

entsteht nur dann, wenn der erhöhte Arbeitsschutz – gesetzeswidrig – als Vorwand zur Lohnminderung mißbraucht wird.

Wiederholte hochstrichterliche Rechtsprechung sowie das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz nach § 612 II BGB normieren ausdrücklich: „Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten“. Angemessen ist für eine Novellierung einzig die Orientierung an einer wirksamen Regelung des umfassenden Gesundheitsschutzes für alle abhängig Beschäftigten. Solcherart Regelungen können von vielerlei Faktoren abhängig sein: vom Arbeitsplatz, von Alter und Geschlecht der/des Betroffenen, ihrer/seiner individuellen Leistungsfähigkeit und vieles andere mehr. Jedenfalls führen schematische Regeln sicherlich nicht zu dem gewünschten Ergebnis. Daher sind differenzierte Kenntnisse der fraglichen Arbeitsplätze unabdingbare Voraussetzung für befriedigende Lösungen.

Anmerkungen

- [1] Meisel, P.G. und Hirsemann, W.: Arbeitszeitordnung. Kommentar, Berlin-Frankfurt/M. 1970. Vorbemerkung zu § 16 Anm. 3, S. 252.

- [2] Gernhuber, J.: Lehrbuch des Familienrechts. München 1971, S. 47
 [3] Valentin, H. u. a.: Arbeitsmedizin, Stuttgart 1971, S. 81.
 [4] Vgl. Dobberthien, M.: Zwischen Gesundheitssicherung und Hausfrauenideologie der Frauenarbeitsschutz. In: Kasiske, R. (Hrsg.) Gesundheit am Arbeitsplatz. Reinbek 1976, S. 154 f.
 [5] Vgl. dazu auch: Dobberthien, M.: Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 34 (1981), Heft 4, S. 236
 [6] Lowisch, M.: Teilgutachten Arbeitsrecht. In: Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten? Gutachten für den 50. Deutschen Juristentag, München 1974, S.D. 39 ff.

Weitergehende Literatur

- Überprüfung von Arbeitsschutzvorschriften für Frauen, Stellungnahme des DGB. In: Frauen und Arbeit 1/2 1981, S. 1-16.
 DOBBERTHIEN, M.: Kritik des Frauenarbeitsschutzes. In: ZRP 5/1976, S. 105-110
 KRELL, G. und TAMMLING, B.: Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau. Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter. In: Frauenprogramm, hrsg. von Marielouise Janssen-Jurreit, Reinbek 1979.

Helga Foster / Monika Oels

Neue Ziele der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen

INFO-PARTNER



1. Zur Analyse der gegenwertigen Problemlage

1.1 Arbeitsmarkt und berufliche Weiterbildung. zu wenig Platz für Frauen

Knapp 2 Millionen Arbeitslose, über 2,1 Millionen Sozialhilfeempfänger/innen sind inzwischen in der Bundesrepublik Deutschland registriert. Diese nüchternen Zahlen lassen das psychische und materielle Elend nur ahnen, das sich für Betroffene und ihre Angehörigen dahinter verbirgt [1]. Nimmt die Arbeitslosigkeit, wie es in den meisten Prognosen erwartet wird, weiterhin zu, werden sich die Probleme der Arbeitslosen mit „Mehrfachbeeinträchtigungen“ [2] (Gesundheit, Alter, Ausbildung usw.) verschärfen. Diese Personengruppe, die in der Verbraucherbildung mit Obdachlosen durch den Begriff der „Multiproblemgruppe“ [3] bezeichnet ist, wird dann auch für die Berufsbildung mit Arbeitslosen zur dauerhaften Herausforderung werden. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Beeinträchtigung und Gefährdung, fehlender Qualifikation und Verarmung macht deutlich, daß für diese komplexen Probleme das bestehende Instrumentarium der Berufsbildung erweitert werden muß.

Internationale Konferenzen haben in den letzten beiden Jahren öffentlich gemacht, daß weibliche Arbeitslose zu den Zielgruppen gehören, die von solchen Problemen auf vielfältige Weise betroffen sind [4]. Von diesem internationalen Erfahrungsaustausch gingen starke Impulse für Innovationen in der Berufsbildung mit arbeitslosen Frauen aus.

Insbesondere Frauen mit geringer beruflicher Qualifikation sollten mehr Chancen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation und ihrer beruflichen Qualifizierung eingeräumt werden. Denn in der Bundesrepublik Deutschland verfügen Frauen wesentlich seltener als Männer über einen beruflichen Abschluß. 53 Prozent der weiblichen Wohnbevölkerung (20- bis 69jährige einschließlich Ausländerinnen), aber nur 25 Prozent der männlichen Wohnbevölkerung konnten keine formalisierte Berufsausbildung ab-

schließen [5]. Unter den weiblichen Erwerbspersonen sind es 44 Prozent [6]. Bei den jüngeren Frauen war zwar in den letzten Jahren eine deutliche Abnahme des Anteils derjenigen zu verzeichnen, die keinen Ausbildungsabschluß vorweisen konnten; unter den nachrückenden Jugendlichen stellen Mädchen jedoch wieder einen überproportional hohen Anteil an den Ausbildungplatzsuchenden und Arbeitslosen [7]. Selbst Berufe, die traditionell und überwiegend von Frauen besetzt sind, werden vielfach nur un- und angelernt von ihnen ausgeübt (Tabelle 1).

Tabelle 1: Anteil der Frauen ohne Berufsausbildungsabschluß in einigen ausgewählten Berufsgruppen [8]

Warenaufmacher, Versandfertigtmacher (z. B. Packer, Warenprüfer, Sortierer usw.)	77 %
Hauswirtschaftliche Betreuer	75 %
Koche	73 %
Näher	64 %
Verkaufser	32 %
Groß-/Einzelhandelskaufleute	28 %
Büroangestellte	25 %
Bankangestellte	24 %

Hatten Frauen sich in „männliche“ Berufsbereiche wie die Metall-/Elektrobranche vorgewagt, so fanden sie dort in der Regel nur einfache monotone Arbeitsplätze vor [9], Lücken in der Technologieentwicklung und -anwendung, die dann im Zeichen der Wirtschaftskrise verstärkt durch Automation und Entlassungen geschlossen wurden. Selbst Facharbeiter unter den männlichen Arbeitskräften in dieser Branche werden neuerdings von dieser Entwicklung betroffen. Beim einsetzenden Verdrängungswettbewerb haben auch ausgebildete Frauen nur wenig Chancen auf Einstellung.

2) Forderungen nach Verbesserungen der besonderen Situation von Frauen in der beruflichen Bildung fällt jedoch dem „erlernen Beruf“ als bildungspolitischer Priorität nach wie vor die größte Aufmerksamkeit zu, er gibt nämlich das wesentliche Merkmal von Status ab und wird – anders als in anderen Ländern – in einem einphasigen formalisierten Prozeß erlernt und formal zertifiziert. Spätestens seit Einbruch der Krise 1974 und nach jahrelanger Massenarbeitslosigkeit ist aber deutlich geworden, daß allein mit der Zielsetzung „Nachholen des beruflichen Abschlusses“ die Lösung von Arbeitsmarktproblemen nicht vorangetrieben werden konnte. Insbesondere trug sie nicht dazu bei, diejenigen, die keinen beruflichen Abschluß hatten, während ihrer Arbeitslosigkeit dann auch tatsächlich zu erreichen und in berufsqualifizierenden Lehrgängen zu den entsprechenden Abschlußprüfungen zu führen. Statt dessen hielt sich der Anteil der Un- und Angelernten an den Arbeitslosen mit über 50 Prozent weitgehend konstant [10]. Der Anteil arbeitsloser Frauen an den Arbeitslosen sank ebenfalls nicht unter die 50 Prozent-Grenze, obwohl sie nur 37 Prozent der Gesamtbeschäftigtenzahl stellen [11].

Durch die vorhandenen Weiterbildungsangebote konnte bisher weder das Problem der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Un- und Angelernten an abschlußbezogenen Lehrgängen gelöst werden, noch gelang es, Frauen für andere als die kaufmännischen Weiterbildungsangebote verstärkt zu werben. Auch gezielte Bemühungen wie Motivationskurse für Arbeitslose (vgl. Kap. 2.3) oder Eingliederungshilfen für „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes haben nicht dazu geführt, daß die Arbeitslosen mit geringer Qualifikation in berufsqualifizierende abschlußbezogene Maßnahmen verstärkt eingetreten waren [12].

Diese Situation kann nicht nur darauf zurückgeführt werden, daß es sich bei den un- und angelernten Arbeitslosen eben um „bildungsferne Schichten“ handelt, deren vorangegangenes Bildungsdefizit im Erwachsenenalter „kumuliert“ und die deshalb nicht bereit sind, an Weiterbildung teilzunehmen. Es muß vielmehr auch die Tatsache berücksichtigt werden, daß sie einem Weiterbildungsangebot gegenüberstehen, das nach wie vor in Inhalt, Form, Methode und Zielsetzung festhält an Vorstellungen, die 1. von einem motivierten, lerngewohnten Teilnehmerkreis ausgehen und 2. eine geschlechtsspezifische Differenzierung weiterführen. Hinzu kommt, daß die „Belohnung“ für erfolgreiche Weiterbildungsbeteiligung, nämlich die in Aussicht gestellte berufliche „Verwertung“ des neu Erlernten in einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit, angesichts wachsender Arbeitslosigkeit immer fraglicher wird. Dadurch dürfte das Interesse insbesondere an langfristigen Maßnahmen zusätzlich sinken. Bildungs- und geschlechtsspezifische Benachteiligung, die ihren Ausdruck in der Arbeitslosigkeit der Betroffenen findet, kann nicht ohne Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen der Betroffenen, der Situation des Arbeitsmarktes und der gesellschaftlichen Entwicklungen abgebaut werden. Notwendig ist eine differenzierte Vorgehensweise bei den Weiterbildungsangeboten, vor allem unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielgruppen. Die berufliche Weiterbildung muß die hier kurz skizzierten Probleme deshalb als Herausforderung für ihre Praxis annehmen.

1.2 „Konsolidierung“ des Arbeitsförderungsgesetzes: Auswirkung der Kürzungen

Die Sparpolitik der Bundesregierung trifft trotz steigender Arbeitslosigkeit auch die Bundesanstalt für Arbeit. Besonders die erheblichen Kürzungen, die durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) [13] in Kraft traten und durch neue Regelungen für die Zumutbarkeit von Arbeit noch verschärft werden, werden kaum dazu beitragen, die besonderen Probleme von Frauen in der Berufsbildung und am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Frauen werden von diesen Maßnahmen besonders hart betroffen, weil,

- diejenigen, die vorher nicht Beitragszahler waren, nicht mehr voll gefordert werden können, auch wenn sie gezwungen sind, eine Beschäftigung aufgrund veränderter persönlicher Verhältnisse aufzunehmen;
- Hausfrauenjahre nicht mehr gleichwertig mit Berufsjahren sind, wenn es um die Forderungsvoraussetzungen für eine berufliche Fortbildung geht;
- Einsparungen beim Unterhaltsgeld für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen vorgesehen werden, da die der Berechnung zugrundeliegenden Löhne bei Frauen ohnehin rund ein Drittel niedriger als die der Männer sind und sie daher verstärkt auf Sozialhilfe angewiesen sein werden;
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bei Arbeitgebern des öffentlichen Rechts nicht mehr genehmigt werden sollen, denn 70 bis 90 Prozent aller in ABM-Maßnahmen geforderten Frauen waren bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt;
- diejenigen keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld haben werden, die weniger als zwölf Monate Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zuvor entrichtet haben. Davon sind nur Saisonarbeiter/innen ausgenommen, nicht aber die 190 000 Frauen pro Jahr, die in Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als drei Monaten Dauer (bei insgesamt 540 000 weiblichen Vermittelten) vermittelt werden [14].

Die neue „Zumutbarkeitsregelung“, wie sie jetzt im Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit beschlossen worden ist, trifft vor allem teilzeitarbeitsuchende Frauen, da sie nach viermonatiger Arbeitslosigkeit auch in Ganztagsstellen vermittelt werden dürfen. Zur Ablehnung einer Ganztagsstätigkeit muß nicht nur ein Kind unter 16 Jahren vorhanden sein, sondern – entgegen der bisher nicht aufgehobenen Aufsichts- und Sorgerechtspflichtung der Eltern – auch noch dessen „Aufsichtsbedürftigkeit“ festgestellt werden. Auch die Belastung durch die langfristige Pflege eines kranken Familienangehörigen ist nach Ablauf der Viermonatsfrist kein ausreichender Grund mehr für die Ablehnung einer Ganztagsstätigkeit, obwohl sie für Krankenkassen- und Sozialhilfeeinstats eine Entlastung, für den Patienten den Erhalt des gewohnten sozialen Umfelds bedeutete. Die Erhöhung der taglichen zumutbaren Wegezeiten zum Arbeitsplatz auf zweieinhalb Stunden wird Frauen mit familiären Verpflichtungen ebenfalls besonders treffen.

Daß die Bundesregierung in Zukunft Frauen, die sich beruflich fortbilden, in Härtefällen die Kosten der Kinderbetreuung bis zu einem Höchstbetrag von DM 60,- monatlich erstatten will, muß angesichts der obigen Kürzungen von Leistungen wie ein Kuriosum erscheinen und wird aufgrund der verbreiteten Gebührenerhöhungen der Kommunen, die ihre leeren Kassen auffüllen wollen, kaum noch für die Betreuung eines einzigen Kindes im Kindergarten reichen [15].

Das Haushaltsstrukturgesetz von 1976 hatte eine Verringerung der Eintritte von Frauen in berufliche Fort- und Weiterbildung von etwa 70 000 auf rund 40 000 im Jahr zur Folge, halbierte also fast die Zahl der bildungswilligen Frauen, die eine Förderung bekamen [16]. Die wesentlich rigideren Kürzungen am Arbeitsförderungsgesetz, jetzt „Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz“ genannt, werden die bestehenden Ungleichheiten eher verstärken als abbauen.

1.3 „Gemeinschaftsinitiative“: zu wenig qualitatives Wachstum

Auch mit ihrer „Gemeinschaftsinitiative“ für Arbeitsplätze, Wachstum und Stabilität hat die sozial-liberale Bundesregierung soeben ein Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschlossen, das weder der Frauenerbeitslosigkeit noch der geringen beruflichen Qualifizierung von Frauen besondere Aufmerksamkeit widmet. Die seit 1977 vorliegenden Vorschläge des DGB für eine qualitative Wachstumspolitik wollen dagegen die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung verbinden mit der Verbesserung von Lebensqualität, vor allem für die benachteiligten Schichten. Im Mittelpunkt dieser Vorschläge steht deshalb die

Forderung „gesellschaftlich vorrangiger Bereiche“, wie z. B. „sozialer Wohnungs- und Städtebau, Einrichtungen des Bildungs- und Gesundheitswesens, humane Dienstleistungen und Infrastrukturinvestitionen, öffentlicher Nahverkehr in Ballungsraumen und Umweltschutz“ [17]. Die neue „Gemeinschaftsinitiative“ fordert nur wenige dieser vom DGB vorgeschlagenen Verbesserungen der Lebensqualität direkt und verläßt sich im wesentlichen auf die quantitativen Wachstumseffekte durch Investitionsforderung.

Die vorgesehene Forderung kleiner und mittlerer Unternehmen bedeutet zwar tendenziell eine Wende in der Forderungspolitik, wird aber benachteiligten Zielgruppen – wie arbeitslosen Frauen – kaum eine eigene Betriebsgründung ermöglichen (vgl. Kap. 5), wenn die bisher üblichen Bedingungen bei der Vergabe von Krediten beibehalten werden. Die Investitionszulage von 10 Prozent kann ohnehin von Kleinbetrieben mit wenig Eigenkapital kaum genutzt werden.

In den Altstadtgebieten von Großstädten wurde jedoch in den letzten Jahren ein „zunehmender Verlust konsumnaher Betriebe“ verzeichnet [18]. Die verbleibenden schwachen Betriebe werden meist von älteren Personen geführt, die deutliche Rückstände hinsichtlich materialgerechter Kenntnisse und neuer Werkzeuge aufweisen. Betroffen von der Abwanderung ist die Rest-Bevölkerung in diesen Gebieten durch schwer erreichbare Dienstleistungen und häufig große Entfernungen zum Arbeitsplatz. Das Überwiegen kleiner und einkommensschwacher Haushalte verschärft die Lage in diesen Stadtteilen zusätzlich. Dienstleistungen, z. B. für Reparaturen oder Renovierungen von Haus oder Wohnung, werden seltener nachgefragt, da das zentralisierte Dienstleistungsangebot durch lange Anfahrtswege zu teuer wird. Tendenziell werden nötige Arbeitsleistungen nicht mehr über den offiziellen Arbeitsmarkt abgewickelt, sondern auf dem „informellen Sektor“, z. B. durch verstärkte Selbsthilfe, Nachbarschaftshilfe oder Vergabe von Gelegenheits- oder Schwarzarbeit, befriedigt [19].

Gerade in solchen sanierungsbedürftigen Stadtteilen wohnen viele Frauen, deren Familien auf ihre Berufstätigkeit finanziell angewiesen sind. Hier fehlen oft die familienergänzenden und -unterstützenden Dienste, die von „Standort, Zeiten und Kosten“ her den Frauen besser zugänglich gemacht werden müssen, um ihnen ihre Berufstätigkeit zu erleichtern [20]. Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen, qualifizierte dezentrale ambulante Beratungs-, Gesundheits- und Pflegedienste konnten, waren sie vorhanden, zu ihrer Entlastung beitragen [21].

2. Ansätze zur integrierten Problemlösung

2.1 Internationale Beispiele für Stadtteilentwicklungsprojekte

Die offizielle Arbeitsmarktpolitik vermag offenbar mit ihren klassischen Instrumenten diese regionalen und sozialen Probleme und die dazugehörigen Bildungsdefizite nicht zu bewältigen. In der Entwicklungspolitik werden zunehmend Projekte gefordert, die komplexe Problemlösungen suchen und nicht nach lebensfremden Zuständigkeitsprinzipien vorgehen. In vielen Slum- und Squattergebieten der Entwicklungsländer gehört der Wohnungsbau wegen der Armut der Bewohner zum „informellen Sektor“, denn sie können diese Dienstleistungen nicht bezahlen. Dort soll die traditionelle Selbsthilfe durch materielle und berufsqualifizierende Maßnahmen so weiterentwickelt werden, daß neben den Wohnungen auch neue Verdienstmöglichkeiten und Verbesserungen der sozialen Infrastruktur entstehen [22]. Die Chancen, die dieser informelle Sektor bietet, werden bei uns bisher kaum wahrgenommen, obwohl hier wichtige Ansatzstellen liegen, um insbesondere bildungsmäßig oder aufgrund ihres Geschlechts benachteiligte Arbeitslose kurz- und mittelfristig auf für sie befriedigende und gesellschaftlich notwendige Arbeitsbereiche vorzubereiten [23].

Auch in einigen Industriestaaten gibt es bereits beispielhafte Maßnahmen, die nicht nur die Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen wollten, sondern gleichzeitig erfolgreich die Stadtteilentwicklung

forderten und dadurch den Verfall von Wohn- und Lebensqualität verhinderten [24].

Die Amerikanerin Dolores Hayden schildert den Ausgangspunkt, der vielen dieser Projekte in USA und Europa gemeinsam ist:

Die Frau in einer schwierigen Lebenssituation, so z. B. die arbeitslose, strafentlassene, geschiedene oder geschlagene Frau „sucht in der Regel Wohnung, Arbeit und Kinderbetreuung gleichzeitig. Sie entspricht in ihrer komplizierten Situation weder den Vorstellungen eines Arbeitgebers, eines Vermieters noch denen der Sozialbürokratie. Eine Umgebung, in der Wohnung, Dienstleistung und Arbeitsstätte zusammenkommen, würde viele Schwierigkeiten lösen“ [25].

Diese Schilderung findet ihre Parallelen auch bei uns. Viele der uns in den „41a“-Lehrgängen begegnenden Frauen haben genau diese vielfältigen Probleme und deshalb wird neuerdings auch gefordert, die Auswahl der Lehrgangsteilnehmerinnen stadtteilorientiert vorzunehmen.

Folgende konkrete Vorstellungen zur Verbesserung der Situation von arbeitslosen Frauen bestehen: In Sanierungsgebieten sollen Wohnungen für Frauen in besonders schwierigen Lebenssituationen reserviert und ausgebaut werden, und zwar unter Mithilfe der Betroffenen. Für den dann entstehenden Bedarf sowohl an Dienstleistungen als auch an Arbeitskräften sollen kleinere Dienstleistungsbetriebe gefordert werden, in denen Frauen nicht nur fachgerecht angelernt und ausgebildet werden, sondern später auch arbeiten können. Für ein auf diese Weise reorganisiertes Wohngebiet mit einem Netzwerk von kooperativen Versorgungs- und Dienstleistungen wurde bei etwa 40 Haushalten ein dezentraler Arbeitskräftebedarf von über 30 Personen errechnet [26].

2.2 ABM-Programm „Soziales Wohnumfeld“

Die nordrhein-westfälische Landesregierung folgte ähnlichen Überlegungen, als sie zusammen mit dem zuständigen Landesarbeitsamt und der RWTH Aachen ein ABM-Programm „Soziales Wohnumfeld“ initiierte. Es zielt auf „Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Dienste und auf Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur“ in Wohngebieten mit hoher Arbeitslosigkeit. Beabsichtigt ist eine „Doppelwirkung“. Neben der Schaffung von zusätzlichen Dauerarbeitsplätzen wird gleichzeitig die „Verbesserung der Lebensqualität“ angestrebt. Ausgerichtet wird das Programm auf Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsaussichten immer schwieriger werden: die „weniger qualifizierten, älteren und nicht mehr voll leistungsfähigen Arbeitnehmer sowie die langfristig Arbeitslosen und teilzeitarbeitsuchenden Personen“. Bei der Auswahl für verschiedene Betätigungsfelder wird nicht nur die Berufserfahrung, sondern auch die „Lebenserfahrung“ zugrundegelegt sowie „besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten (z. B. musische, handwerkliche, organisatorische)“. An diesen Erfahrungen richtet sich auch der jeweilige Aufwand für „Einweisung und Betreuung“ aus [27].

Diese Ansätze zu einer beruflichen Qualifizierung berücksichtigen erstmalig informell abgelaufene Lernprozesse, sie sollten aber die Chancen zu einer umfassenden beruflichen Weiterbildung nicht auf dem Niveau einer „Einweisung“ und einer individuellen sozialpädagogischen Betreuung vergebend, sondern sie in die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gezielt integrieren. Unter solchen Umständen konnte auch mit dem in der Bundesrepublik vorhandenen Instrumentarium – versehen mit Ergänzungen wie in Nordrhein-Westfalen – etwas qualitativ Neues für arbeitslose Frauen entwickelt werden. Schließlich wurde, wenn die „Betroffenheit“ als Motivationselement vorhanden ist, auch die Bereitschaft zur Teilnahme und zu weiteren Initiativen steigen.

2.3 Neuorientierung durch „41a“-Lehrgänge

Seit 1979 besteht mit dem § 41a AFG die Möglichkeit, die Teilnahme von Arbeitslosen an „Maßnahmen zur Verbesserung ihrer

Vermittlungsaussichten“ zu fordern. Die Chancen, die sich mit solchen mehrwöchigen Vollzeit-Lehrgängen auch für die berufliche Förderung von Frauen eröffnen konnten, wurden bisher zu wenig genutzt. Vom 01.08.79 bis 31.08.80 nahmen 4471 Männer (63%) und 2612 Frauen (37%) an solchen Maßnahmen teil, obwohl die absolute Zahl der weiblichen Arbeitslosen in diesem Zeitraum deutlich über der der Männer lag [28].

Nehmen Frauen überhaupt an solchen „41a“-Lehrgängen teil, besteht die Gefahr, daß sie wiederum auf die ohnehin von Rationalisierungen bedrohten Bereiche Handel, Banken und Versicherungen, Büro und Verwaltung orientiert werden, was vor allem der herkömmlichen Ausrichtung vieler Träger der beruflichen Weiterbildung nach wie vor entspricht und entgegenkommt. Statt dessen konnten diese Lehrgänge auf eine Palette von neuen Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen hinweisen. Mit Erfolg erprobt wurde z. B. in einem solchen Lehrgang eine einwöchige Phase, in der arbeitslose Frauen bei Instandsetzungsarbeiten in einem alten Haus halfen, das ein Frauen-Selbsthilfe-Projekt zur „Verbesserung der Lebensqualität von Frauen“ zur Nutzung überlassen bekommen hatte. Auf diese Weise wurde die Wohnqualität der dort lebenden Frauen, die zum Teil aus einem Frauenhaus kamen oder arbeitslos waren, verbessert und gleichzeitig eine neue berufliche Orientierung für die Lehrgangsteilnehmerinnen gegeben. Die in diesem Lehrgang (Herbst '81) entwickelte Motivation zur beruflichen Weiterbildung wurde allerdings durch die jetzt bekannt werdenden Sparmaßnahmen der Bundesregierung bei vielen Frauen wieder im Keim erstickt.

Das Problem der Kinderbetreuung war auch bei diesen Lehrgängen bisher nur formal geregelt: Auch längerfristig arbeitslose Frauen müssen schriftlich Auskunft geben, wer ihre Kinder während der Arbeitszeit betreuen würde. Kann keine Betreuung angegeben werden, dann steht die betroffene Frau nicht „dem Arbeitsmarkt zur Verfügung“. Nach wie vor werden daher viele arbeitswillige Frauen den „Status“ einer Sozialhilfeempfängerin einnehmen.

Hingegen sollten aufgrund des § 41a AFKG aber verstärkt sozialpädagogische Aspekte in berufliche Weiterbildungslehrgänge integriert werden, die bisher fast nur in Modellversuchen Berücksichtigung finden konnten. Soziales Lernen im weitesten Sinn, verzahnt mit Lern- und Arbeitstechniken, wurde helfen, die vielfältigen Probleme, mit denen un- und angelernte Arbeitslose bei einem Eintritt in eine längerfristige Weiterbildungsmaßnahme noch belastet sind, zu bewältigen.

3. Hauswirtschaftliche Berufsbildung – neu konzipiert

Hauswirtschaft ist eines derjenigen Weiterbildungsangebote, das eine stets hohe Teilnehmernachfrage findet, ob in städtischen Ballungsgebieten oder in ländlichen Regionen. Am Beispiel der hauswirtschaftlichen Berufsbildung soll verdeutlicht werden, in welcher Weise die berufliche Qualifizierung von arbeitslosen Frauen verbunden werden kann mit der sozialen und räumlichen Verbesserung ihres Wohnumfeldes und der längerfristigen Beschaffung von Arbeitsplätzen.

Wohl als der typische Bereich für Frauen überhaupt, haben Lehrgänge zum/zur Hauswirtschafter/in den Vorteil, daß sie aufbauen auf den Alltags- und Lebenserfahrungen der Frauen. Die große Nachfrage nach diesen Lehrgängen ist einerseits darauf zurückzuführen, daß sich die Frauen hier ein Weiterlernen zutrauen. Ein weiterer wesentlicher Grund liegt jedoch darin, daß hier ein beruflicher Abschluß erreicht werden kann, der das Stigma der berufslosen „Nur-Hausfrau“ auflöst. Durch die Prüfung zur Hauswirtschafterin kann die Frau eine Berufsausbildung vorweisen. Eine derartige Qualifizierung der bisher im Schatten unserer Volkswirtschaft [29] geleisteten Hausarbeit bietet – für sich genommen – allerdings nur geringe Möglichkeiten, dem Wunsch und der häufig vorhandenen Notwendigkeit nach außerhäuslicher Berufstätigkeit nachzukommen.

Die Prüfungsausschüsse für Hauswirtschafter/innen, in denen der Deutsche Hausfrauen-Bund die Arbeitgeber-Seite vertritt, orientieren sich bei ihren Aufgabenstellungen erfahrungsgemäß an 4-Personen-Haushalten, also an der Kleinfamilie, und erschweren dadurch eine von den Arbeitsverwaltungen erwünschte Ausrichtung der Ausbildung an den Bedürfnissen von größeren Haushalten in sozialen und pflegerischen Einrichtungen, in Hotels, Pensionen oder sonstigen einschlägigen Dienstleistungsbetrieben, auch in selbstverwalteter Form (vgl. Kap. 5).

Einige Ansatzpunkte für eine neue Konzeption der Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft sollen im folgenden entfaltet werden.

3.1 Hauswirtschaftliches Grundwissen

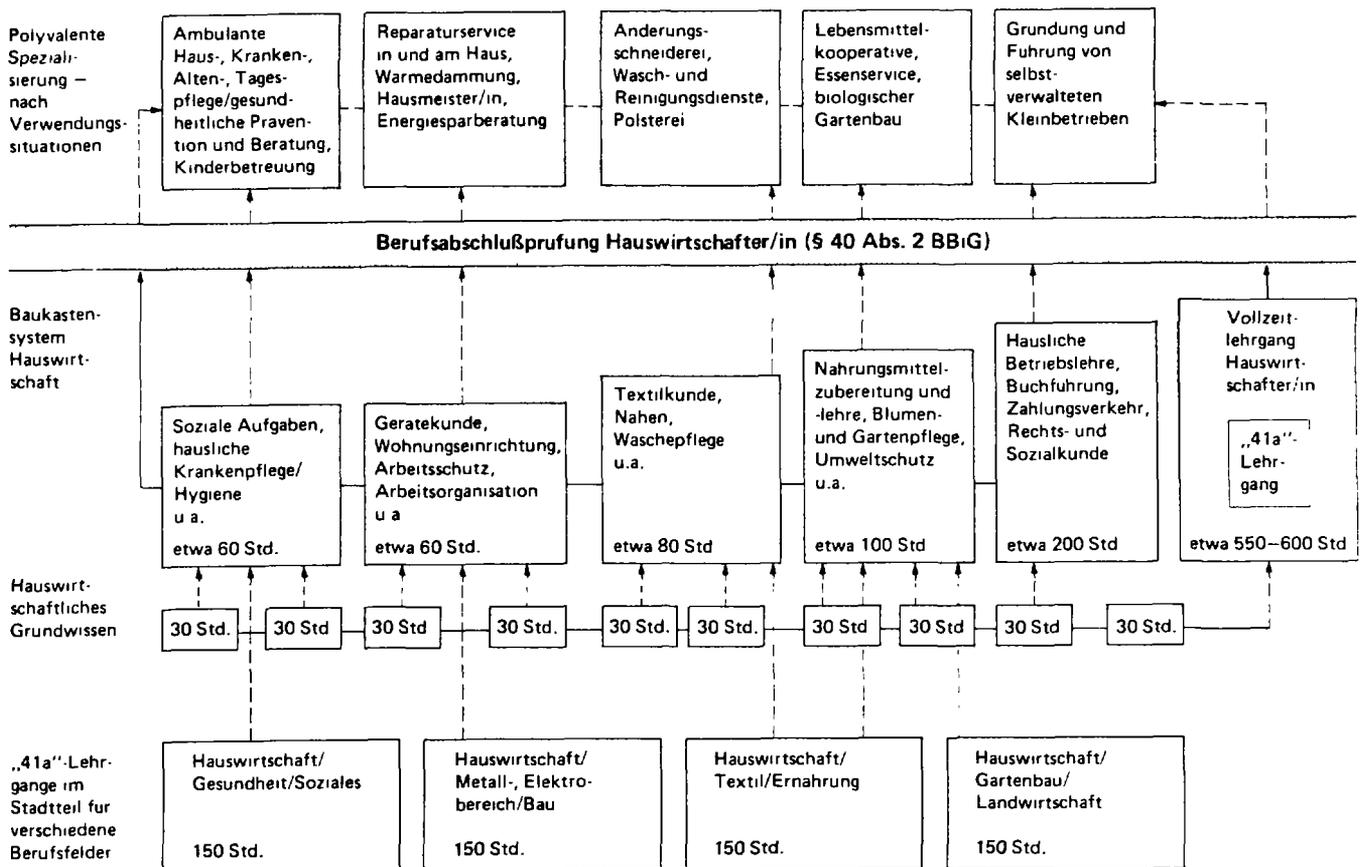
Die Verbreitung hauswirtschaftlichen Grundwissens in den bestehenden Weiterbildungsangeboten darf nicht dazu führen, daß die Frauen nur qualifiziert werden, damit sie ihre – so festgeschriebene – Doppelbelastung noch perfekter bewältigen. Vielmehr sollte eine derartige Weiterbildung vorbereiten auf Veränderungsprozesse, in deren Rahmen Arbeitszeitverkürzungen für Frauen und Männer sich mit einer Aufwertung gemeinsamer Arbeit im privaten Reproduktionsbereich verbinden. Hauswirtschaftliches Grundwissen setzt bei subjektiv empfundenen Weiterbildungsbedürfnissen an, z. B. beim Kochen, Nähen, Pflegen, Geratetechnik. Aus der Praxis der Volkshochschulen wird belegt, daß solche Lehrgänge, die jeweils etwa 30 Unterrichtsstunden umfassen, zur Teilnahme an Folgelehrgängen in intensiverer Form, z. B. mit täglichem Unterricht, motivieren können. Eine besondere Werbung für solche Grundkurse sollte sich künftig an Männer wenden, damit diese lernen, partnerschaftlich in verschiedenen Bereichen mit Frauen zu arbeiten.

3.2 Hauswirtschafter/in: Struktur des Lehrangebots

Hauswirtschaft, in Teilzeit- und Vollzeit-Lehrgängen angeboten, kann auch als Baukastensystem konzipiert werden. Zur Zeit laufen Teilzeitmaßnahmen entweder abends, also berufsbegleitend, oder als Vormittagskurse für Hausfrauen (und -männer). Auch im Blockunterricht kann hauswirtschaftliche Berufsbildung abschlussbezogen unterrichtet werden. Besondere Berechtigung erhält ein Lehrgang „Hauswirtschafter/in“ für den Adressatenkreis Arbeitslose, wenn er in Vollzeitform tagsüber stattfindet. Bei einer täglichen Lehrgangsdauer von fünf Unterrichtsstunden wurde eine Reihe der bekannten Probleme, die Frauen bei der Teilnahme an Vollzeitlehrgängen zu bewältigen haben, erleichtert werden (Versorgung der Kinder, konsumgerechtes Einkaufen u. a.). Vorausgesetzt ist dabei hauswirtschaftliches Grundwissen und in der Regel eine 5 1/2-jährige praktische Haushaltsführung im eigenen oder fremden Haushalt. Innerhalb eines halben Jahres Lehrgangsdauer bei etwa 550 bis 600 Unterrichtsstunden kann in einem überschaubaren Zeitraum das Lehrgangsziel, die Prüfung zum/zur „Hauswirtschafter/in“ erreicht werden.

Enthalten in diesem Stundenvolumen sind auch 80 bis 100 Stunden „zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten“ nach Beendigung des Lehrgangs, wie sie nach § 41a AFKG gefordert werden können, damit neben der beruflichen Qualifizierung im engeren Sinn auch eine bessere Bewältigung der bisherigen und der zu planenden neuen Lebenssituation ermöglicht wird. Unterrichtseinheiten wie Verbraucherkunde, Mietrecht, Umgang mit Geld, Arbeitsplanung, soziale Aufgaben in der häuslichen Gemeinschaft sind nur einige Beispiele dafür, daß hier berufliche Qualifizierung unmittelbar mit sozialpädagogischer Arbeit im Unterricht verbunden werden kann, wenn das Zeitvolumen insgesamt ausreichend bemessen wird.

Um anschaulich zu machen, wie das hier beschriebene Baukastensystem zusammen mit „41a“-Lehrgängen aufgebaut werden konnte, sei die folgende Grafik vorgestellt:



4. Erweiterung des Teilnehmerkreises

Die bisher üblichen Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsabschlußprüfung „Hauswirtschafter/in“ gehören zu den wenigen, bei denen *nicht bezahlte* einschlägige Tätigkeiten in dem Beruf nach § 40,2 Berufsbildungsgesetz anrechnungsfähig sind. Diese Anrechnungspraxis konnte Vorbild werden für andere Berufsbereiche, mit deren Hilfe eine Verbesserung der Lebensqualität im Stadtteil erreicht werden konnte, wenn sie (wieder) dezentral und gegen Bezahlung angeboten werden würden. Hierzu gehören konsumnahe Handwerksberufe, insbesondere ein reparaturorientiertes Bauhandwerk, aber z. B. auch die verschiedensten Gesundheits- und Erziehungsberufe.

Langjährige Pflege eines behinderten, kranken oder alten Familienangehörigen oder Nachbarn konnte als berufliche Erfahrung angerechnet werden. Auch wenn diese Art von Einsatz unbezahlte Arbeit darstellt, bedeutet sie für diejenigen, die sie geleistet haben, eine informell erworbene Qualifikation, die weiterentwickelt werden kann. Im Rahmen von Nachbarschaftshilfe oder Selbsthilfe wird diese „typisch weibliche“ Tätigkeit, auch wenn sie viel Zeit und Kraft kostet und z. B. nur noch eine bezahlte Halbtags-tätigkeit „nebenbei“ erlaubt, nicht finanziell abgegolten, sondern von der Frau fast als selbstverständlich erwartet [30]. Die Reinigung fremder Wohnungen dagegen wird in der Regel als „Schwarzarbeit“ betrachtet und bezahlt, da hier nicht der soziale Aspekt hervorgehoben werden kann. Letztere Erfahrungen konnten z. B. angerechnet werden auf eine Weiterbildung zu einem Abschluß im staatlich anerkannten Beruf „Gebäudereiniger/in“.

Ähnliches gilt auch für die langjährige selbständige Pflege eines größeren Gartens. Als Basisqualifikation wurde sie für gärtnerische und/oder landwirtschaftliche Berufe anrechenbar. Bereits jetzt sind Marktlücken für den biologischen Landbau erkennbar [31]. Bezogen auf ein Wohngebiet konnte mit dem Anbau von Obst und Gemüse auch eine Lebensmittelkooperative verbunden werden, wo eine nachfragerrelevante Qualifikationsverwendung gleichzeitig auch zur Verbesserung nachbarschaftlicher Beziehungen beiträgt [32].

Männer und Frauen, die in Selbst- und Nachbarschaftshilfe beim Bau oder der Instandsetzung – bezahlt oder unbezahlt – gearbeitet haben, sollten ebenfalls von dieser Praxis in der beruflichen Weiterbildung profitieren können. Lehrgänge, die auf diesen Kenntnissen aufbauen, sind kurzer, vor allem werden dadurch mehr Interessenten für eine Teilnahme gewonnen. Eine Reihe von Bauberufen bieten sich in diesem Zusammenhang auch für Frauen an, dies ist im internationalen Kontext langst erprobt [33].

Der deutliche Trend der Bundesländer, Restriktionen im Bereich des Arbeitsschutzes zu lockern, muß angesichts zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen begrüßt werden. Einfache Reparatur- und Helfertätigkeiten können von Frauen ebenso gut erlernt und ausgeführt werden wie von Männern. Dies insbesondere dann, wenn Hand in Hand mit einer solchen, als *ersten* Baustein zu verstehenden Ausbildung persönliche außerberufliche Erfahrungen vorhanden sind und anerkannt werden. Vor allem sind solche Weiterbildungsangebote vorzuschlagen für Teilnehmerinnen, die im Stadtteil oder der Wohnregion die erworbenen Fähigkeiten im Instandsetzungsbereich erproben können und dadurch Beschäftigung erhalten.

Damit diejenigen, die weiterlernen wollen, auch ein Angebot vorfinden, ist es notwendig, *weitere* Bausteine für andere Tätigkeitsbereiche im Stadtteil zu konzipieren, z. B. Hausmeister/in [34] oder Energieberater/in.

5. Arbeitsplätze in selbstverwalteten Kleinbetrieben

Schließlich muß man sich damit befassen, auch Lehrgänge zur Unternehmensführung für gemeinwirtschaftliche oder andere kooperative Betriebsformen zu schaffen und in das Baustein-system einzufügen; arbeitslose Frauen brauchen nämlich nicht nur neue und andere Qualifikationen, sondern auch neue Formen der Arbeitsorganisation, um einer Beschäftigung nachgehen zu können [35]. Folgt man europäischen Erfahrungen, so könnten die noch fehlenden Arbeitsplätze für die neuen Qualifikationen durch eine Gründung von Kleinbetrieben in selbstverwalteter Form geschaffen werden [36].

Arbeitnehmer/innen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit ohne Berufsausbildung ganz unten in der betrieblichen Hierarchie gearbeitet haben, werden lernen müssen, ihre eigenen Arbeitsbedingungen humaner zu gestalten, als sie es an ihren früheren oder gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen kennengelernt haben. Betriebe, in denen die familiäre Situation, die Gesundheit, Motivation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen nicht weniger wichtig sind als der Umsatz, könnten insbesondere den Frauen aus den ärmeren Bevölkerungsgruppen eine neue Chance zu einer umfassenden beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Entfaltung am Arbeitsplatz bieten.

Anmerkungen

- [1] Zur Problematik arbeitsloser Sozialhilfeberechtigter, vgl. Hartmann, H.: Sozialhilfebedürftigkeit und „Dunkelziffer der Armut“. Bericht über das Forschungsprojekt zur Lage potentiell Sozialhilfeberechtigter. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 98. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. Kohlhammer 1981, S. 104 ff.
Zur Erklärung des engen Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Verarmungsrisiken, vgl. Heinze, R.; Hinrichs, K.; Hohn, W.; Olk, Th.: Armut und Arbeitslosigkeit. Zum Zusammenhang von Klassenlagen und Verarmungsrisiken im Sozialstaat. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 10 (1981), Heft 3, S. 219-243.
- [2] Vgl. Karr, W.: Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. Umfang der Zielgruppen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Mehrfachbeeinträchtigungen und Doppelzahlungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 12, 1979, S. 152-165. In den Ergebnissen von Längsschnittuntersuchungen werden die bei bestimmten Arbeitslosen kumulierenden Probleme noch deutlicher: „Die Längsschnitt-Befunde deuten darauf hin, daß sich hinsichtlich der finanziellen, psychosozialen sowie gesundheitlichen Situation der Arbeitslosen jeweils soziale Selektionseffekte und eigenständige Auswirkungen der Arbeitslosigkeit tendenziell überlagern und verstärken. Dies führt zu einer einseitigen Kumulation von Belastungen, insbesondere bei den Langzeitarbeitslosen.“
Buchtemann, Chr. und Rosenblatt, B. Arbeitslose 1978. Die Situation in der Arbeitslosigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14 (1981), Heft 1, S. 22.
- [3] Vgl. Naegels, G.: Verbraucherarbeit mit Obdachlosen. In: Verbraucher-Rundschau, Heft 3 (1980), S. 2-16.
- [4] Unter anderem Konferenzen der EG-Kommission, der UNESCO, der Internationalen Arbeitsorganisation, die Weltfrauenkonferenz in Kopenhagen. Vgl. dazu u. a.: Arbeitsstab Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Beschlußdokumente der Weltfrauenkonferenz (Juli 1980) in Kopenhagen. Bonn 1981 und den Landerbericht der Bundesrepublik Deutschland zur UNESCO-Konferenz in Bonn im Juni 1980: Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Zur Situation von Frauen in der beruflichen Bildung. Werkstattbericht Nr. 25. Bonn 1980.
- [5] Gottsleben, V.: Nicht formal Qualifizierte am Arbeitsmarkt. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 14 (1981), Heft 2, S. 100.
- [6] Ebenda, S. 101.
- [7] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Zur Situation von Mädchen und Frauen im Bildungswesen (Materialien zur Bildungsplanung. Bildungs- und Beschäftigungssystem, Bd. 4), Bonn 1981, S. 26, 72/73.
- [8] Mikrozensus 1978, zit. nach: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ihre berufliche Zukunft. Informationen für Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung. Heft 6. Frankfurt 1980, 2. Auflage, S. 4. Mit den Bezeichnungen sind Tätigkeitsfelder, nicht die z. T. geordneten Berufe gemeint. Die rein männliche Bezeichnung dieser Berufsgruppen wurde mit Rücksicht auf das zitierte Original nicht in die übliche männliche und weibliche Form (z. B. Verkäufer/in) gebracht. Die in der Tabelle aufgeführten Prozentsätze beziehen sich aber auf Männer und Frauen, d. h. erwerbstätige Personen insgesamt.
- [9] Im „verarbeitenden Gewerbe“ insgesamt sind nach einer Untersuchung von Gottsleben 15,6 Prozent aller erwerbstätigen Frauen (20-69 Jahre, Deutsche und Ausländerinnen) ohne beruflichen Ausbildungsabschluß tätig. 12,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen (20-69 Jahre; Deutsche und Ausländerinnen) arbeiten in diesem Gewerbe. Gottsleben, V., a.a.O., S. 109.
- [10] Karr, W., a.a.O., S. 152 ff.
- [11] Erst seit November 1981 blieb die absolute Zahl der arbeitslosen Frauen leicht hinter der der arbeitslosen Männer zurück (bei insgesamt sprunghaft steigenden Zahlen. November 1981: 1 489 976 Arbeitslose). Siehe dazu: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im November 1981. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 29 (1981), Heft 12, S. 1361.
- [12] Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 29 (1981), Heft 12, Übersicht I/29 und I/30, S. 1438-1440.
- [13] Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz – AFKG) vom 22. Dezember 1981, BGBl. I, S. 1497 vom 29. Dezember 1981.
- [14] Gerhard, U. und Metz, R.: Bonn drängt Frauen am Arbeitsmarkt ins Aus. In: Frankfurter Rundschau, Nr. 22, 27. Januar 1982, S. 13.
- [15] und [16] Gerhard, U. und Metz, R.; a.a.O.
- [17] „Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung.“ Düsseldorf 1977, S. 7.
- [18] Iblher, P.: Verlust von Klein- und Mittelgewerbe in Altbaugebieten deutscher Städte. In: Der Stadtetag (1981), Heft 12, S. 804.
- [19] Iblher, P.; a.a.O.
- [20] Weg, M.: Berufliche Bildung von Frauen: Immer noch Ausbildung für die Reservearmee? In: WSI-Mitteilungen (1981), Heft 4, S. 232.
- [21] Weg, M.; a.a.O.
- [22] Halberstadt, R.: Zur Bedeutung des informellen Sektors für die Wohnversorgung in Entwicklungsländern. In: Raumforschung und Raumordnung, Jg. 39 (1981), Heft 4, S. 163.
- [23] An der Problematik vorbei ginge allerdings eine Rechnung, die durch einfache Addition der bisher bezahlt Tätigen mit den – nur zum Teil – oder schwarzbezahlt – informell Tätigen, die nur neuerdings regelmäßig entlohnt werden müßten, als Summe eine optisch verringerte Arbeitslosenquote verwerten würde.
- [24] Vgl. insbesondere die Dokumente des Seminars über „Perspektiven für die ständige Aus- und Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft“, veranstaltet vom Europäischen Zentrum zur Förderung der Berufsbildung vom 14. bis 17.10.1980 in Berlin. Erscheinen voraussichtlich Herbst 1982. Außerdem: CEDEFOP (Hrsg.): Bulletin Nr. 3 (1980), mit dem Schwerpunktthema: „Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Regionalentwicklung“ und Anmerkung [34].
- [25] Hayden, D.: Wie konnte eine nicht-sexistische Stadt aussehen? Überlegungen zum Wohnen, zur städtischen Umwelt und zur menschlichen Arbeit. In: ARCH + 60 (Dezember 1981), S. 48.
- [26] Hayden, D., a.a.O., S. 50.
- [27] Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsbeschaffungsprogramm Soziales Wohnumfeld. Karlsruhe und Bonn: Müller 1981, insbesondere S. 3, 5, 20.
- [28] Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. In: arbeit und beruf, Heft 4 (1981), S. 97.
- [29] Auf eine Anfrage des Abgeordneten Kroll-Schluter im Deutschen Bundestag über den Beitrag der Hausfrauen zum Bruttosozialprodukt der Bundesrepublik Deutschland antwortete für die Bundesregierung der Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft Dr. Wurzen: „Im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung soll das Sozialprodukt in zusammengefaßter Form ein Bild der wirtschaftlichen Leistung einer Volkswirtschaft wiedergeben.“ ... Entsprechend den „Empfehlungen internationaler Organisationen“ ... „wird die Tätigkeit der Hausfrauen im privaten Bereich in die Berechnung des Bruttosozialprodukts nicht einbezogen. Aus dieser statistischen Abgrenzung“ ... „ergibt sich allerdings kein Werturteil über die Bedeutung der Arbeit der Hausfrau.“ Deutscher Bundestag, 9. Wahlperiode, 11. Sitzung, Bonn, Mittwoch, den 17.12.1980
- [30] Gemäß § 40,2 BBiG
- [31] Selbsthilfegruppen im Gesundheits- und Sozialwesen kommen, wenn sie staatlich gefordert werden, auch in den Konflikt, als für den Staat preiswerte Forderungsobjekte größerer sozialer und sonstiger Kontrolle ausgeliefert zu sein. Eine kritische Würdigung dieses Konfliktfeldes enthält: Müller, Siegfried, Der Leviathan wird bürgernah – Perspektivenwechsel in der öffentlichen Sozialarbeit. In: Neue Praxis, Jg. 11 (1981), Heft 4, S. 279-290.
Die billigere häusliche Krankenpflege, auch auf der Basis ehrenamtlicher Hausfrauenarbeit in Sozialstationen, wird z. B. im Konzept des Berliner Senats zur Einsparung von Betten und Arbeitsplätzen in den Krankenhäusern eingeplant. Vorlage zur Beschlußfassung über häusliche Krankenpflege im Rahmen sozialer Dienste (Sozialstationen), Abgeordnetenhauses von Berlin, 9. Wahlperiode, Drucksache 9/207, 20.11.1981.
- [32] So wurde im Rahmen eines Projektes zur Humanisierung des Arbeitslebens mit dem Titel „Modellarbeitsplätze für Behinderte in Werkstätten in Berlin (West)“ durch eigene Marktforschung eine Marktlücke hierbei entdeckt. Die fertige Planungsvorlage für die landwirtschaftlichen Arbeitsplätze umfaßt „die Konzepte zur Produktionsmethode, zur Betriebs- und Wohnform, zu Vertrieb und Energieversorgung, zum Personenkreis und zur beruflichen Bildung der Behinderten“ als einen Gesamtzusammenhang. Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens und VHS Charlottenburg (Hrsg.): „Hu-

manisierung des Arbeitslebens", Forschung und Umsetzung in Berlin (West). Berlin 1981, S. 25-26.

In seinem Referat über „Die auf neue Formen der Arbeit und der Entwicklung vorbereitende ständige Weiterbildung“ wies André Boutin auf einer CEDEFOP-Tagung (vgl. Anm. [24]) auf erste Erfahrungen in Frankreich hin: „Die Ökologie konnte eine kulturelle Veränderung sein, die Produktion, Verbrauch und Weiterbildung grundlegend umwandelt. Es bestehen bereits Lehrgänge über biologische Landwirtschaft.“ Konferenz-Unterlage 2.1, hg. CEDEFOP. Berlin Oktober 1980.

[33] Zu amerikanischen Erfahrungen mit Lebensmittelkooperativen von Frauen, vgl. Hayden, D.; a.a.O., S. 50.

[34] Adam, K.: Women's Development Corporation. In: ARCH + 60 (Dezember 1981), S. 15-17 sowie den Tagungsbericht über „Neue Formen und Inhalte der Weiterbildung im Sanierungsbereich“, Berlin, 05./06.12.1981, der demnächst vom CEDEFOP herausgegeben wird.

[35] Für die Ausübung der Tätigkeit „Hausmeister/in“ gibt es keine geregelten Voraussetzungen, wie z. B. abgeschlossene Lehre oder Meisterprüfung. Diese Tätigkeit wird z. B. im öffentlichen Dienst in der Regel besser bezahlt als die einer ausgebildeten Hauswirtschafterin.

[36] Beck-Gernsheim, E. und Ostner, J.: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, Jg. 29 (1978).

[37] Positive Erfahrungen mit solchen kooperativen oder genossenschaftlichen Organisationsformen wurden in einer Studie des CEDEFOP zusammengetragen, die sich mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, Berufsbildung und Verbesserung der Infrastruktur befaßt. CEDEFOP (Hrsg.): Formation et création d'activités. Etude sur trois Etats membres (France-Italie-Royaume-Uni) de la situation relative à la création, au maintien ou à la réhabilitation d'activités productives et de service et du rôle que peut jouer la formation continue dans cette perspective. Berlin 1980, 2. Auflage.

Beate Hesse

Frauenförderungsprogramme – ein Instrument zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Beruf

Massive Bildungswerbung und erhöhte Ausgaben im Bildungswesen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, das Bildungsniveau von Frauen deutlich anzuheben. Mehr Mädchen als Jungen erreichen heutzutage den Haupt- und Realschulabschluß; in den Gymnasien beträgt der Mädchenanteil knapp 50 Prozent. Der Anteil der weiblichen Studienanfänger in den Hochschulen und Universitäten stieg von rund 33 Prozent im Jahr 1970 auf fast 40 Prozent im Jahr 1980. Weniger gut sind die Chancen junger Frauen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, der eine gesicherte berufliche Perspektive bietet. Ihr Anteil an den Auszubildenden liegt heute bei knapp 38 Prozent (1973: 35%). Und ein Hauptproblem ist immer noch die Konzentration der Frauen auf ein relativ enges Spektrum von Berufen.

Insgesamt gilt jedoch, daß immer mehr Frauen über einen beruflichen Abschluß verfügen und das Problem, überhaupt keinen Berufsabschluß vorweisen zu können, immer mehr ein Problem der älteren Frauengeneration ist. Nach einer 1981 veröffentlichten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Bildungsstand der Wohnbevölkerung [1], besitzen zwei Drittel der Frauen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren keinen beruflichen Abschluß, bei den 20- bis 24jährigen Frauen ist es dagegen nur noch ein Drittel der Wohnbevölkerung. Noch stärker hat die Zahl der **erwerbstätigen** Frauen abgenommen, die ohne formalen beruflichen Abschluß sind: Bei den jüngeren Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren sind heute rund drei Viertel **beruflich qualifiziert**, und auch die Zahl der Frauen mit **höheren Qualifikationen** hat deutlich zugenommen. Von 1970 bis 1978 verdoppelte sich der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventinnen an den 30- bis 35jährigen erwerbstätigen Frauen von 5,1 auf 11,7 Prozent (Männer: auf 15%).

Trotz des angestiegenen Bildungsniveaus sind Frauen im Arbeitsleben in vieler Hinsicht benachteiligt. Am offensichtlichsten drückt sich dies in der geringeren Entlohnung aus. 1981 betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Industrie bei Arbeiterinnen DM 11,-, bei Arbeitern DM 15,15 – die

Bruttostundenverdienste der Frauen lagen damit um 27,4 Prozent unter denen der Männer. Im Vergleich dazu betrug im Jahr 1950 der Abstand sogar noch 36,2 Prozent.

Bei den Angestellten liegen die Monatsgehälter von Frauen seit Jahrzehnten ungefähr ein Drittel unter denen der Männer (1978: 35,3%, 1950: 38,2%). Ein Teil dieser Differenz erklärt sich durch kürzere regelmäßige Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit). Die schlechtere Situation der weiblichen Angestellten läßt sich vor allem auch an den Zahlen zur Eingruppierung abschätzen: So befinden sich 54,2 Prozent der Frauen in den beiden niedrigsten Gehaltsgruppen IV und V während nur 14,6 Prozent der angestellten Männer dort eingestuft sind. In der höchsten Gehaltsgruppe sind nur 7,6 Prozent der weiblichen aber 38,0 Prozent der männlichen Angestellten eingestuft [2].

Es ist festzustellen, daß sich die Spanne zwischen Frauen- und Männerverdiensten in den letzten Jahren nur unwesentlich verringert hat. Diese Entwicklung steht in krassem Mißverhältnis zu dem starken Aufholen der Frauen im Bildungs- und Ausbildungsbereich.

Begründungen des Entlohnungsunterschieds zwischen Männern und Frauen, die sich ausschließlich auf das unterschiedliche Qualifikations- und Ausbildungsniveau berufen, werden damit in zunehmendem Maße fragwürdiger. J. Langkau stellt hierzu in seiner Untersuchung über die „Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland“ [3] fest, daß die Benachteiligung der Frauen weniger ein Problem der direkten Einkommensdiskriminierung ist, sondern ihre Hauptursachen in der sogenannten Arbeitsplatzdiskriminierung liegen. Arbeitsplatzdiskriminierung heißt, daß Frauen weniger Aufstiegschancen haben als Männer und „Frauen immer noch Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die nicht ihrer Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung entsprechen.“ Frauen befinden sich weitaus häufiger als Männer in sogenannten Sackgassenpositionen, die keinen beruflichen Aufstieg ermöglichen. In Führungs-