

Rudolph, Hedwig

Book Part — Digitized Version

Die Bedeutung der beruflichen Sozialisation für die Berufs- und Lebensplanung von Frauen in Verkaufsberufen

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1986) : Die Bedeutung der beruflichen Sozialisation für die Berufs- und Lebensplanung von Frauen in Verkaufsberufen, In: Monika Goldmann, Ursula Müller. Junge Frauen im Verkaufsberuf: berufliche Sozialisation, Arbeits- und Lebensperspektiven, ISBN 3-17-009507-2, Kohlhammer, Stuttgart, pp. 195-204

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122707>

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>.

3. Referate im Kontext der Umsetzungsarbeit

Prof. Dr. Hedwig Rudolph, Technische Universität Berlin

Die Bedeutung der beruflichen Sozialisation für die Berufs- und Lebensplanung von Frauen in Verkaufsberufen*

1. Annäherung an das Problemfeld

Mein mit dem Thema verknüpftes Erkenntnisinteresse läßt sich in die Frage fassen: Wie können Lebensgewinnungschancen für Frauen gesichert werden? Positiv beinhaltet dieses Ziel, die eigenen Erfahrungs- und Verhaltenspotentiale umfassend entfalten zu können; negativ ist es abgrenzbar gegen persönliche und/oder materielle Abhängigkeit, die häufig durch Mangel an zugänglichen Alternativen bedingt sind.

Männer erreichen dieses Ziel meist über den Beruf. Für Frauen ist dieser Weg nicht umstandslos gangbar bzw. erfolgsversprechend, und zwar hauptsächlich deshalb, weil sie neben der Erwerbsarbeit, der gesellschaftlichen Norm entsprechend, Raum für Hausarbeit vorsehen müssen. Solange in der Perspektive von Männern eigene Unterhaltssicherung und Hausarbeit nicht verknüpft sind, bleiben den Frauen im Spiel um Lebenschancen die schlechteren Karten. Dieser „kleine Unterschied“ wird nämlich zur Rechtfertigung von asymmetrischer Personalpolitik der Betriebe benutzt. Veränderungen auf der Ebene beruflicher Qualifizierung dienen den Interessen von Frauen umso weniger, je ausschließlicher sie sich auf Frauen beziehen (Bumerang-Effekt).

Die Diskussion, ob und wie berufliche Sozialisationserfahrungen für das Leben von Frauen praktisch folgenreich sind, setzt bereits voraus, daß berufliche Qualifizierung einen mehr als marginalen Stellenwert auch für Frauen hat. Eine solche Annahme erscheint angesichts kontinuierlich steigender Frauenanteile bei den Auszubildenden wie auch den Erwerbstätigen nicht abwegig; keineswegs notwendig liegt jedoch ein kausaler Zusammenhang vor. Auch wenn sich ein Wirkungsverhältnis etwa zwischen höheren Ausbildungsquoten und größerer Kontinuität der weiblichen Erwerbsbiogra-

phien plausibel vermuten läßt, mögen beide Entwicklungen doch Resultate einer gemeinsamen (dritten) Einflußgröße sein. Was auch immer die Berufs- und Lebensentwürfe von Frauen entscheidend prägen mag, so sind zweifellos mit einer beruflichen Qualifizierung andere Durchsetzungsbedingungen zugänglich als ohne sie. Zumindest unter diesem Aspekt ist es also nicht müßig, den beruflichen Sozialisierungserfahrungen von Frauen nachzugehen. Dies will ich hier am Beispiel der Verkaufsberufe versuchen.

Den Verlauf der beruflichen Sozialisation gliedere ich in zwei Perioden: Die Zeiten der Berufswahl und -ausbildung einerseits, die der Berufsausübung andererseits. Diese Entscheidung ist teils sachlich, teils pragmatisch begründet: die beiden zeitlichen Erfahrungsräume sind durch unterschiedlich nahe und damit harte Schatten der Familienaufgaben gekennzeichnet, unter pragmatischen Aspekten legte die Periodisierung der verfügbaren Informationen zum Problemfeld eine solche Anpassung nahe.

Die von mir herangezogenen Untersuchungen repräsentieren drei unterschiedliche methodische Zugänge zum Problemfeld:

- Auswertung historischer Massendaten zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, d.h. ein Blick auf die „langen Wellen“ (Willms 1983)
- aktuelle, repräsentative Stichprobenerhebungen zur Ausbildungs- und Erwerbssituation von Frauen, nur teilweise speziell für Verkaufsberufe (Alex u.a. 1981; Engelbrech/Kraft 1983; Clauß/Fritz 1983)
- aktuelle, exemplarische Fallstudien in Tätigkeitsfeldern von Frauen, zum Teil im Einzelhandel (Lappe/Schöll-Schwinghammer 1978; Weltz u.a. 1979; Bargmann u.a. 1979; Duran u.a. 1982).

2. Vor der Ausbildungsentscheidung: Qual ohne Wahl

Die theoretischen Ansätze zur Erhellung von Berufswahlprozessen lassen sich danach sortieren, ob sie eher Eigenschaften bzw. Verhaltensweisen der Auszubildenden entscheidendes Gewicht beimessen oder denen der Anbieterseite von Ausbildungsplätzen:

- a) **Ausbildungswahl** als Stärken- und Defizitabgleich, d.h. jede(r) Auszubildende sucht ein optimales Entsprechungsverhältnis zwischen ihren/seinen Fähigkeiten und Orientierungen und den mutmaßlichen Anforderungen des Berufs. Diese Position wird sowohl mit negativem Unterton vertreten i.S.v. „Rollenstereotypen“ (Neuendorff-Bub 1979) wie auch mit positiv ermunterndem unter dem Etikett „geschlechtsspezifisches Arbeitsvermögen“ (Beck-Gernsheim 1976);
- b) **Ausbildungsangebot** als betriebliche Strategie oder individuelle Anpassung: die Struktur der den Frauen bei Schulentlassung zugänglichen Ausbildungs- und Berufsfelder prägt ihre Berufs- und Lebensperspektiven (Müller u.a. 1983).

Welche Position stützen die empirischen Befunde, oder haben am Ende beide einen Zipfel der Wahrheit erfaßt? Sogar die amtliche Statistik belegt, daß die hartnäckige Konzentration von Frauen in wenigen, „typischen“ Ausbildungsberufen nicht auf borniertes Berufswahlverhalten zurückzuführen ist. Vielmehr ist die Palette der Berufswünsche von Mädchen vor Einmündung in die Ausbildung breiter als sich im Spektrum der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse abbildet (Bednarz 1979). Der Prozeß der sukzessiven Verengung der Berufswünsche vom 7. Schuljahr bis unmittelbar vor der Berufseinmündung erfolgt als Anpassung an das verfügbare Angebot an Ausbildungsstellen (Heinz/Krüger 1981). Gerade weil der Beruf für Mädchen zwischen 15 und 19 Jahren heute im Vordergrund steht (Seidenspinner/Burger 1982), passen sie ihre Ausbildungswünsche sehr flexibel an das Realisierbare an, nach dem Motto, „Irgendeine Ausbildung ist immer noch besser als keine“ (Engelbrech/Kraft 1983).

Der große und seit Mitte der 70er Jahre steigende Zustrom von jungen Frauen in Ausbildungen für Verkaufsberufe verdankt sich nicht der Begeisterung für dieses Tätigkeitsfeld. Der Sog ging vielmehr von dem hier (neben dem Handwerk) besonders elastischen Ausbildungsplatzangebot aus. Auch die Verteilung auf die beiden Abschlußniveaus Verkäufer/in bzw. Einzelhandelskaufleute — derzeit etwa im Verhältnis 2 : 1 (Clauß/Fritz 1983, S. 8) — spiegelt kaum die Optionen der Jugendlichen wider, sondern betriebliches Kalkül (Bargmann u.a. 1979, S. 184 f.). Für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden, so belegen Befragungen, ist „der Handel“ nur die zweite Wahl; nicht selten sogar eine ungeliebte Notlösung (Weltz u.a. 1979, S. 116). Diese an Beliebigkeit grenzende Flexibilität bei

der Ausbildungsentscheidung gewinnt ihre Rationalisierung angesichts der von Politikern und Medien immer wieder betonten Arbeitslosenquote von Ungelernten. Die Merkmale, nach denen die Statistik das Heer der Arbeitslosen sortiert, gewinnen so unversehens, wenn auch nicht ungewollt, den Stellenwert von Ursachen!

3. Lehrjahre sind keine Herrenjahre — oder doch?

Der teils zögerliche, teils widerstrebende Zugang zur Ausbildung in Verkaufsberufen muß nicht unbedingt nachhaltig Erfolg und Zufriedenheit in der Ausbildung in Frage stellen. Die Distanz zu einem Tätigkeitsfeld mag ja in begrenzten Vorstellungen über die Praxis begründet liegen, und nichts spricht dagegen, daß die Jugendlichen offen sind, sich auf neue Erfahrungen einzulassen. Welcher Art sind nun aber die Erfahrungen von jungen Frauen in der Ausbildung zu Verkaufsberufen? Der Berufsalltag, in den eingebunden Ausbildung überwiegend stattfindet, transportiert folgende „Botschaften“:

- Ihre Ausbildungsverträge sind überwiegend (ca. 80 %) auf die Abschlußebene Verkäufer/in begrenzt.
- Aufstieg ist grundsätzlich möglich, aber an Vollzeitwerbsarbeit gebunden.
- Fluktuation im Kollegenkreis ist erheblich.
- Viele Ungelernte bzw. branchenfremd Ausgebildete werden beschäftigt.
- Die Belastungen sind erheblich, vor allem an Arbeitsplätzen, die auf einzelne Tätigkeiten beschränkt sind.
- Das Lohnniveau liegt unter dem Durchschnitt aller Berufe.
- Die Arbeitszeitbedingungen sind wegen der langen Ladenöffnungszeiten ungünstig.

Diese Erfahrungsmomente haben für männliche Auszubildende — wenn überhaupt — ein anderes Gewicht:

- Die Wahrscheinlichkeit ist für sie weit höher, entweder von vornherein oder nachträglich einen Ausbildungsvertrag für die 2. Stufe zu erhalten.
- Die Vollarbeitszeit entspricht i.d.R. ohnehin ihrer Perspektive.

- Berufs-/Betriebswechsel beinhaltet für sie eher die Chance von Verbesserung/Aufstieg, auch bei Verlassen der Branche.
- Die weitgehend ihnen vorbehaltenen gehobenen und dispositiven Funktionen sind selten einförmig belastend, relativ gut bezahlt, wenn auch mit überlangen Arbeitszeiten.

Daß die Jugendlichen ihre Erfahrungen in der Ausbildung unterschiedlich verarbeiten, wird niemanden überraschen:

- Einige beschließen schon während der Ausbildungszeit, nach dem Abschluß „abzuwandern“ (Weltz u.a. 1979, S. 27).
- Jeder 2. männliche und 3 von 5 weiblichen Auszubildenden im Handel sind so unzufrieden, daß sie ihren Ausbildungsberuf nicht wieder wählen würden (Engelbrech/Kraft 1983, S. 49), wobei offen bleibt, welche praktischen Konsequenzen sie ziehen.
- Ein Teil der Auszubildenden „erwärmt“ sich während der Ausbildung für den Beruf (Weltz u.a. 1979, S. 116).

Zu den Vermittlungszusammenhängen, die bei der Herausbildung von Reaktionsmustern wichtig sein könnten, gibt es nur einige Anhaltspunkte. Die Erhebung von BiBB und IAB deutet darauf hin, daß nicht die von Anfang an Begeisterten in ihren Erwartungen enttäuscht werden, sondern daß die „Skeptischen“ sich bestätigt sehen: unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind insbesondere Jugendliche, die diese ursprünglich nicht gewählt hatten, die nur eine zweijährige Ausbildung durchlaufen und alle Auszubildenden im Handel (Engelbrech/Kraft 1983, S. 48). Bei den jungen Frauen in Verkaufsbereufen treffen in der Regel alle drei Momente zu.

Inwieweit spiegeln diese Befunde betriebliche Ausbildungsstrategien?

Das durch die wachsende Nachfrage von Schulabgängern entstandene Defizit an Ausbildungsplätzen schafft Bedingungen eines „Anbietermarktes“, d.h. verschärft die ohnehin bestehende Asymmetrie in den Durchsetzungschancen zu Lasten von Jugendlichen und zugunsten der Ausbildungsbetriebe. Es wäre überzogen, den hohen Anteil von Frauen unter den Auszubildenden in Verkaufsbereufen nur betrieblichen Strategien zuzuschreiben. Sie würden vermutlich mehr männliche Bewerber akzeptieren — wenn sie sie zu gegebenen Bedingungen gewinnen könnten. Die schiefe Geschlechterproportion (bei Verkäufer/innen 9 : 1, bei Einzelhandels-

kaufleuten 1 : 1) belegt dies eindeutig: Männern muß etwas geboten werden, weil sie attraktivere Alternativen haben, für die Mehrzahl der weiblichen Auszubildenden ist dies weniger dringlich. Nicht individuelle Merkmale der jungen Frauen oder gruppenspezifische Defizite an Vorbildung bzw. Flexibilität führen mithin Frauen scharenweise in die ärmlichere Etage der Verkaufsausbildung; die Betriebe nutzen vielmehr die Differenzierung der Stufenausbildung, um (i.S. einer statistischen Diskriminierung) junge Frauen als kundi- ge und doch billige Arbeitskräfte zu gewinnen.

4. Verkaufsberufe: Das Paradies der Frauen (Zola)?

Auch ein langfristiger Rückblick widerlegt die Vermutung, die Berufsstruktur der Frauen bilde ihre Erwerbswünsche ab. Für Frauen fiel an bezahlter Arbeit stets nur das ab, was die Männer ihnen übrig ließen. Wann immer einträgliche Arbeitsplätze geschaffen wurden, waren die Männer zur Stelle, und die Frauen zogen in die nun (relativ) unattraktiv gewordenen Bereiche ein. Auch die sukzessive Feminisierung des Handels folgt diesem Muster (Willms 1983, S. 123):

Jahr	1882	1895	1907	1925	1939	1950	1961	1970
Frauenanteil unter Beschäftigten	17,4	19,4	28,2	38,0	48,6	47,2	54,7	52,1

Was die Tätigkeit in Verkaufsberufen heute für Frauen an Anforderungen, Belastungen, aber auch Herausforderungen bedeutet, dazu liegen recht widersprüchliche Aussagen aus empirischen Erhebungen vor:

— Zu **Belastungen** referieren Lappe/Schöll-Schwinghammer (1978, S. 409) die Einschätzung von Verkäuferinnen, „sie könnten auf Dauer ohne größere Schwierigkeiten mit den körperlichen und nervlichen Anforderungen ihrer Arbeit fertig werden“.

Auch die von Weltz u.a. (1979, S. 124) befragten Frauen veranschlagen die physischen Belastungen vergleichsweise gering, „wohl auch“, so die Vermutung der Autoren, „weil beruflicher Streß nur zu bestimmten Tageszeiten oder saisonal begrenzt auftritt“.

Demgegenüber thematisieren die Frauen in der Studie von Duran u.a. (1982, S. 125 ff) vielfältige körperliche und psychische Beanspruchungen, und zwar in einem Ausmaß, daß sie oft nur

noch in Teilzeitarbeit erträglich erscheinen. Aber gerade den Teilzeitbeschäftigten werden bevorzugt Arbeitsaufgaben an arbeitsorganisatorischen Schnittstellen zugewiesen, wo die Belastungsintensität kontinuierlich besonders hoch ist!

- Hinsichtlich der **Berufszufriedenheit** berichten Weltz u.a. (1979, S. 125) Negatives: die Arbeitssituation sei insgesamt unbefriedigend, lasse aber immerhin die Möglichkeit zu sozialen Kontakten. Da kaum Männer im Betrieb beschäftigt sind, vertreten fast alle Frauen die Meinung, es gäbe im Betrieb keine Benachteiligung von Frauen (ebenda, S. 129). Die Verkäuferinnen, mit denen Lappe/Schöll-Schwinghammer (1978, S. 409 f) Gespräche führten, sehen ihre Arbeit als abwechslungsreich und befriedigend an und erkennen arbeitsinhaltsreiche Identifikationschancen. Negativ ist ihr Urteil dagegen über den Verdienst, absolut wie auch im Verhältnis zur abverlangten Leistung (ebenda, S. 449). Nahezu alle Frauen im Sample von Duran u.a. (1982, S. 242 ff) schätzen ihre Arbeit positiv ein.

Die „Feminisierung“ des Einzelhandels markiert den Rahmen auch für die beruflichen Perspektiven von hier beschäftigten Frauen: gegenüber anderen Sektoren und auch gegenüber der Minderheit von Männern in diesem Bereich haben sie deutlich schlechtere Bedingungen in Kauf zu nehmen. Die bereits zitierte Untersuchung von BiBB/IAB dokumentiert das nachdrücklich (Clauß/Fritz 1983).

Wie reagieren Frauen auf die Herausforderungen und Zumutungen der Erwerbsarbeit in diesem Sektor?

- a) **Aussteigen** i.S. eines **Berufswechsels** wird von ausgebildeten Verkäufern/-innen weit seltener praktiziert als von Einzelhandelskaufleuten (Clauß/Fritz 1983, S. 16). Demgegenüber weist die IAB-Untersuchung höhere **Betriebswechselquoten** für Verkäuferinnen als für Einzelhandelskauffrauen aus: 46,7 % gegenüber 34,7 % (Engelbrech/Kraft 1983, S. 50).
- b) **Anpassung** an die Bedingungen des Berufsfeldes (und gleichzeitig an die gesellschaftlichen Normen der Arbeitsteilung im Haushalt) ist wohl das häufigste Verhaltensmuster. Weltz u.a. beschreiben es als Transformation einer professionellen Orientierung in eine soziale, gespiegelt in der Einschätzung der Frauen selbst, es komme im Verkauf mehr auf ihre persönlichen Eigenschaften an, weniger auf ihre fachlichen Qualifikationen (Weltz u.a. 1979, S. 121).

Offenkundig ist die Anpassungsstrategie bei teilzeitig arbeitenden Frauen im Einzelhandel, deren Berufsorientierungen jedoch keineswegs reduziert sind (Duran u.a. 1982, S. 216).

- c) **Aufstieg** als aktive Aneignung der im Tätigkeitsfeld liegenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wird nur von relativ wenigen Frauen mit Verkaufsberufen realisiert (Clauß/Fritz 1983, S. 5), obwohl viele weibliche Auszubildende fest Aufstiegswünsche heg(t)en (Weltz u.a. 1979, S. 119).

Bei der Abwägung der Vorteile und Belastungen von Weiterbildung und Aufstieg beziehen die Frauen nicht nur den (relativ geringen) Mehrverdienst und die erhöhte zeitliche Beanspruchung ein, sondern auch inhaltliche Negativ-Faktoren wie den Leistungsdruck, den der Laden/Abteilungsleiter aufgrund der Sollvorgabe ausüben muß (Duran u.a. 1982, S. 273). Die Zahl weiblicher Vorgesetzter ist selbst im Einzelhandel relativ gering (Duran u.a. 1982, S. 283).

5. Welche Zusammenhänge könnten die offensichtlich veränderten Lebensentwürfe von Frauen „erklären“?

Wir wissen einiges über die Erfahrungen von Frauen in Verkaufsberufen. Die Zuordnung unterschiedlicher Verarbeitungsmuster zur Ausbildung ist nicht leistbar.

Welcher gesellschaftliche, aber auch bewußtseinsmäßige Wandel trat vor 10 - 15 Jahren ein, der ungeachtet der ungünstigen Arbeitsmarktlage dazu führte, daß verheiratete Frauen, insbesondere Mütter mit Kindern, stetig zunehmend um Erwerbsarbeit nachfragten?

Meine Vermutung geht dahin, daß das Ausbildungs- und Erwerbsverhalten von Frauen nur ein Ausdruck umfassenderen sozial-strukturellen Wandels darstellt. Die Selbständigkeit, die den Frauen im 2. Weltkrieg abverlangt wurde, die sie sich aber hinterher klaglos wieder abnehmen ließen, war offenbar doch praktisch folgenreich: Die Mütter gaben die Botschaft an ihre Töchter weiter, und es waren die Töchter der „neuen Mittelschicht“, die in den 60er Jahren die Expansion der weiterführenden Bildung trugen.

Der steigende Erwerbswunsch von Frauen seit 10 - 15 Jahren wäre insofern eine Weiterführung des „Trends“, als Frauen damit der Erfahrung Rechnung tragen, daß Ehen seltener als lebenslange Ver-

sorgungseinrichtung taugen. Das Erwerbsverhalten von Frauen hat sich der männlichen Norm in vielen Aspekten angeglichen — den Preis zahlen sie mit der Münze der Doppelbelastung. Frauen haben sich auf den Weg gemacht, humpelnd, mit „Klotz am Bein“ (Hausarbeit als ihr Problem), zusammengedrängt auf die schmalen Pfade, die ihnen zu Ausbildung, Erwerbsarbeit und beruflichen Positionen zugänglich sind.

Vor diesem Hintergrund sind die Feminisierung des Einzelhandels, die steigende Ausbildungsintensität und die veränderten Qualifikationsanforderungen nur scheinbar widersprüchlich: Die (kaum kostenträchtige) Berufsausbildung im Einzelhandel bietet sich an als Rekrutierungsstrategie für eine qualifizierte weibliche Flexibilitätsreserve.

Die Botschaft, die diese Anmerkungen transportieren sollten, lautet nicht, daß Gleichgültigkeit gegenüber der Gestaltung beruflicher Bildung angemessen ist; aber ihr Stellenwert relativiert sich.

*)Wesentliche Teile dieses Vortrages — ursprünglich ein Originalbeitrag für die wissenschaftliche Tagung des Projekts „Junge Frauen als Auszubildende und Berufstätige im Warenverkauf“ — wurden inzwischen auch an anderer Stelle publiziert: Hedwig Rudolph, „Viel Bewegung — wenig Fortschritt: Berufsbildungspolitik für Frauen“, in: Thomas, H., und Elstermann, G.(Hg.), Bildung und Beruf, soziale und ökonomische Aspekte, Berlin/New York 1985. Der Beitrag ist in der Dokumentation der Umsetzungsarbeit (Berichtsband) enthalten und wurde für diesen Bericht von der Autorin überarbeitet.

Literatur

- Alex, L. u.a.: Qualifikation und Berufsverlauf, Sonderveröffentlichung von BiBB und IAB, Berlin 1981
- Bargmann, H., Müller, K., Schickle, O., Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel, Ms. Heidelberg 1979
- Beck-Gernsheim, E.: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt/M. 1976

- Bednarz, I.: Berufswahl und Jugendarbeitslosigkeit. Wollen sie alle nur in Modeberufe? In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 5-6/1979, S. 134-137
- Clauß, Th., Fritz, W.: Qualifikation und Erwerbstätigkeit in den Einzelhandelsberufen, Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 56, BiBB Berlin 1983
- Duran, M., Klähn, M., Nassauer, M., Naumann, J., Rudolph, H.: Geteiltes Leid ist halbes Leid — Ein Binsenirrtum!, Berlin 1982
- Engelbrech, G.: Entwicklungstendenzen der Beschäftigung von Frauen 1960 — 1990, in: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/New York 1983, S. 161-164
- Engelbrech, G., Kraft, H.: Besonderheiten bei der Ausbildungs- und Berufswahl weiblicher Jugendlicher, in: Mitt AB 1/83, S. 39-52
- Heinz, W.R., Krüger, H. u.a.: Berufsfindung und Arbeitsmarkt. Forschungsprojekt, gefördert vom BMBW, Universität Bremen, 2. Zwischenbericht 1980
- Krüger-Müller, H.: Vorwort in: Bednarz-Braun, I.: Arbeiterinnen in der Industrie, München 1983, S. VII-XVII
- Lappe, L., Schöll-Schwinghammer, I.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen, Frankfurt/New York 1978
- Müller, W., Handl, J., Willms, A.: Frauenarbeit im Wandel — Forschungsfragen und Datenbasis, in: Müller/Willms/Handl (Hg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York 1983, S. 7-24
- Neuendorff-Bub, B.: Stereotype und geschlechtsspezifisches Verhalten, in: Eckert, R. (Hg.): Geschlechtsrollen und Arbeitsteilung, München 1979, S. 78-97
- Seidenspinner, G., Burger, A.: Mädchen'82. Redaktion Brigitte, im Verlag Gruner & Jahr/Deutsches Jugendinstitut, Hamburg 1982
- Weltz, F., Diezinger, A., Lullies, V., Marquardt, R.: Junge Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York 1979
- Willms, A.: Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland 1882-1980, in: Müller/Willms/Handl (Hg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York 1983, S. 107-181