

Rudolph, Hedwig

Book Part — Digitized Version

Berufliche Qualifizierung und Geschlechterverhältnis - Veränderungsprozesse

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1994) : Berufliche Qualifizierung und Geschlechterverhältnis - Veränderungsprozesse, In: Josef Rützel (Ed.): Gesellschaftlicher Wandel und Gewerbelehreausbildung: Analysen und Beiträge für eine Studienreform, ISBN 3-88064-251-6, Leuchtturm-Verlag, Alsbach, pp. 207-212

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122608>

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

Berufliche Qualifizierung und Geschlechterverhältnis - Veränderungsprozesse -

Der Ansatz einer universitären Ausbildungseinrichtung, mit der professionellen community die bisherige Arbeit zu bilanzieren und die Konzeptionen daraufhin zu überprüfen, daß sie nicht - in der besten Absicht - in die falsche Richtung führen, ist verdienstvoll. Daß bei der dazu anberaumten Fachtagung der "gesellschaftliche Wandel" den Rahmen eines von fünf Arbeitskreisen konturiert, ist heutzutage nicht mehr selbstverständlich.¹⁾

Wenn ich im folgenden einige Überlegungen zum Zusammenhang zwischen der beruflichen Qualifizierung und dem Geschlechterverhältnis skizziere, so gehe ich dabei von wechselseitigen Zusammenhängen aus. Mit anderen Worten: ich begreife berufliche Qualifizierungsprozesse als Momente der Prägung des Geschlechterverhältnisses wie ich umgekehrt dieses Verhältnis bzw. seine Veränderungen auch als folgenreich für das berufliche Bildungssystem ansehe.

Hinter dieser Prämisse steht eine Vorstellung von Bildung als personale Formungsprozesse, die - absichtsvoll oder ungeplant - stets Wirkungen auf zwei Ebenen entfalten: fachliche Qualifizierung zum einen, Sozialisierung zum anderen. Für die Berufsausbildung impliziert dies, daß sie gewandelten Vorstellungen über die Gestaltung von Lebensgewinnungschancen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen hat; umgekehrt wirkt aber ihre Praxis wiederum auf die Veränderungsdynamik im Geschlechterverhältnis zurück - verstärkend oder blockierend.

Der Zusammenhang zwischen der geschlechtsbezogenen Spaltung der Berufe einerseits und der Reproduktion wie auch Legitimation hierarchischer Geschlechterverhältnisse andererseits stand früh im Zentrum der deutschen Frauenforschung. Zunächst lag der Akzent auf den sog. Frauenberufen als angebliche Verlängerung der familiären Arbeitsteilung in die Erwerbsarbeit (Stichwort: "weibliches Arbeitsvermögen"). Die starke Konzentration von Mädchen und Frauen auf Ausbildungen in sog. Frauenberufen wurde politisch aufgegriffen und als die Ursache für ungünstige weibliche Arbeitsmarktchancen gedeutet. Denn nicht die Abgrenzung von Berufsfeldern an sich ist problematisch, sondern die in den für Frauen zugänglichen Segmenten grundsätzlich schlechteren Bedingungen, bezogen auf Übernahmekancen, Arbeitsplatzsicherheit, Lohnniveau und Aufstiegsmöglichkeiten. Als Konsequenz aus diesen Einsichten wurden politisch nicht etwa Verbesserungen dieses Bedingungsgefüges eingeleitet; vielmehr richteten sich die politischen Aktivitäten seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre auf die Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen (Stichwort: Mädchen in Männerberufen). Vor dem Hintergrund der Modellversuche zur "Ausbildung von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen" sowie der nachfolgenden offiziellen Initiativen zur breiteren Umsetzung der Ergebnisse will ich einige Perspektiven darlegen.

Facharbeiterinnen: Akteurinnen in institutionellen Rahmen

Was ich im folgenden zur Diskussion stelle - eher locker gebunden als systematisch geschnürt - profitiert von unseren empirischen Untersuchungen zu Facharbeiterinnen in gewerblich-technischen Berufen (HÜBNER/OSTENDORF/RUDOLPH 1991, 1992). Diese Forschungen waren durch das Erkenntnisinteresse geleitet, differenzierter zu erkunden, was diese Minderheit von Frauen in ausgeprägt männlichen Berufsfeldern persönlich auszeichnet und welche strukturellen Momente in ihrer Biographie als Unterstützung bei der geschlechtsuntypischen Ausbildungen- und Berufswahl anzusehen sind. Analytisch werden dabei Strukturen und Akteure in ihren wechselseitigen Zusammenhängen in den Blick genommen. Strukturen prägen Verhalten, indem sie bestimmte Handlungen durch "Belohnungen" attraktiv machen, dagegen von anderen durch fehlende Belohnungen oder gar "Bestrafen" abschrecken. Aber Strukturen werden ihrerseits durch Praxis konstituiert *und* verändert (CONNELL 1987). Menschen sind mithin nicht Gefan-

gene von Strukturen, aber der Einfluß verschiedener Akteure ist i.d.R. ungleich - Spiegel der Machtverhältnisse.

Vor dem Hintergrund, daß der nationale Geschlechtervertrag hierarchisch ist und den Männern mehr Macht zugesteht, kann plausibel davon ausgegangen werden, daß Frauen in "Männerterritorien" eher noch weniger Gestaltungseinfluß geltend machen können als im gesellschaftlichen Durchschnitt. Berufsfelder, die um den kompetenten Umgang mit Technik zentrieren, sind in deutschen Landen immer noch solche Männerwelten. Die Tatsache, daß in den qualifizierten industriellen Metallberufen 1988, also zehn Jahre nach dem Beginn der Modellversuche, gerade eben 3,1 Prozent der Auszubildenden Frauen waren (in Elektroberufen auch nur 4,7 Prozent), verweist auf große Beharrungsenergien (HÜBNER/OSTENDORF/RUDOLPH 1992, S. 111; 114).

Berufe haben ein Geschlecht - Berufe stützen Geschlechterstereotypen

Die extrem schiefen Geschlechterproportionen in diesen qualifizierten technischen Ausbildungsfeldern lassen sich nicht auf Begabungsdefizite zurückführen. Kultur, nicht Natur ist im Spiel. In diesem Zusammenhang sind zwei Thesen zentral, die ich skizzieren und erläutern will:

1. Die Berufskulturen in qualifizierten technischen Bereichen sind männlich geprägt.
2. Das Überdauern dieser Berufskulturen hat hohen Stellenwert im Symbolsystem von Männlichkeit - jedenfalls hier und heute.

ad 1: Die männlichen Prägungen der Berufe dokumentieren sich in sogenannten "weichen" Faktoren wie Sprache, Verkehrsformen, Werthaltungen, aber auch in institutionellen Bedingungen wie Tätigkeitsabgrenzungen, Karrieremustern und nicht zuletzt Arbeitszeiten. Zusammen vermitteln sie die Botschaft, daß sich hier nur wohlfühlt und erfolgreich sein kann, wer "one of the boys" ist.

CYNTHIA COCKBURN (1988:41) dokumentiert am Beispiel Großbritanniens, daß die "technisch versierte und qualifizierte Bruderschaft" vielfältig, hierarchisch gegliedert ist. Die einen kontrollieren nur die Maschinerie, die anderen auch den Arbeitsprozeß. Klar zu identifizieren sind unterschiedliche Formen männlicher Abgrenzungen gegenüber Frauen auf der Ebene der Ingenieure und der (Fach-)Arbeiterebene. Ist es unter Arbeitern eher der Kult der Körperkraft - auch da, wo sie im Arbeitsprozeß höchstens ausnahmsweise abgefordert wird (COCKBURN 1988, S. 193) -, so ist es bei Ingenieuren der professionelle Habitus insgesamt mit seiner stark libidinösen Besetzung von Technik (Easlea 1986). Die Arbeitszeitstrukturen - die Praxis zahlreicher Überstunden bei Facharbeitern - wirken zusätzlich als wirksame Filter gegen Frauen.

ad 2: Zur männlichen "Besetzung" von Technik: Männer verbünden sich nicht nur über ihre quasi natürliche Technikkompetenz, sondern sie besetzen Technik auch symbolisch mit Männlichkeit (ACKER 1990, S. 153). Da der Gleichklang von Technik mit Männlichkeit etabliert ist, bedeutet der Zugang von Frauen zur Profession eine fundamentale Irritation der Männer - nicht nur im Berufsfeld, aber insbesondere dort. Gerade für "Techniker", die - sei es qua Selbstselektion oder durch berufliche Sozialisation - zu dichotomem Denken neigen (0/1; richtig/falsch; hart/weich) werden die Fundamente ihres Selbstbildes in Frage gestellt, wenn Frauen - "das andere Geschlecht" - Technik nicht nur kompetent nutzen, sondern auch an ihrer Entwicklung sachverständig mitwirken (COCKBURN 1988, S. 192).

Diese doppelte männliche "Besetzung" von Technik - als lukratives Arbeitsfeld und als Symbol - macht plausibel, warum die Bedingungen in diesen Berufen so resistent gegen Veränderungen sind. Nachvollziehbar wird auch, wie schwierig die coping-Strategien von Frauen sich gestalten, die den Einbruch in diesen Männerclub unternehmen.

Abstrakte Regelungen - implizit männliche Norm

Frauen in qualifizierten technischen Berufen sehen sich mithin - ausgeprägter als am Arbeitsmarkt insgesamt - damit konfrontiert, daß alle beruflichen Vorgaben an der Norm eines gesunden, deutschen Mannes mit einer ihn und seine Familie versorgenden Frau orientiert sind - implizit versteht sich: Tätigkeitsprofil, Arbeitsplatzbewertung, Arbeitszeitregime, Weiterbildungsturnus, Aufstiegsmodalitäten (MILLS 1988). Eine Frau ohne Hausfrau erscheint zwangsläufig als defizitär. Zudem muß sie sich damit auseinandersetzen, daß gleiches Verhalten und gleiche Leistung bei ihr anders interpretiert und bewertet werden als bei einem männlichen Kollegen (BURTON 1992). Schon hinsichtlich der Berufsorientierung werden geschlechtsspezifische Konzepte unterstellt: Geht man bei Männern von Interesse an Leistung und Aufstieg aus, so sollen bei Frauen angeblich inhaltliche Identifikationen im Vordergrund stehen. DEBORAH SHEPPARD (1992, S. 165) spricht von "sex role spillover".

Bekanntlich produzieren Erwartungen nicht selten das unterstellte Verhalten. Dies wäre im angesprochenen Kontext nicht unbedingt negativ, würde nicht weibliche "berufliche Identifikation" umgemünzt in wenig karriereträchtige Aufgaben und damit in professionelle Sackgassen für Frauen. Zur analytischen Fassung dieses sozialen Mechanismus ist KANTERS (1977) Konzept des tokenism hilfreich. Sie faßt damit Zuschreibungsprozesse in quantitativ sehr asymmetrisch zusammengesetzten Gruppen: Die Mehrheit macht der Minderheit, mit der sie noch keine Verhaltensroutinen entwickelt hat, Rollenangebote aus anderen sozialen Zusammenhängen. Für Frauen in "Männerdomänen" umfaßt dies das Spektrum von Mutter, Geliebte, Kumpel, Krankenschwester u. ä. Die Rolle "kompetente Kollegin" ist nicht im Repertoire. Für Frauen bedeutet dies eine Falle: Bestehen sie auf ihrem Anspruch als Fachfrau, so haben sie als Frau verspielt; akzeptieren sie eine der angebotenen Rollen, so wird ihre Fachkompetenz ignoriert.

Copingstrategien

Unsere empirischen Studien zeigten verschiedene weibliche Muster bei der Erschließung beruflicher Entwicklungschancen in der Männerwelt der Technik. Wohlgemerkt: wir haben nur die befragt, die (noch) im Beruf waren. Und daß die Zahlen und Anteile von Frauen so zögerlich steigen, liegt *auch* an Abbrüchen während und Abwanderungen nach der Ausbildung. Daß alle Frauen Arbeitsplätze in Kernbereichen ihrer Berufe gefunden hatten - also weder marginalisiert noch unterqualifiziert beschäftigt waren - war so durchgängig nicht unbedingt zu erwarten. Die Berufsbiographien waren unerwartet bunt. Sie reichten vom qualifikationsgerechten (!) Teilzeitarbeitsplatz bis zu mehrstufigen Beförderungen und relativ häufigen Weiterbildungen selbst mit Übergang zum Ingenieurstudium. Der Aufstieg in die Ingenieurausbildung könnte auch als Ausstieg interpretiert werden, getragen von der (trügerischen) Hoffnung, in den "höheren" technischen Gefilden sei das Geschlechterverhältnis weniger rauh (unsere Untersuchungen mit Frauen und Männern in Ingenieurausbildung und -beruf stimmen zumindest skeptisch).

Allerdings hatten "unsere" Facharbeiterinnen deutlich seltener als im gesellschaftlichen Durchschnitt eine Familie, viele lebten auch nicht in einer festen Partnerschaft. Damit bestätigt sich eine Tendenz, die zumindest in den alten Bundesländern für Frauen in praktisch allen untypischen Positionen und Berufsbereichen berichtet wird (AUTENRIETH/CHEMNITZER/DOMSCH 1993, S. 80). Ist das der Preis, den Frauen zahlen müssen, wenn sie "aus der Rolle fallen"? Je mehr sich diese Frauen beruflich den männlichen Normen anpassen, um so weiter entfernen sie sich im Privaten von den sozialen Klischees der Weiblichkeit - vermutlich nicht immer freiwillig. Dennoch erscheint es mir als eine unzulässige Verkürzung, umstandslos von "Verzichtsbiographien" zu sprechen. Eine alleinstehende Frau mit qualifizierter Ausbildung, gutem Arbeitsplatz und überdurchschnittlichem Einkommen - das ist keine unattraktive Konstellation und durchaus als *ein* positives "Rollenmodell" geeignet.

Demgegenüber vermittelt die private Praxis der Minderheit von Frauen unseres Untersuchungssamples, die mit Familie bzw. in Partnerschaft leben, ein überraschend konservatives Bild. Dies dokumentiert sich in der weitgehenden Übernahme der hier anfallenden Arbeiten durch die Frauen und in den eher traditionellen Vorstellungen zur Kindererziehung. Fast könnte man den Eindruck gewinnen, als seien mit der untypischen Berufswahl die Energien zur Auseinandersetzung mit geschlechtstypisierenden gesellschaftlichen Konventionen erschöpft, ja als solle die "Normverletzung" im Beruflichen durch Überanpassung im Privaten kompensiert werden.

Mit der Skizze von Erfahrungsdimensionen und Handlungsstrategien von "Technikfrauen" im Beruf und im Privaten wollte ich für die "Kosten" einer noch immer untypischen Ausbildungs- und Berufswahl sensibilisieren. Daß diese klugen und mutigen Frauen doppelt so gut sein müssen wie ihre männlichen Kollegen, wird sie kaum überraschen (und ist zum Glück auch nicht allzu schwierig). Schwerer wiegen dagegen - weil kaum erwartet und praktisch nicht einklagbar - die Probleme der sozialen Akzeptanz durch die Majorität der Männer in "ihrem" Territorium. Weil es dabei um die Veränderungen von Symbolsystemen und von Selbstbildern geht, mit denen soziale und materielle Vorteile verbunden sind, bewirken Informationskampagnen allein wenig.

Zur Reflexivität von Lehrzielen

Hier läßt sich auch ein direkter Bezug zum Thema dieser Fachtagung herstellen. Das Geschlechterverhältnis zu thematisieren, - speziell die in den Berufen sedimentierten Hierarchien von Weiblichkeit und Männlichkeit - und Jugendliche zu ermuntern, sich über gesellschaftliche Vorstellungen von "passenden" Ausbildungen hinwegzusetzen - das verlangt zur gelingenden Umsetzung mehr als ein Info-Paket und ein Schulungsprogramm am Wochenende. Die Auseinandersetzung mit der Thematik wird unvermeidlich auch die eigene Ausbildungs- und Berufswahl der Lehrenden einbeziehen. Es geht nicht darum, einzelne Bedingungen, Orientierungen und Verhaltensweisen zu verändern, sondern insgesamt für die geschlechtsspezifische, hierarchische Strukturierung zu sensibilisieren und praktisch gegenzusteuern (gender awareness). Zielgruppen sind neben Schülerinnen und Schülern die Schulverwaltung, die Eltern sowie die Lehrkräfte einschließlich der Studierenden. Die Umsetzung ist ein langer und schwieriger Prozeß, weil es jenseits von Wissensvermittlung auch um emotionale Dimensionen und um das Selbstbild geht.

Rollenmodelle und/oder Mentoren

Die Rituale der Rhetorik fordern ein abschließendes Sammeln und Sichten. Ich möchte dagegen, statt die skizzierten Facetten zu berufsstrukturellen Bedingungen und Handlungsmustern von Technikfrauen zusammenzufügen, mit ein paar Takten zum Konzept von Rollenmodellen enden. Meine Botschaft ist: Einspruch! Nichts überzeuge mehr als gelebter Erfolg, war die scheinbar schlüssige Argumentation, die die Präsentation von "Modellen" in Kampagnen für die Öffnung von Ausbildungs- und Berufsbereichen stützen sollte. Nun gibt es allerdings Hinweise darauf, daß bewußt gesetzte - im Gegensatz zu gewählten - Rollenmodelle allenfalls von flüchtiger Wirkung sind. Demgegenüber ist die Belastung für das Rollenmodell i. d. R. erheblich: zeitlich, physisch und psychisch. Es ist kontraproduktiv, den wenigen, ohnehin stark eingespannten und besonderer Aufmerksamkeit ausgesetzten Frauen in unüblichen Berufen oder Positionen auch noch die Aufklärung der nachfolgenden Frauengeneration aufzubürden.

Ich plädiere stattdessen für Mentoren, d.h. die offizielle Zuordnung von Bezugspersonen - Frauen und Männern - zu "Pionierinnen" in Ausbildung und Beruf (WRIGHT/WRIGHT 1987). Eine Verteilung der Verantwortung für bessere berufliche Zukünfte für Frauen auch auf männliche Schultern erscheint mir aus mindestens zwei Gründen angezeigt: Zum einen könnte man

sie als (potentielle) Väter von Töchtern gewinnen; zum anderen brauchen solche Veränderungsstrategien einen langen Atem, wie das Überdauern der Situation der Technikfrauen als Pionierinnen anzeigt.

Unterstützungsbedarf liegt nach bisherigen Erfahrungen weniger beim Erwerb fachlicher Kompetenzen, eher dagegen in der Generierung eines Klimas sozialer Akzeptanz. Diese unsichtbaren Barrieren gegenüber Frauen zu schleifen, würde deren Kosten bei der Aneignung der in technischen Berufen angelegten Möglichkeiten senken. Erst wenn das Etikett "Technikfrauen" den Hauch des Exotischen verloren hat, haben ähnlich durchschnittliche Frauen (wie die Männer) in qualifizierten technischen Berufen Chancen. Unter der Bedingung eines loseren Bezugs von Technik zu Männlichkeit wären auch die inneren und äußeren Spielräume für die Gestaltung der Lebensbereiche jenseits des Berufs für Frauen erweitert. Das Verblässen der beruflichen Geschlechterstereotypen würde den ins Private verlängerten Druck reduzieren, sich - abgrenzend oder bestätigend - darauf zu beziehen. Vermutlich sind die Möglichkeiten von Frauen, in Zukunft selbstverständlicher qualifizierte technische Ausbildungen in ihre berufsbiographischen Pläne einzubeziehen, daran gebunden, daß grandiose männliche Selbstbilder im Hinblick auf Technikkompetenz abgebaut werden. Dazu könnten berufliche Sozialisationserfahrungen in Betrieb und Schule beitragen.

Literatur

ACKER, J.: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: GENDER & SOCIETY 4/2, 1990, S.139-158

AUTENRIETH, CH./CHEMNITZER, K./DOMSCH, M.: Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften. Frankfurt 1993

BURTON, C.: Merit and Gender: Organizations and the Mobilization of Masculine Bias. In: MILLS, A. J./TANCREDE, P. (eds.): Gendered Organizational Analysis. Newbury Park, S. 185-196

COCKBURN, C.: Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how. Berlin, Hamburg 1988

CONNELL, R.: Gender and Power. Cambridge 1987

EASLEA, B.: Väter der Vernichtung. Hamburg 1986

HÜBNER, S./OSTENDORF, H./RUDOLPH, H.: Stolpersteine, Sprungbretter, Höhenflüge - Facetten von Berufsverläufen gewerblich-technisch qualifizierter Frauen in Berlin. In: BMBW (Hrsg.): Gewerblich-technisch ausgebildete Frauen. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft. Band 93. Bad Honnef 1991, S. 222-266

HÜBNER, S./OSTENDORF, H./RUDOLPH, H.: Rückenwind für Technikfrauen. Erfahrungen einer Servicestelle mit Vernetzung und institutioneller Kooperation in Berlin. Pfaffenweiler 1992

JANSHEN, D./RUDOLPH, H. et al.: Ingenieurinnen - Frauen für die Zukunft. Berlin/New York 1987

KANTER, R. M.: Men and Women of the Corporation. New York 1977

MILLS, A. J.: Organization, Gender and Culture. In: Organization Studies 9/3, 1988, S. 351-369

SHEPPARD, D. Women Managers' Perception of Gender and Organizational Life. In: MILLS, A. J./TANCREDE, P. (Ed.): Gendered Organizational Analysis. Newbury Park 1992, S.151-166

WRIGHT, C./WRIGHT, S.: The Role of Mentors in the Career Development of Young Professionals. In: Family Relations. Band 36, 1987, S. 204-208

- 1) Die inhaltlichen Akzente der Beiträge zum Arbeitskreis lassen eine bemerkenswerte Leerstelle erkennen: Die Klassenfrage wird entthematisiert.