszubildenden, sondern Verbesserungen der Ausbildungsqualität" (Berufsbildungsbericht '90:24). Die Praxis der AusbilderInnen könnte sich als Angelpunkt für die beruflichen Qualifizierungschancen von Frauen in den Metall- und Elektroberufen erweisen: Wenn ihr Handeln an konservativen Bildern von Männlichkeit und Weiblichkeit orientiert ist – wofür empirische Anhaltspunkte vorliegen (Walter 1987) – so wirkt sich dies zweifach abträglich aus: direkt für die weiblichen Auszubildenden und – über die Funktion des Ausbilders als Rollenmodell für die männlichen Auszubildenden – auch indirekt. Demgegenüber könnten Frauen, wenn sie zahlreicher als bislang als Ausbilderinnen qualifiziert und eingesetzt würden, wichtige Leitbildfunktionen übernehmen (Rimele/Hemmerich 1991).

Die neuen Aufgaben, sowohl die fachlichen als auch die sozial-kommunikativen, überfordern vermutlich die AusbilderInnen – insbesondere die nebenamtlichen (Bleck-Klatt 1989:40). Weiterbildung für sie ist geboten, damit ihre Unsicherheiten sich nicht zu Lasten der Auszubildenden auswirken.² In diesen Qualifizierungsprogrammen müßten Fragen des Geschlechterverhältnisses nicht nur ein Kapitel unter anderen darstellen, sondern durchgängig thematisiert werden.

Die Modernisierung von Ausbildungsordnungen unter Akzentuierung des Konzepts von Schlüsselqualifikationen verspricht mithin keinesfalls als Selbstläufer bessere Ausbildungschancen für Frauen. Die Orientierung am Mann als Norm ist weiterhin unverkennbar. Wohlwollen gegenüber Frauen als flexible Reserve und "Humanisierungsfaktor" ist zu wenig, weil die strukturellen Bedingungen nicht komplementär verändert werden.

● Schlüsselqualifikationen – ein Mythos?

Der kursorische Blick über den Prozeß der Neuordnung und die erste Phase der Umsetzung der modernisierten Ausbildungsordnungen für Metall- und Elektroberufe läßt kaum konkrete Aussagen zu den Perspektiven für Frauen zu. Die Konzepte und die Programmatiken, in die sie eingebettet sind, stimmen zwar optimistisch, aber die fehlenden Daten zur betrieblichen Ausbildungspraxis markieren erheblichen Forschungsbedarf zur raschen Klärung politischer Handlungsorientierung.

Sind also die so eng mit den neuen Ausbildungen propagierten "Schlüsselqualifikationen" nichts als ein Mythos, wie Karlheinz Geissler (1990) meint? Sind sie nur falscher Schein, der die Individuen – hier speziell die Frauen – glauben machen soll, sie hätten den Schlüssel zum Erfolg ihrer Berufsbiographie nunmehr in eigenen Händen? Nach meiner Einschätzung ist das Problem nicht so trivial. Zwar ist das Risiko unverkennbar, daß die Zentrierung der wissenschaftlichen und politischen Diskussion auf Qualifizierungsfragen eine Problemverschiebung verdeckt. Die Begeisterung über Schlüsselqualifikationen als "neue" und "andere" verdrängt, daß damit ungeprüft unterstellt wird, überkommene

bzw. vorhandene Qualifikationen der Beschäftigten wie auch der Arbeitssuchenden seien obsolet *und* die "richtige" Ausbildung löse das Problem – und zwar nachhaltig. Dieser Argumentationsstrang ist jedoch erwiesenermaßen nur ausnahmsweise und für Teilgruppen zutreffend.

Andererseits öffnet das Konzept der Schlüsselqualifikationen aber auch den Blick für die breite Palette von intellektuellen, praktischen, sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, die problemlösendes Handeln voraussetzt *und* fördert. Es ist auffällig, daß die im gleichen Zeitraum wie die metall- und elektrotechnischen Neuregelungen erlassenen reformierten Ausbildungsordnungen für kaufmännische Berufe, RechtsanwaltsgehilfInnen und ZahnarzhelferInnen die Zielsetzung der Förderung von Schlüsselqualifikationen nicht enthalten. Da unterstellt werden kann, daß sie für die Berufsausübung in diesen Bereichen ebenfalls relevant sind, stellt sich die Frage, ob die Auszubildenden hier i.d.R. diese Verhaltensbereitschaften schon mitbringen – es sind "typische" Frauenberufe. Vergleichende Forschung könnte erhellen, wie gegebenenfalls das gleiche Ziel in diesen Feldern auf unterschiedlichen Wegen angestrebt wird. Sie könnte dabei auch erschließen, wie Prozesse der geschlechtsbezogenen Markierung von Berufen ("gendering") (auch) bei gewandelten Rahmenbedingungen fortgeführt oder aber unterlaufen werden.

Anmerkungen

- 1 Die integrative Ausbildungskonzeption von AEG kombiniert beispielsweise:
 - vorstrukturierte Einzelarbeit
 - vorstrukturierte Gruppenarbeit
 - gruppengeplante Einzelarbeit
 - gruppengeplante Teamarbeit
 - selbstgesteuerte Einzelarbeit
 Eingeeübt werden sollen dabei eigenständiges, kommunikatives und koordiniertes Arbeiten, Konflikt- und Kritikfähigkeit (Brauchle u.a. 1987:96f).
- 2 VW hat beispielsweise ein Konzept für eine permanente Ausbilderqualifizierung entwickelt, das Ausbilder-Teams in den Mittelpunkt stellt (Jetting/Weber 1989:50f.).

Literaturverzeichnis

- Apel, Günter:** Zur Neuordnung der Ausbildung der Facharbeiter in der Metall- und Elektrowirtschaft sowie bei der Bundespost. In: BWP 3-4/87, S. 87-93.
- Bleck-Klatt, Astrid:** Hinter dem Rücken der Ausbilder. In: BWP 4/89, S. 38-41.
- Berufsbildungsbericht 1990.** Bonn 1990.
- Brauchle, Manfred; Karlheinz Müller; Andreas Schaarschuchi:** Neue industrielle Metall- und Elektroberufe – die "Integrative Ausbildungskonzeption" (IAK) der AEG. In: BWP 3-4/87, S. 93-99.
- Buschhaus, Dieter:** Auswirkungen neuer Technologien auf die Ausbildungsinhalte der Metallberufe. In: BWP 2/85, S. 47-49.
- Elbers, Doris u.a.:** Schlüsselqualifikationen – ein Schlüssel für die Berufsbildungsforschung? In: BWP 4/75, S. 26-29.
- Gärtner, Dieter; Dietrich Krischok:** Zum Stand der Neuordnung der industriellen Metallberufe. In: BWP 4/81, S. 6-9.
- Geer, Rudolf:** Die Neuordnung der Metallberufe aus der Sicht der Wirtschaft. Grundsätze und Zielsetzungen. In: BWP 2/79, S. 1-3.

- Geissler, Karlheinz A.:** Mit dem Qualifikations-"Schlüssel" nach oben. Ein Begriff der einen falschen Schein erzeugt: Drei Thesen. In: Frankfurter Rundschau v. 10.5.90.
- Grünwald, Uwe u.a.:** Evaluierung der neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 110, Berlin, BIBB 1989.
- Hegelheimer, Armin:** Staatliche Ausbildungsordnung und betriebliche Ausbildungspraxis. Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis. In: BWP 4/80, S. 22-25.
- Jetting, Peter; Albert Weber:** Qualifizierung der haupt- und nebenberuflichen Ausbilder. In: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufliche Bildung in der Offensive. Bonn 1990, S. 50f.
- Kuda, Eva:** Neugeordnete Metallberufe – Eine Chance für Frauen? In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 5/90, S. 117-120.
- Laur-Ernst, Ute:** Zur Vermittlung berufsübergreifender Qualifikationen. Oder: Warum und wie lernt man abstraktes Denken? In: BWP 6/83, S. 187-190.
- Lennartz, Dagmar:** Funktionsprobleme der Fertigungsprüfung – "Berufsbezogene Schlüsselqualifikationen", ein Ansatz zu ihrer Reduzierung? In: BWP 3/81, S. 7-11.
- dies.:** Qualifikation oder Selektion? Ein Beitrag zur Diskussion über flexible Prüfungssysteme. In: BWP 2/78, S. 8-12.
- Lennartz, Dagmar; Bernd Schwiedrzik:** "Arbeit bildet" – aber wie? In: BWP 4/82, S. 1-3.
- Mertens, Dieter:** Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: MittAB 1/74 (7. Jg.), S. 36-43.
- Mertens, Dieter; Manfred Kaiser:** Rigidität und Flexibilität. Ein Plädoyer für eine persönlichkeitsorientierte Flexibilitätsforschung. In: MittAB 2/81, S. 71-80.
- Mintken, Karlheinz:** Neue Ausbildungsordnungen für die Berufsausbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 6/90, S. 133-139.
- Reetz, Lothar:** Zum Konzept der Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung. In: BWP 5/89, S. 3-10 (Teil I) und 6/89, S. 24-30 (Teil II).
- Rimele, Ursula; Wera Hemmerich:** Über Hürden zum Erfolg. Ausbilderinnen setzen sich durch. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Heidelberg 1991.
- Schließer, Kurt; Wilhelm Schupp; Friedemann Stooß:** Nachwuchssicherung für gewerblich-technische Berufe. In: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufliche Bildung in der Offensive. Bonn 1990, S. 56f.
- Walter, Christel:** Die Bedeutung nicht-fachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/87, S. 29-31.
- Werner, Rudolf:** Neue Ausbildungsberufe setzen sich durch – eine statistische Analyse. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 6/90, S. 139-145.

Verf.: Prof. Dr. Hedwig Rudolph, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Reichpietschufer 50, 1000 Berlin 30