

Rudolph, Hedwig

Book Part

Soll die katholische Arbeitertochter vom Land Karriere machen? Orientierungspunkte der beruflichen Bildung von Frauen

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1980) : Soll die katholische Arbeitertochter vom Land Karriere machen? Orientierungspunkte der beruflichen Bildung von Frauen, In: Universität Bremen (Ed.): Berufliche Bildung von Frauen: Arbeitsmaterialien, Tagungsschwerpunkt. Hochschultage Berufliche Bildung 1980, Universität Bremen, Universität Bremen, Bremen, pp. 89-107

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/10419/122984>

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

Soll die katholische Arbeitertochter vom Land Karriere machen?

- Orientierungspunkte der beruflichen Bildung von Frauen -

"Da wir nun angesichts der Frauenleistungen in allen Kulturstaaten und auf den verschiedensten Gebieten uns längst der wunderlichen Theorie entwöhnt haben, daß die Natur alle Gaben des Geistes auf das eine Geschlecht ausgeschüttet und das andere nur für das Gebiet sexueller Leistungen bestimmt habe, so können wir den wahren Grund für den Tiefstand industrieller Frauenarbeit nicht in der Eigenart des Geschlechtes finden. Wir finden ihn aber auch nicht in der kapitalistischen Wirtschaftsform allein, sondern vor allem in der Organisation des Männerstaates, wie er war und noch heute ist." (LISCHNOWSKA, 1910)

Ist diese Aussage von Maria Lischnowska aus dem Jahre 1910 durch den "gesellschaftlichen Fortschritt" überholt, ist die Diskriminierung überwunden? Dagegen sprechen die Vielzahl neuerer theoretischer Ansätze zum gespaltenen, dualen, geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt wie auch die empirischen Befunde, wonach Frauen von Arbeitsmarktsegmentation in besonderer Weise betroffen sind (JANSSEN-JURREIT, 1979). Geblieben ist mithin das Ziel, Ausbildungs- und Berufschancen unabhängig vom Geschlecht zugänglich zu machen. Und es ist weiterhin die Koalition kapitalistischer und patriarchaler Interessen, die einer Aufhebung der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung entgegensteht (HARTMANN, 1976). Und auch jene "wunderliche Theorie" feiert als "Bio-Soziologie" fröhliche Urstände (LAMBERT, 1978).

Ich will als ersten Schwerpunkt idealtypisch die Realität beschreiben, d.h. einerseits wie Frauen ihre Ausbildungs- und Berufswahl treffen (oder verfehlen) und andererseits was für die privaten Betriebe (aber i.d.R. auch öffentliche schulische und außerschulische Einrichtungen) als Anbieter von

Ausbildungsmöglichkeiten entscheidend ist.

Im zweiten Schwerpunkt beschäftigen mich mögliche Konkretisierungsformen der politischen Optionen für Frauen im Ausbildungs- und Berufsbereich. Orientierungspunkte sind notwendig interessengeleitet, nie objektiv. Wo sind die Interessen der Frauen besser aufgehoben: In der Parole "Frauen in Männerberufe!" oder "Rettet das weibliche Arbeitsvermögen!?" Gibt es einen dritten Weg? Und: Welchen Stellenwert haben Veränderungen im Ausbildungsbereich überhaupt für die gesellschaftliche Situation von Frauen?

Zur Ausbildungssituation von Frauen: Zwei Arten statistischer Diskriminierung

Die Bildungspolitiker frohlocken: Die "Katholische Arbeiter-tochter vom Land" als Symbol der Bildungsbenachteiligung in den 60er Jahren muß dem "Arbeiterkind vom Land" weichen, m.a.W. die Mädchen haben gleichgezogen - jedenfalls in den allgemeinbildenden weiterführenden Schulen. In der Berufsbildung bestehen weiterhin Defizite und Asymmetrien (MEIFORT, 1979):

- ein geringerer Prozentsatz der weiblichen Jugendlichen (verglichen mit männlichen) macht überhaupt eine berufliche Erstausbildung;
- die Ausbildungen konzentrieren sich auf sehr wenige Berufe;
- weniger qualifizierte und kürzere Ausbildung sind überrepräsentiert.

Diese Tatbestände werden häufig dem bornierten Berufswahlverhalten der Frauen angelastet. Tatsächlich aber spiegelt die Ausbildungsstatistik den Schnittpunkt von Angebot und Nachfrage auf dem Berufsbildungsmarkt, läßt also keinen Schluß darauf zu, ob Angebot oder Nachfrage die Grenzen

setzen. Die hohe Ausschöpfungsquote bei den Ausbildungsstellen für Mädchen einerseits und andererseits die Notwendigkeit staatlicher Finanzierungsanreize an Betriebe für zusätzliche Ausbildungsplätze sprechen dafür, daß die Ausbildungsstatistiken eher die Struktur des Angebots als die Präferenzen der Nachfragerinnen wiedergeben (SCHMARSOW, 1980). Die geläufige, die Frauen diskriminierende Interpretation der Statistiken verfährt nach dem Prinzip, das Opfer zu bestrafen.

Aber selbst wenn die Struktur der Ausbildungsverhältnisse der Wahl der Frauen entspräche, so entspräche dies einer realistischen Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen. Wozu das Risiko einer nicht-traditionellen langen und anspruchsvollen Ausbildung, wenn die Mehrzahl der Frauenarbeitsplätze doch weiterhin im typisch-weiblichen, schlecht bezahlten, unsicheren Bereich angeboten werden (KRÄMER u.a., 1980)?

Die bisherige Erfahrung zeigt z.B., daß die finanzielle Ermutigung der Betriebe durch den Staat zur Ausbildung von Frauen in "Männerberufen" noch keineswegs ihre Bereitschaft erhöht hat, ihnen (noch) nicht subventionierte Arbeitsplätze in diesem Bereich anzubieten (SCHMID- VON BARDELEBEN, 1980).

Wie der Prozeß der Berufswahl verläuft, welche Faktoren und Komponenten dabei einflußreich sind, werde ich weiter unten skizzieren. Wichtig ist mir an dieser Stelle der Hinweis darauf, daß Frauen - im Gegensatz zu Männern - nicht selbstverständlich auf außerfamiliäre Berufsrollen hin sozialisiert werden (WEEKS u.a., 1977). Da unsicher ist, ob die in der Berufsbildung vermittelten Qualifikationen überhaupt bzw. länger als nur vorübergehend im Rahmen der Erwerbsarbeit eingesetzt werden können oder müssen, erscheint die Berufswahl für Frauen nicht lebensgeschichtlich entscheidend, die Anpassung der eigenen Wünsche an das Machbare weniger enttäuschend.

Was aber "machbar" ist, hängt hauptsächlich ab von betrieblichen Entscheidungen über Umfang und Struktur des Ausbildungsplatzangebots. Das diesen Entscheidungen zugrunde liegende einzelwirtschaftliche Kalkül führt zu einer Polarisierung:

- Ausbildungsgänge, die Netto-Erträge abwerfen, weil sie kurz sind und/oder wenig Aufwand verursachen, werden tendenziell ausgeweitet.¹⁾
- Der Umfang der übrigen Ausbildungen dagegen wird umso strikter dem jeweiligen betrieblichen Bedarf angepaßt, je kostenträchtiger sie sind.

Parallel dazu ist eine Tendenz erkennbar, durch technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen den Fachkräftebedarf überhaupt zu reduzieren und damit die betriebliche Autonomie gegenüber den Unwägbarkeiten des Arbeitskräfteangebots abzuschirmen (sog. Betriebsansatz) (WELTZ u.a., 1974). Das schrumpfende Angebot qualifizierter Ausbildungsplätze wird flankiert durch die Aufspaltung des betrieblichen Arbeitsmarktes in Kern- und Randbelegschaften mit unterschiedlichen Lohn-, Aufstiegs- und Sicherheitsperspektiven (SENGENBERGER, 1978). Daß Frauen von beiden Maßnahmen überproportional betroffen sind, ist Ausdruck einer "statistischen Diskriminierung": (OFFE/HINRICHS, 1977). Wenn Ungleichbehandlung für Betriebe nützlich ist, so verspricht die Auswahl von Personengruppen, die über arbeitsmarktexterne Alternativrollen verfügen, das geringste Konfliktpotential. Frauen werden am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt diskriminiert, weil sie Frauen sind und sich daher mit ihren Hausfrauen- und Mutteraufgaben bescheiden könnten/sollten. Die Argumentation, Berufsausbildung und Beschäftigung von Frauen sei unökonomisch wegen ihrer längeren Fehl-

1) Dies geschieht weitgehend unabhängig vom jeweiligen Bedarf an entsprechenden qualifizierten Arbeitskräften, vermutlich sogar als Ersatz dafür (Berufsbildungsvertrag als Sondergenehmigung zur Ausbeutung jugendlicher Arbeitskraft).

zeiten, häufigerem Betriebswechsel, geringer Berufsidentifikation usw., ist zwar empirisch widerlegt (HOFBAUER, 1978), aber die Wirksamkeit von Vorurteilen ist bekanntlich nicht davon abhängig, daß sie zutreffen!

Vor dem Hintergrund der skizzierten Interessenlage ist es für die Betriebe funktional, wenn Frauen sich die Zumutung kurzer, wenig qualifizierter Ausbildungen gefallen lassen, zumal sich späterhin Ausbildungsdefizite als Legitimation für restriktive Arbeitseinsatzbedingungen bis hin zu "Freisetzung" (sprich: Arbeitslosigkeit) anbieten (LENHARDT, 1975).

Auch Optionen für bessere Zukünfte sind verbesserungsfähig

Woran könnte sich eine Strategie für die berufliche Bildung von Frauen orientieren, wo könnte sie ansetzen, zumal Nachfrage nach und Angebot von Ausbildung für Frauen sich wechselseitig strukturell ergänzen und in traditionellen Bahnen verfestigen?

Die Annahme, die verstärkte Einbeziehung von Frauen in Ausbildung und Erwerbsarbeit gehe einher mit einem Abbau der Diskriminierung, ist trügerisch; lediglich ihre Ausprägungsformen und Mechanismen der Durchsetzung haben sich verändert. Bem und Bem sprechen in diesem Zusammenhang von "latenten Diskriminierungen", "nicht-bewußter Ideologie", die z.B. unter der Formel von der "Andersartigkeit, aber Gleichwertigkeit" der Frauen auftreten (BEM und BEM, 1971). Mit "quasi-egalitären" Geschlechtsrollen umschreibt Holter den Tatbestand, daß geschlechtsspezifische Diskriminierung hauptsächlich noch in Mangelsituationen wirksam wird (z.B. bei Arbeitsmarktkrisen) (HOLTER, 1971). Indiz des zwischenzeitlichen gesellschaftlichen Wertewandels ist der Umstand, daß derartige Differenzierungen nicht mehr - weil ideologiegestützt - unhinterfragt bleiben, sondern der rationalen Legitimation bedürfen, z.B. durch "wissenschaftliche Untersuchungen". Psychologie und Biologie werden herangezogen um zu belegen, nicht

nur, daß Frauen anders sind als Männer, sondern daß diese Unterschiede auch Diskriminierung rechtfertigen (dazu später mehr).

Trotz aller Skepsis ist dennoch kaum zu leugnen, daß die Rigidität gesellschaftlicher Rollenvorstellungen insbesondere gegenüber Frauen in den letzten 20 Jahren Einbrüche zeigt. Die Renaissance der Frauenbewegung in Deutschland hat zu dieser Neubewertung wesentlich beigetragen, hat aber im Verlauf der Auseinandersetzungen selbst dazu gelernt:

- Ende der 60er Jahre glaubte sie naiv die Forderungen der "alten" proletarischen Frauenbewegung übernehmen zu können, wonach Erwerbsarbeit notwendige, aber auch hinreichende Bedingung für die Emanzipation der Frauen sei (BRANDT u.a., 1973). Der Sog des Arbeitsmarktes Anfang der 70er Jahre begünstigte die Eingliederung zahlreicher Frauen aber mit dem Nebeneffekt "einer wiederum frauendiskriminierenden Umstrukturierung des beruflichen Sektors" (SCHENK, 1979).
- Noch während der 70er Jahre wurde daher das Ziel des beruflichen Defizitausgleichs dahingehend differenziert, daß Frauen und Männer je zur Hälfte Zugang zu allen Berufen haben sollten. Der Einlösung dieses Anspruchs standen besonders hartnäckige Widerstände entgegen, wo es um hochqualifizierte und/oder traditionell mit Männer besetzte Berufe ging, d.h. in leitenden Positionen und im gewerblich-technischen Bereich generell.
- Daß ihre Forderung nach 50% aller Positionen seit einigen Jahren von Frauen selbst kritischer eingeschätzt wird, liegt nicht an der Einsicht in weibliche Qualifikationsdefizite oder mangelndes Durchsetzungsvermögen. Problematisch erscheint es vielmehr, daß man sich damit auf die Forderung nach Gleichheit bei der Ungerechtigkeit und Entfremdung beschränkt. Auslösende Momente waren einerseits ein gestärktes Selbstbewußtsein von Frauen (weibliche Kultur) und andererseits die Erfahrung, daß kleine Schritte in der besten Absicht in die falsche

Richtung führen können. M.a.W. kurzfristige Verbesserungen der Situation von Frauen können zur langfristigen Stabilisierung geschlechtsspezifischer gesellschaftlicher Arbeitsteilung beitragen.

Zwei Fragen stehen daher nicht zufällig im Mittelpunkt der aktuellen Diskussion um Ausbildungs- und Berufsperspektiven von Frauen:

- Was sind die sozialen Kosten der zunehmenden Vereinnahmung von Frauen durch berufliche Strukturen?
- Bestehen Chancen, den steigenden Strom von Frauen auf den Arbeitsmarkt zum Anlaß zu nehmen, um Ausbildungs- und Beschäftigungssystem grundsätzlich in Frage zu stellen oder gar zu verändern (BECK-GERNSHEIM, 1980)?

Konflikte zwischen Momenten weiblicher Kultur einerseits und beruflichen Erfahrungs- und Verhaltenszumutungen andererseits sind umso wahrscheinlicher und schärfer, je weniger Verbindungslinien zwischen Berufstätigkeit und "typischen Frauenaufgaben" bestehen. Daher will ich die erste Frage am Beispiel sogenannter Männerberufe andiskutieren. Die zweite Frage thematisiert die Rolle von Frauen/Frauenbewegung bei der Generierung sozialer Utopien. Dazu werde ich abschließend einige notwendig allgemeine und offene Überlegungen anfügen.

"Männerberufe" contra "weibliches Arbeitsvermögen"

Die Administration hat die Forderung der Frauenbewegung nach Aufhebung geschlechtsspezifischer Sperren im beruflichen Bereich zumindest ansatzweise aufgegriffen, indem sie Modellversuche "Mädchen in Männerberufen" initiiert und subventioniert. Da die Programme einen eigenständigen Themenbereich im Rahmen dieser Veranstaltung bilden, beschränke ich mich auf eine knappe, kritische Skizze.

Zu begrüßen ist die Chance, über die Programmdiskussion die Öffentlichkeit für die beschränkten Qualifizierungs- und Berufsmöglichkeiten zu sensibilisieren. Unverkennbar aber besteht auch das Risiko, daß sich die Maßnahmen letztlich gegen die Interessen der Frauen auswirken:

- Die Auslobung von Prämien für Frauenausbildung in bestimmten Berufen kann Frauen als "Belastungen" abstempeln, die überhaupt nur noch subventioniert ausgebildet werden.
- Die geringe Zahl der Frauen in den einzelnen Programmen zusammen mit der hohen Publizität verschärft die "Sondersituation" einer nicht-traditionellen Ausbildung und schmälert die positive Modellwirkung für andere Frauen.
- Die mittelfristigen Arbeitsmarktchancen einer Reihe von Berufen in den Programmen sind kaum sicherer als die vieler typischer Frauenberufe.
- Ungewiß ist auch die Wahrscheinlichkeit, später einen der Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz zu finden - ganz zu schweigen von beruflichen Aufstiegschancen. Das Programm heißt zwar offiziell "Modellversuch zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen", doch hat sich weitgehend der Kurztitel "~~Mädchen~~ Mädchen in 'Männerberufen'" durchgesetzt (BMBW, 1980). Diese Formulierung stützt die Annahme abgegrenzter Anspruchs-/Einflußbereiche und entspricht der Vorstellung vom Arbeitsmarktgeschehen als Null-Summen-Spiel: Was die Frauen gewinnen, müssen die Männer verlieren. Damit wird patriarchaler Widerstand nachgerade herausgefordert.

Unterdessen aber ist die Diskussion der Frauen - wie oben erwähnt - bereits in kritische Distanz zur Forderung nach "50% aller (qualifizierten) Arbeitsplätze für Frauen!" gegangen: Stichwort "weibliches Arbeitsvermögen" (BECK-GERNSHEIM, 1976). Die Beobachtungen und Argumente, die

zur Plausibilisierung einer besonderen Qualität weiblichen Arbeitsvermögens angeführt werden, können und sollen hier nicht entfaltet werden. Zentral erscheinen mir die Aussagen, daß

- Hausarbeit, ungeachtet ihrer tendenziellen Prägung durch die industriellen Lohnarbeitsstrukturen, noch wesentliche Momente von Gebrauchswertorientierung enthält und, daß
- die Sozialisation von Frauen für und durch Hausarbeit diese Gebrauchswertorientierung erfordert und vermittelt, was sich in qualitativem Zeit- und Raumbewußtsein ebenso ausdrückt wie in Identifikation und Empathie bei der Aufgabenerledigung und im Umgang mit Menschen (OSTNER, 1978).

Frauen, so lautet die Schlußfolgerung, hätten allen Anlaß, auf diese ihre Fähigkeiten stolz zu sein und sie zu "bewahren", auch wenn sie generationenlang als "weibliche Schwäche" belächelt und inzwischen auch von den Frauen selbst als Negativposten abgewertet worden waren. Der Appell an die Frauen, die "Stärke weiblicher Schwäche" (MILLER, 1977) zu erkennen und zu nutzen, ist jedoch zweischneidig: Ist es nicht nur eine Wendung des Konflikts nach innen (Euch geht es mies, weil ihr euch mies fühlt!)? Wie sollen sich Frauen nach Jahrhunderten der Subordination am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen?

Die feministische Diskussion um das weibliche Arbeitsvermögen plädiert nicht für die Rückkehr zur häuslichen Idylle, sondern für ein sorgfältigeres Abwägen vermeintlich fortschrittlicher Ideen wie z.B. "Frauen in Männerberufen" (BECK-GERNSHEIM/OSTNER, 1978). "Kapital" und "Patriarchat" stehen jedoch bereit, um die Argumente entsprechend ihren Interessen an der Beibehaltung der gesell-

schaftlichen Ungleichheit zu wenden.

Sogar eine wissenschaftliche Disziplin, die Bio-Soziologie, wurde etabliert, um den biologischen Grundlagen von Geschlechtsunterschieden nachzuspüren (LAMBERT, 1978). Mit enormen Aufwand wurden in einer Unzahl von Untersuchungen viele menschliche Erfahrungsebenen und Verhaltensaspekte bezüglich biologisch bedingter Unterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Politischer Motor war offenbar die Annahme, biologisch bedingte Geschlechtsunterschiede seien unvermeidlich, weil entwicklungsgeschichtlich und ontogenetisch bedingt. Die Ausbeute ist mäßig: Nur bei aggressivem Verhalten und räumlich-visuellem Denken ließen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern eindeutig belegen. (SCHENK, 1979), aber selbst hier sind die Erscheinungsformen nie "rein" biologisch, sondern stets sozial mitgeprägt.

Gefährlich ist diese Forschungsrichtung durch die moralische Überformung ihrer Ergebnisse und die politischen Schlüsse, die darauf gegründet werden und die auf eine Legitimation von Diskriminierung hinauslaufen. Während beim gegenwärtigen politischen Diskussionsstand weitgehender Konsens erreicht ist, daß sozial bedingte Geschlechtsunterschiede kompensationsbedürftig und -fähig sind, wird von den Bio-Soziologen suggeriert, biologische Unterschiede seien "harte Fakten", die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Dagegen: Zwar können nur Frauen Kinder gebären, aber die Belastung der Frauen mit den "Kosten" der gesellschaftlichen Reproduktion ist eine politische Entscheidung, d.h. sie ist änderungsfähig. Die Gründe für geschlechtsspezifische Unterschiede sind von nachgeordneter Bedeutung; wichtig ist die Frage, ob die Beibehaltung der Unterschiede mit Aspekten sozialer Gerechtigkeit verträglich ist (LAMBERT, 1978).

Wann kommt Schneewittchen als Bergbau-Ingenieurin zu den Zwergen zurück?

Angesichts der starken konservativen Tendenz in der gesellschaftlich-politischen Argumentation und deren "wissenschaftlichen Büttel" will ich exemplarisch einige Befunde zum gewandelten Verhältnis von Frauen gegenüber naturwissenschaftlichen und technischen Berufen referieren.

Auch bei Berufswahl und Berufsbiographie von Frauen lassen sich neben bzw. über den sozialisatorischen Komponenten die sozialstrukturellen Mechanismen zur Erhaltung der "Tradition" erkennen. Nicht zufällig wird vor allem aus den USA und Großbritannien über Erfahrungen von Frauen in neuen Ausbildungs- und Berufsfeldern berichtet. Diese Länder (und - nicht zu vergessen - Schweden) haben ihre politischen Vorstellungen über egalitäre gesellschaftliche Stellung von Frauen und Männern u.a. in gesetzliche Bestimmungen zum Abbau von Diskriminierungen insbesondere am Arbeitsmarkt umgesetzt. Erweiterte Berufsperspektiven verbreitern auch die Basis für Ausbildungsentscheidungen.

Berufswahl kann interpretiert werden als lebensgeschichtlicher Prozeß, in dem Individuen versuchen, sich Arbeitswelten zu erschließen, die ihrem Persönlichkeitstyp entsprechen (HOLLAND, 1966). Dabei sind die wesentlichen Fragen: Welche Informationen werden als relevant für die Entscheidungsfindung herangezogen, und wie werden sie verarbeitet? Die Tatsache, daß Frauen ausgeprägter als Männer eine Ähnlichkeit zwischen dem Berufsstereotyp und ihrem idealen Selbst (statt ihres erwarteten Selbst) anstreben, spiegelt ihren größeren Druck zur Anpassung an gesellschaftliche Erwartungen (BURGOYNE, 1979). Was aber die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen beinhalten, haben Mädchen schon im frühen Kindesalter internalisiert. Die für die Persönlichkeitsformung unverzichtbare stabile Geschlechtsrollenidentität ist bereits mit 5-6 Jahren

entwickelt (WEEKS u.a., 1977) und sie orientiert sich am "gesellschaftlichen Durchschnitt", nicht an "Ausnahmehmodellen", auch wenn sie im unmittelbaren Lebenszusammenhang (Mutter) erfahren werden. So ist es nicht überraschend, daß Mädchen im 2. Schuljahr auf die Frage nach ihrem Ausbildungswunsch weit häufiger traditionelle Berufe nennen als nicht-traditionelle (KRIEDBERG u.a., 1978). Die Berufswünsche von etwa 10-jährigen Mädchen liegen zwar teilweise im nicht-traditionellen Bereich, ihre Berufserwartungen sind jedoch durchgängig traditionell: Differenzierte Berufsorientierung bricht sich an der Realität der beobachteten Sperren im Beschäftigungsbereich (WALSH, 1979). Frauen können nur die Ausbildungschancen wahrnehmen, die sie wahrnehmen, d.h. sie bemühen sich nur um Ausbildungen, wo das Berufsfeld ihnen zugänglich ist oder erscheint!

Daß die Berufswahl schon während der Schulzeit zumindest vor-entschieden wird, ist inzwischen ein Allgemeinplatz. Üblicherweise wird unterstellt, durch Koedukation würden geschlechtsspezifische Leistungsunterschiede insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern am besten vorgebeugt (SCHMARSOW, 1980). Erfahrungen aus USA und GB belegen jedoch, daß Mädchen entschieden mehr profitieren in Mädchenschulen/-Colleges (FINN, 1980). Offenbar sind die Erfahrungen von Mädchen und Frauen in diesen Schulen ermutigender, z.B. weniger Stereotype im Lernarrangement, breites Angebot von Inhalten, attraktive männliche und weibliche Rollenmodelle, Förderung der Problemlösungsfähigkeit aller Schülerinnen, Unterstützung positiver Selbsterfahrung.

Dennoch: Nur wenige Frauen streben bislang einen naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf an. Die unterschiedlichen Gründe, die dafür benannt/vermutet werden, lassen sich in dem ausgeprägt männlichen "Image" von Naturwissenschaft und Technik zusammenfassen (KELLY/WEINREICH-HASTE, 1979). Banaler ausgedrückt: Es sind wenig Frauen in diesem Bereich, weil alle wissen, daß wenig Frauen dort sind (LANTZ, 1979).

Die Skepsis, Frauen würden beim Eindringen in nicht-traditionelle Berufsbereiche von den dort herrschenden männlichen Strukturen vereinnahmt, ist nicht ganz unbegründet. Paneluntersuchungen bei Ingenieur-Studentinnen in den USA stellen z.B. bereits nach einem Jahr eine deutliche Verschiebung der Orientierungen fest: Von Personenbezug und Helfen-Wollen hin zu männlichen Normen der Sach- und Problemorientierung (GARDNER, 1976). Diese Anpassung erfolgte als Verarbeitung der Erfahrung, daß Abweichungen von "männlichen Normen" insbesondere in Naturwissenschaften und Technik geahndet werden (ALDRICH, 1978).

Der Druck zur Anpassung durch die institutionelle Struktur wird vordergründig mit dem Argument der Wahrung wissenschaftlicher Standards "gerechtfertigt". Mindestens ebenso wichtig erscheint mir jedoch die Absicht, auch die Form der Aneignung von Natur, wie sie von Männern geprägt ist, als alleingültig durchzusetzen. Gerade weil Naturwissenschaft und Technik als (letzte?) Domäne der Männer gelten, ist hier schon das "Fußfassen" von Frauen besonders schwierig; trotz ihrer allmählich wachsenden Zahl ist nicht so bald mit einem Paradigmenwechsel zu rechnen, wie er jüngst in den Kultur- und Sozialwissenschaften eingeleitet wurde.

Sollen sich Frauen mithin "aus der Technik raushalten"? Technik prägt und verändert den privaten wie den beruflichen Alltag auch von Frauen. Ihre Verweigerung einer aktiven Mitgestaltung von technischer Entwicklung würde nichts zum Besseren wenden, nur die Situation des "Opfers" verlängern. Worauf es also entscheidend ankommt, ist eine kritische Reflexion der Erfahrungs- und Verhaltenszumutungen durch technische und institutionelle Strukturen, um daraus neue Formen des Widerstands bei der Aneignung von Natur zu generieren.

Die Aufgabe ist schwierig, aber die Voraussetzung insofern günstig, als Frauen in Naturwissenschaften und Technik offenbar durch ein besonders hohes Innovationspotential ausgezeichnet sind. Während traditionelle Berufswahl i.d.R. Hand in Hand geht mit konservativer Einstellung z.B. auch zu Partnerbeziehungen (CRAWFORD, 1978), tritt distanzierte Übernahme von Geschlechtsrollenstereotypen häufig zusammen mit überdurchschnittlicher intellektueller Leistungsfähigkeit auf (NASH, 1975).¹⁾

Ein Zusammentreffen von nicht-traditionellen Werten und nicht-traditionellem Verhalten ist häufig bei sogenannten androgynen Frauen feststellbar. Dem Konzept "androgyn" liegt die Annahme zugrunde, daß männliches Verhalten einerseits und weibliches andererseits nicht zwei Pole eines Kontinuums sind, sondern auf unterschiedlichen Skalen liegen. Eine Person, die etwa gleich viele männliche wie weibliche Eigenschaften zeigt, verfügt damit über ein besonders flexibles Verhaltensrepertoire (YANICO u.a., 1978), kann situationsangemessen reagieren, statt sich geschlechtsspezifisch, d.h. in besonderem Maße sozial normiert, verhalten zu müssen. Androgyne Frauen erweisen sich freier in Bezug auf nicht-traditionelle Berufsentscheidungen (STOCKTON u.a., 1980) und sind auch stärker berufsorientiert (PARSONS u.a., 1978).

Die Manifestation abweichenden Verhaltens durch Frauen in einer Männerdomäne wie dem Ingenieurbereich ist umso bemerkenswerter, weil Frauen hier ob ihrer geringen Zahl ohnehin besonderen Verhaltens- und Erfahrungszumutungen ausgesetzt sind. Das Syndrom "tokenism" umschreibt die Fülle von Pressionen - insbesondere den Ausschluß aus dem inoffiziellen Informationssystem (KAUFMANN, 1978) -, die sich quasi automatisch bei sehr asymmetrischer Gruppenzusammensetzung her-

1) Dies ist nicht als Kausalkette mißzuverstehen, zumal das Geschlechtsrollenverhalten bereits vor dem visuell-räumlichen Denken geprägt ist, auf das sich in der referierten Untersuchung die intellektuelle Leistung bezieht.

ausbilden und die wenigen "Andersartigen" dazu bringen, sich als Außenseiter zu fühlen und zu verhalten (KANTER, 1976).

Der Rückzug auf die Weiblichkeit einerseits und der Sturm auf die Männerberufe andererseits greifen mithin als Strategien zu kurz. Das überfällige Ziel, die Aufhebung der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung, wird bei der ersten Alternative ignoriert, bei der zweiten quantitativ ausgebleicht. Orientierungspunkte für die berufliche Bildung von Frauen können weder die Verweigerung noch die Willfähigkeit bei der Anpassung an männlich geprägte Berufsstrukturen sein. Daß juristische und sonstige künstliche Barrieren für Frauen beim Zugang zu Berufen/ Berufsbereichen abzubauen sind, bedarf keiner Diskussion. Entscheidend wird sein, ob und wieweit es den Frauen gelingt, in Ausbildung und Beruf dem Druck der Lohnarbeitsstrukturen Widerstand zu leisten.

Damit ist ein politisches Dilemma aufgezeigt: Die emanzipatorische Chance, die in der Aufweichung von Geschlechterrollenstereotypen liegt, kann sich nur entfalten, wenn die gesellschaftlichen Strukturen dies tolerieren und nicht ahnden. Was das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem angeht, so werden bislang Freiräume hauptsächlich von Frauen geschaffen und wahrgenommen - gegen Widerstand, aber immerhin. Damit tragen Frauen im wesentlichen die Kosten des gesellschaftlichen Fortschritts. Die Männer werden sich verändern, wenn die Frauen sich verändern?

Auch und gerade wenn die enge Verkopplung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gelockert werden soll, i.S. daß sich Ausbildung nicht in ihrer Zulieferfunktion für den Arbeitsmarkt erschöpft, muß die Ausbildungsstrategie auf veränderte gesellschaftliche Strukturen abzielen. Berufsbildung von Frauen kann sich nur soweit praktisch folgenreich egalitär auswirken, wie auch in anderen gesellschaftlichen Strukturen (Familie, Schule, Arbeitsmarkt) geschlechtsspezifische Diskriminierung abgebaut wird (EPSTEIN, 1971).

LITERATUR

ALDRICH, M.L.:

Women in Science. in: Signs, Vol. 4, No 1 (Herbst '78),
126-135

BECK-GERNSHEIM, E.:

Das halbierte Leben. Frankfurt/M. 1980

BECK-GERNSHEIM, E.:

Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Frankfurt/M. 1976

BECK-GERNSHEIM, E. u. OSTNER, I.:

Frauen verändern - Berufe nicht? in: Soziale Welt, 1978, H. 3

BEM, S.L. u. BEM, D.J.:

Training a woman to know her place. The power of non conscious
ideology. in: Garskof, M.H. (Hrsg.): Roles women play, Behmont
1971, S. 84-98

BRANDT, G.; KOOTZ, J.; STEPPKE, G.:

Zur Frauenfrage im Kapitalismus. Frankfurt/M. 1973

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft

BMBW:

Mädchen in "Männerberufen": Berufe für Männer und Frauen.
Bonn 1980

BURGOYNE, P.H.:

Concepts of Present Self, Expected Self, and Ideal Self in Voc.
Preferences and Expectations. in: Journal of Vocational Behavior,
Vol. 14 no. 2 April '79, 134-144

CRAWFORD, J.D.:

Career Development and Career Choice in Pioneer and Traditional
Women. in: JVB Vol. 12, no. 2, April '78, 129-139

EPSTEIN, E.F.:

Women's place. Options and limits in professional careers.
Berkeley, Los Angeles, London 1971

FINN, J.D.:

Sex Differences in Educational Outcomes: A Cross-National Study.
in: Sex Roles, Vol. 6, No. 1, 1980, 9-26

GARDNER, R.E.:

Women in engineering: The impact of attitudinal differences on educational institutions. in: Engineering Education, Dec. 1976, S. 233-240

HARTMANN, H.:

Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. in: M. Blaxall u. B. Reagan: Women and the Workplace. Chicago, London 1976, S. 137-169

HOFBAUER, H.:

Die Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen. in: MittAB 2/1978, S. 131-147

HOLLAND, J.L.:

The psychology of vocational choice: A theory of personality types and environmental models. New York, 1966

HOLTER, H.:

Sex roles and social change. in: Acta Sociologica, 1970/1971, 13/14, S. 2-12

M. JANSSEN-JURREIT (Hrsg.):

Frauenprogramm - Gegen Diskriminierung. Reinbek b. Hamburg 1979

KANTER, R.M.:

The Policy Issues. Presentation VI. in: M. Blaxall und B. Reagan: Women and the workplace. Chicago, London, 1976, S. 282-291

KAUFMANN, D.R.:

Associational Ties in Academe: Some Male und Female Differences. in: Sex Roles, Vol. 4, No 1, 1978, 9-21

KELLY, A.; WEINREICH-HASTE, H.:

Science is for Girls? in: Women's Studies International Quarterly, Vol. 2, No 3, 1979, 275-299

KRÄMER, B.; REINKE, G. u. ZANDER, Ch.:

Berufsorientierung: Wenn Mädchen einen gewerblich/technischen Ausbildungsberuf ergreifen wollen... in: arbeiten + lernen, 2. Jg., H. 7, April 1980, S. 5-7

KRIEDBERG, G.; BUTCHER, A.L.; WHITE, K.M.:

Vocational Role Choice in Second- and Sixth-Grade Children.
in: Sex Roles, Vol. 4, No 2, 1978, 175-181

LAMBERT, H.H.:

Biology and equality: a perspective on sex differences.
in: Signs, Vol. 4, No 1 (Herbst 1978), S. 97-117

LANTZ, A.:

Strategies to increase the number of women in science.
in: Signs, Vol. 5, No 1 (Herbst 1979), S. 186-189

LENHARDT, G.:

Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit. in: Leviathan,
Jg. 3, H. 3 (1975)

LISCHNOWSKA, M.:

Die handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau (1910)
zit.nach G. Brinker-Gabler: Frauenarbeit und Beruf. Frankfurt/M.
1979, S. 218- 234

MEIFORT, B.:

Ausbildungsplätze nach Geschlecht. in: M. Janssen-Jurreit (Hg.):
Frauenprogramm. Reinbek b. Hamburg 1979, S. 56-68

MILLER, J.B.:

Die Stärke weiblicher Schwäche. Frankfurt/M. 1977

NASH, S.C.:

The Relationship among sex-role stereotyping, sex-role
preferences and the sex difference in spatial visualization.
in: Sex Roles, Vol. 1, No 1, 1975, 15-32

OFFE, C. u. HINRICHS, K.:

Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter"
Gruppen von Arbeitnehmern. in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/
Claus Offe (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied und
Darmstadt 1977, S. 3-61

OSTNER, I.:

Beruf und Hausarbeit. Frankfurt/M. 1978

PARSONS, J.E.; FRIEZE, I.H.; RUBLE, D.N.:

Intrapsychic Factors Influencing Career Aspirations in
College Women. in: Sex Roles, Vol. 4, No 3, 1978, 337-347

SCHENK, H.:

Geschlechtsrollenwandel und Sexismus. Weinheim und Basel 1979

SCHMARSOW, Ch.:

Frauen und Beruf. in: arbeiten + lernen, 2. Jg., H. 7, April 1980, S. 12-18

SCHMID- VON BARDELEBEN, R.:

Berufsausbildung von Mädchen in gewerblich/technischen Ausbildungsberufen. in: arbeiten + lernen, 2. Jg., H. 7, April 1980, S. 3f.

SENGENBERGER, W. (Hrsg.):

Der gespaltene Arbeitsmarkt. Frankfurt, New York 1978

STOCKTON, N.; BERRY, J.; SHEPSON, J.; UTZ, P.:

Sex-Role and Innovative Major Choice among College Students. in: JVB Vol. 16, No 3, June '80

WALSH, W. Bruce:

Vocational Behavior and Career Development, 1978 - A Review. in: Journal of Vocational Behavior, Vol. 15, No 2, Oct. 1979, S. 119-154

WEEKS, M.O.; THORNBURG, K.R.; LITTLE, L.F.:

The Impact of Exposure to Nontraditional Vocational Role Models on the Vocational Role Preferences of Five-Year-Old Children. in: Journal of Vocational Behavior, Vol. 10, No 2, April 1977, 139-145

WELTZ, F.; SCHMID, G.; SASS, J.:

Facharbeiter im Industriebetrieb. Frankfurt/M. 1974

YANICO, B.J.; HARDIN, S.I.; MC LAUGHLIN, K.B.:

Androgyny and Traditional versus Nontraditional Major Choice among College Freshmen. in: JVB, Vol. 12, No 3, June 1978, 261-269