

- der Betriebsorientierung, des Praxisbezuges und der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt),
- b. Zielgruppen und ihre Zusammensetzung unter Berücksichtigung bisher unterrepräsentierter Gruppen wie z. B. Un- und Angelernte,
 - c) instrumentelle Voraussetzungen und Verfahren bei der Planung, Organisation und Durchführung betrieblicher Qualifizierungen (z. B. Bedarfsermittlung, didaktische Organisationsmuster, Erfolgskontrolle),
 - d) Bezugspunkte zum betrieblichen Umfeld (z. B. zur Personalplanung und -politik, Ausbau der Weiterbildungsarbeit, Art und Umfang technisch-organisatorischer Veränderungen);
 - e) Konsequenzen der Qualifizierung für die beteiligten Arbeitnehmer (z. B. Arbeitsanforderungen, Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit, Einkommen).

Das bildungspolitische und arbeitsmarktpolitische Interesse des Projektes wird durch die Chancen und Risiken betrieblicher Qualifizierung geprägt. Im Interesse der Betroffenen ist dabei von den Vorteilen betrieblicher Qualifizierung mit der Zielsetzung auszugehen, durch betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen auch den Einstieg in einen sukzessiven Qualifikationserwerb und damit in eine vollwertige Weiterbildungschance mit anerkannten Abschlüssen zu eröffnen. Die Begleituntersuchung im Rahmen des Projektes erfolgt deshalb auch unter der Zielsetzung, Ansatzpunkte für die Erweiterung und Erweiterung betriebsorientierter Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen, um einen Beitrag zur Entwicklung entsprechender Konzepte und Strategien zu leisten.

Voraussetzungen für die Entwicklung von Konzepten betrieblicher Weiterbildung sind die eingehende Kenntnis des Qualifizierungsangebotes und der betrieblichen Qualifizierungspraxis sowie Informationen über Probleme, Ressourcen und Strategien der betrieblichen Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Der Ansatzpunkt für die Ermittlung dieser Informationen liegt bei den geforderten Maßnahmen der ausgewählten Betriebe. Die Effizienz und der Erfolg, d. h. die Qualität dieser Maßnahmen, hängen von zahlreichen Faktoren ab, die die Maßnahmen in den Phasen ihrer Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle bestimmen.

Im Rahmen der Begleituntersuchung sind deshalb die Dimensionen des Planungs- und Organisationszusammenhangs, des Durchführungs- bzw. Realisationszusammenhangs und des Kontroll- und Prüfungszusammenhangs zu unterscheiden, in denen die einzelnen Maßnahmen von jeweils unterschiedlichen Faktoren wesentlich beeinflußt und gestaltet werden. Die Zuordnung einzelner Faktoren zu einem der genannten Zusammenhänge ist jedoch nicht immer eindeutig vorzunehmen, da sich die Zusammenhänge als Phasen zu überschneiden und überlappen. Zugleich sind auch solche determinierenden Merkmale zu unterscheiden, die in allen genannten Dimensionen von Bedeutung sind, wie z. B. die fachlichen Inhalte und Ziele, die Organisationsform (Teil- oder Vollzeitmaßnahme), die Dauer, das Anforderungsniveau einer Bildungsmaßnahme sowie die Gründe für ihre Durchführung.

Zur Realisierung der Zielsetzungen der Begleituntersuchung und zur differenzierten Beantwortung der Untersuchungsfragenstellungen sind unterschiedliche Typen von Informationen (z. B. quantitative Daten, Einschätzungen von Teilnehmern, Angaben über betriebliche Handlungsorientierungen und Normen) und damit auch unterschiedliche Methoden der Informationssammlung und -erhebung erforderlich. Die Ermittlung von Informationen und Daten erfolgt durch

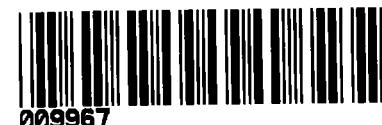
- Auswertung von schriftlichen Unterlagen (z. B. von Aus- und Weiterbildungsplänen);
- Befragung der an den Weiterbildungsmaßnahmen Beteiligten (Teilnehmer, Weiterbildungs- und Personalmanagement, Betriebsrat, Aus- und Weiterbildungspersonal),
- Expertengespräche mit Vertretern von Verbänden, der Arbeitsverwaltung und Weiterbildungseinrichtungen.

Die außerordentlich unterschiedlichen Bedingungen und vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Qualifizierungspraxis erfordern die Erfassung, Analyse und Interpretation komplexer betrieblicher Zusammenhänge [5], das Projekt entspricht dieser Erfordernis durch einzelbetriebliche Fallstudien. Dabei ist die Aussagekraft der Untersuchungsergebnisse im Kontext der von der Bundesanstalt für Arbeit erhobenen statistischen Daten zu den Maßnahmen des gesamten Programms sowie der Ergebnisse der im Rahmen der Begleitforschung durchgeföhrten schriftlichen Betriebsbefragung zu sehen.

Anmerkungen

- [1] Arbeitsmarktpolitisches Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Juli 1979.
- [2] Hinsichtlich der regionalen Auswirkungen scheinen sich erste Erfolge des Programms abzuzeichnen. Bei einem Erfahrungsaustausch über das Programm im April 1980 konnte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung feststellen, daß die Arbeitslosigkeit in den vom Programm erfaßten Regionen im Vergleich zum Vorjahr ganz erheblich zurückgegangen ist. Während die Arbeitslosenquote für das gesamte Bundesgebiet im Februar 1980 mit 4,3% um 0,7% niedriger lag als vor einem Jahr, ist im Durchschnitt der 23 geforderten Arbeitsamtsbezirke des Programms im gleichen Zeitraum die Arbeitslosenquote um 1,2% auf 7,3% gesunken. Dieser Erfolg dürfte zumindest teilweise auf das AMP zurückzuführen sein.
- [3] Die eventuell auftretenden Münzahmeffekte können für den Teilbereich der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung insoweit durchaus positiven Charakter besitzen, als sich die Betriebe in ihrer bisherigen Weiterbildungslistung bestärkt sehen und zu weiteren Qualifizierungsbestrebungen ermuntert werden.
- [4] Vgl. dazu die Argumente der Kritik und Gegenkritik an der betrieblichen Weiterbildung bei Brehm, K.-H., Betriebliche Weiterbildung in der bildungspolitischen Diskussion. In: Beiträge zur betrieblichen Bildungsarbeit von Mitarbeitern des Hauptbereichs Bildungspolitik der Siemens AG, München, September 1979, S. 53-58.
- [5] Auch die unlängst erschienene Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Winter, H., Tholen, H.H., Betriebliche Weiterbildung. Daten, Strukturen, Trends, Köln 1979) zeigt, daß die komplexen Handlungsfelder betrieblicher Weiterbildung sich durch ausschließlich quantitatives Vorgehen nicht angemessen erschließen lassen.

INFO-PARTNER



Helge Harff/Georg Willmes

Ausbildung von Frauen in Männerberufen

Ergebnisse einer Untersuchung in Hessen

Mitte dieses Jahres legte der Hessische Sozialminister der Öffentlichkeit den Ergebnisbericht einer in seinem Hause durchgeföhrten empirischen Studie zur Problematik der Ausbildung von Frauen in „Männerberufen“ [1] vor.

Die Studie versucht, durch eine Befragung weiblicher Auszubildender, die einen sogenannten „Männerberuf“ erlernen oder erlernt haben, Informationen zu den Schwierigkeiten und Problemen einer solchen Berufsausbildung zu gewinnen. Die

Ergebnisse zeichnen ein Bild erstaunlicher Problemlosigkeit: Reibungslose Bewältigung der Anforderungen in der Ausbildung, hohe Berufs- und Betriebstreue nach der Ausbildung, hohe Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, niedrige Abbruchquote, hohe Zufriedenheit mit Berufswahl, Beruf und Betrieb.

Vorgehen

Unter den möglichen Informantengruppen (Unternehmer, Ausbilder, Kollegen etc.) wurden die weiblichen Auszubildenden zur Befragung ausgewählt, weil sie alle Phasen des Ausbildungsgangs mit den dazugehörigen Problemen aus eigener Anschauung kennen. Der finanzielle und zeitliche Rahmen des Projekts und das Interesse, viele Betroffene zu befragen, ließ lediglich eine standardisierte schriftliche Befragung zu. Ein Fragebogen wurde an insgesamt 797 in einem **Männerberuf** ausgebildete Frauen in Hessen versandt. Vierzehn Berufe und Berufsgruppen wurden berücksichtigt, 458 Frauen, das sind etwa 60%, sandten auswertbare Fragebogen zurück.

Tabelle 1 Erfasste Berufe und Anzahl der auswertbaren Fragebogen

Beruf/Berufsgruppe	Anzahl der auswertbaren Fragebogen
Konditor	89
Druckgewerbe	64
Holzbe- und -verarbeitung	41
Raumgestalter	41
Elektriker	30
Backer	37
Maler und Lackierer	24
Papierverarbeiter	24
Bau- und Ausbaugewerbe	18
Metallgewerbe	14
Tankwart	13
Fleischer	13
Werkstoffprüfer	9
Sonstige	12
Insgesamt	458

Nach einzelnen Berufen bzw. Berufsgruppen gab es Besetzungen zwischen 9 (Werkstoffprüfer) und 89 (Konditoren) der auswertbaren Fragebogen. Die in der Studie vorgenommene Auswertung bezieht sich deshalb auch in der Regel auf die gesamte, aus allen Berufsgruppen zusammengesetzte Stichprobe. Aussagen zu einzelnen Berufsgruppen erfolgen lediglich bei augenfälligen Abweichungen.

Die für eine schriftliche Befragung hohe Rucksendungsquote und die Tatsache, daß viele Befragte unaufgefordert zusätzliche Erfahrungsberichte einsandten, läßt auf ein hohes Interesse der unmittelbar Betroffenen am Problem schließen.

Struktur der Stichprobe

Etwa ein Drittel der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung über 23 Jahre alt, zwei Drittel 22 Jahre und junger. Über 80% (373 Frauen) hatten ihre Ausbildung abgeschlossen, 54 befanden sich noch in der Ausbildung und 30 hatten die Ausbildung abgebrochen [2]. Ungefähr je die Hälfte lebte in Verdichtungsgebieten (Rhein-Main-Gebiet und Kassel, 51,5%) und in **landlichen Gebieten** (restliches Hessen, 48,5%).

In den Verdichtungsgebieten konzentrieren sich die Berufsgruppen Druckgewerbe (75%), Tankwart (69%) und Papierverarbeitung (67%), in den landlichen Gebieten die Berufsgruppen Backer (73%) und Fleischer (69%).

Die schulische Vorbildung der befragten Frauen kennzeichnet folgende Übersicht:

Tabelle 2 Schulische Vorbildung

Schulform	absolut	%
Hauptschule	205	44,8
Realschule	105	22,9
Berufsfachschule	84	18,3
Gymnasium mit und ohne Abitur	39	8,5
Sonstige (ohne Abschluß einer der vorgenannten Schulformen)	25	5,5
Insgesamt	458	100

Lediglich bei den Realschulabsolventinnen ergab sich mit 67% ein deutliches Übergewicht in den Verdichtungsgebieten.

Überdurchschnittlich viele Hauptschulabsolventinnen finden sich in den Ausbildungsberufen Tankwart (85%), Fleischer (77%), Konditor (70%), Papierverarbeitung (63%) und Backer (60%). Realschülerinnen sind überdurchschnittlich bei den Werkstoffprüfern (78%), Druckgewerbeberufen (45%) und Elektrikern (43%) vertreten.

In den Holzbe- und -verarbeitungsberufen besteht mit 34,1% ein bemerkenswerter Anteil von Gymnasiastinnen unter den weiblichen Auszubildenden. Dies mag zum einen im Modetrend auf diesen Beruf, zum anderen in seiner Funktion als Durchgang zum Architekturstudium begründet sein.

Stark überdurchschnittlich viele Gymnasiastinnen befinden sich auch unter den Auszubildenden im Metallgewerbe (21%) und bei den sonstigen Berufen (17%), die in der Untersuchung allerdings kleine Besetzungen (14 und 12) aufweisen.

Wahl des Ausbildungsberufs

Auf die endgültige Wahl des Ausbildungsberufs wirken eine Vielzahl von Faktoren Motivation und Interesse, Einflüsse der Umwelt von den Eltern bis zur Berufsberatung, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die allgemeine Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Die Anregung, den gewählten Beruf anzustreben, kam bei 64% der Befragten aus dem Umkreis der Eltern, Geschwister, Bekannten und Verwandten Institutionen im engeren Sinne (Berufsberater des Arbeitsamtes und Schule) wurden bei dieser Frage nach der ersten Orientierung nur in einem Funftel der Fälle genannt. Von Interesse ist, daß die Eltern in ländlichen Gebieten, Schule und Arbeitsamt hingegen in den Verdichtungsgebieten eine überdurchschnittliche Erstorientierung gaben. Anregungen aus den Medien gab es in weniger als 5% der Fälle. Hierbei ist jedoch auf die in letzter Zeit verstärkte Informationsarbeit von Presse, Rundfunk und Fernsehen in diesem Bericht hinzuweisen.

Unter den Entscheidungsgründen für die Berufswahl wurde von den 458 Befragten am häufigsten persönliches Interesse genannt (373 Fälle), mit großem Abstand Zukunftssicherheit (138 Fälle), darauf mit etwa je 100 Nennungen gleicher Beruf der Eltern, gute Verdienstmöglichkeiten und Ausbildungsmöglichkeit im elterlichen Betrieb [3].

In 40% der Fälle wurde die Ausbildungsstelle durch die Eltern, in weiteren 40% aufgrund eigener Bewerbung erworben. Das Arbeitsamt vermittelte lediglich 17% der Fälle erfolgreich.

Über die Anzahl erfolgloser Bewerbungen von Mädchen gibt die Untersuchung keine eindeutige Aussage. Aus der Verneinung der Frage „Haben Sie auf Ihre Bewerbungen Absagen erhalten, weil Sie sich als Mädchen beworben haben?“ (über 70% Nein-Antworten) kann nicht ohne weiteres auf eine hohe Zahl erfolgreicher Erstbewerbungen geschlossen werden.

Die engere Umwelt, vor allem das Elternhaus, bildet den stärksten Einflußfaktor sowohl bei der Entscheidung für einen

bestimmten Beruf als auch bei der erfolgreichen Vermittlung einer Ausbildungsstelle. Ein weiterer gewichtiger Faktor für die Erlangung eines Ausbildungsplatzes ist die persönliche Initiative des Interessenten. Schule und Arbeitsamt sind bei der Orientierung auf einen Beruf ebenso wie bei der Vermittlung eines Ausbildungsplatzes bei den Mädchen in Männerberufen nicht dominierend.

Ausbildungsverlauf

Mit 120 Fällen waren über ein Viertel der befragten Frauen die einzigen Auszubildenden in ihrem Betrieb. Die restlichen 338 Frauen lernten mit anderen Auszubildenden zusammen, 60% in Betrieben mit bis zu fünf, 40% in Betrieben mit mehr als fünf Auszubildenden. Bis auf wenige Ausnahmen waren sie mit männlichen Auszubildenden zusammen.

Bemerkenswert ist, daß entgegen der landläufigen Meinung, Frauen in Männerberufen hatten doppeltes zu leisten, 87% der Befragten die an sie gestellten Anforderungen als gleich hoch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einschätzten. 46% gaben allerdings an, daß ihnen physische Erleichterungen, vor allem bei körperlich schwerer Arbeit, gewahrt wurden.

Über eine besondere Rücksichtnahme der Ausbilder wußten nur 16% zu berichten. Überdurchschnittlich viel Rücksicht auf die weiblichen Auszubildenden wurde dagegen im Baugewerbe und Tischlerei berichtet gemeldet.

Das Verbot einzelner Arbeiten während ihrer Ausbildung gaben 17% der Befragten an. Eine Ausnahme besteht hierin der Holzbe- und -verarbeitung, wo immerhin 32% mit dem Verbot einzelner Arbeiten konfrontiert waren.

Eine besondere Ausstattung des Ausbildungsbetriebs für die weiblichen Auszubildenden war in mehr als der Hälfte der Betriebe nicht gegeben. Es fehlten getrennte sanitäre Anlagen und getrennte Umkleideräume. Eine besondere Betreuung weiblicher Auszubildender gab es in elf Betrieben, wobei über die Art dieser Betreuung allerdings keine Angaben in der Studie enthalten sind.

Schwierigkeiten bei der Bewältigung der an sie gestellten fachpraktischen und theoretischen Anforderungen räumten nur ganz wenige Mädchen ein (5 bzw. 6%). Abweichungen hierzu gab es in der fachpraktischen Ausbildung bei den Raumgestaltern, in der theoretischen Ausbildung bei den Elektrikern, wo jeweils etwa 20% Schwierigkeiten angaben. Der Fragebogen ließ hierzu die Möglichkeit der Spezifizierung der Schwierigkeiten offen. Ein häufig genanntes Problem ist die Mathematik.

Die wenigen in der Ausbildung aufgetretenen Schwierigkeiten waren offensichtlich auch für kaum eine Frau Grund, die Ausbildung abzubrechen. Zu Abbrüchen kam es lediglich in 30 Fällen. Davon nannten nur fünf Frauen Schwierigkeiten beim theoretischen Unterricht, eine bei der fachpraktischen Ausbildung.

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten war mit Berufswahl, Beruf und Ausbildungsbetrieb zufrieden. Fast drei Viertel gab an, zum Zeitpunkt ihres Ausbildungsbeginns keinen anderen Beruf lieber erlernt zu haben und 86 wurden sich erneut für die gleiche Ausbildung entscheiden. Davon wurden über die Hälfte (53%) wieder in ihrem Ausbildungsbetrieb beginnen. Lediglich 12% zogen einen anderen Betrieb vor.

Kritik gab es nur in außergewöhnlich engem Rahmen. 13% der Frauen wünschten sich eine Ausbildung unter besseren Bedingungen. Von den etwa 7%, die ihren Beruf nicht noch einmal erlernen möchten, gaben 1,5% als Grund an, daß sie als Frau nicht akzeptiert werden, und je 3%, daß der Beruf für Frauen nicht geeignet oder die Ausbildung für Frauen zu schwierig sei.

Diese zum Ausbildungsverlauf erhobenen Daten vermitteln ein Bild erstaunlicher Problemlosigkeit. Es hat den Anschein, als hätten sich die weiblichen Auszubildenden von vornherein voll in ihre Berufsrolle integriert können und seien auch ohne weiteres akzeptiert worden. Hieraus wäre die Schlußfolgerung zu ziehen, daß ganz entscheidend für eine zahlenmäßig umfang-

reichere Tätigkeit von Frauen in Männerberufen in erster Linie die entsprechende Entscheidung der Frauen ist. Besonders schlagend ist der Befund, daß über die Hälfte der Befragten, vor die Wahl gestellt, heute noch einmal den gleichen Beruf erlernen möchten und dies zudem im gleichen Ausbildungsbetrieb.

Derzeitige Berufstätigkeit

Etwa 80% der in die Untersuchung einbezogenen Frauen übten eine Berufstätigkeit aus, die Hälfte davon im Ausbildungsbetrieb. Der Wechsel zu einem anderen Betrieb war in einer Vielzahl von Fällen gleichzeitig mit einem Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel verbunden. Von den im erlernten Beruf Tätigen (246 Fälle) arbeiteten 90% im Ausbildungsbetrieb, von den Berufswechslern (117) jedoch nur 9%.

Nicht berufstätig waren 88 Frauen. Davon waren 10 arbeitslos, 54 vorübergehend und lediglich 24 dauernd aus dem Berufsleben ausgeschieden. Die letzgenannte Kategorie liegt in der Großenordnung von etwa 4%. Diese Zahlen zeugen von einer hohen Verfügbarkheit der gewerblich-technisch ausgebildeten Frauen für den Arbeitsmarkt.

Berufsspezifische Besonderheiten

Im papierverarbeitenden und im Druckgewerbe (vor allem Buchbinder, Schriftsetzer, Farbenlithographen und Schilder- und Lichtreklamenersteller) fällt der überdurchschnittliche Beitrag von Schule und Arbeitsverwaltung bei der Berufsorientierung auf. In den metallgewerblichen Berufen (vor allem Graveur, Schmied, Gas- und Wasserinstallateur und Schlosser) war der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die lieber einen anderen Beruf erlernt hatten, ebenso wie der Anteil derer, die heute in einem anderen Beruf tätig sind, überdurchschnittlich hoch.

Die Mechanikerinnen (vor allem Kraftfahrzeugmechaniker, Uhrmacher) nannten besonders selten die Berufsberatung der Arbeitsverwaltung bei der Frage nach der beruflichen Erstinformation. In dieser Gruppe ist auch der höchste Anteil an der Kategorie sonstige Schulabschlüsse.

Bei den elektrotechnischen Berufen (vor allem Elektroinstallateur und Radio- und Fernsehtechniker) wurden am häufigsten Schwierigkeiten im theoretischen Unterricht genannt. Dennoch wurde nur eine einzige Auszubildende von den 30 Befragten sich heute nicht mehr für diesen Beruf entscheiden; ein weiteres hervorstechendes Merkmal dieser Berufsgruppe.

Im Bäckerberuf waren die Befragten sehr häufig die einzigen im Betrieb Ausgebildeten. Hier wurden auch überdurchschnittlich häufig Erleichterungen gegenüber den Jungen angegeben.

Der elterliche Ausbildungsbetrieb dominiert im ländlichen Bereich. Dies gilt vor allem im Fleischerhandwerk sowie im Bau- und Ausbaugewerbe.

Die erwähnte Durchgangsfunktion der Holzbe- und -verarbeitung für ein anschließendes Architekturstudium erklärt den in dieser Gruppe überdurchschnittlich großen Anteil von zur Zeit nicht berufstätigen Frauen.

Die in den Verdichtungsgebieten konzentriert auftretende Ausbildung von Mädchen zu Tankwartinnen ist dadurch charakterisiert, daß sie von überdurchschnittlich vielen nicht als Wunschberuf genannt wurde. Hier wurde überdurchschnittlich häufig die Meinung vertreten, daß an Mädchen niedrigere Anforderungen gestellt werden als an Jungen.

Schlußfolgerungen [4]

Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, daß die eigentlichen Hindernisse, die einer weiblichen Tätigkeit in sogenannten Männerberufen entgegenstehen, gar nicht so sehr in der beruflichen Ausbildung selbst, als vielmehr im Vorstadium der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf liegen. Dadurch sind insbesondere Schule und Arbeitsverwaltung angesprochen, weitere Anstrengungen zu unternehmen, Mädchen über die Möglichkeit einer Berufstätigkeit im gewerblich-technischen Bereich zu informieren.

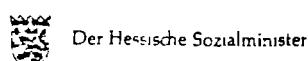
Tabelle 3 Ergebnisse der Studie auf einen Blick

		Berufsgruppe		Durchschnitt aller Befragten	Papierverarbeiter	Druckgewerbe	Mechaniker	Elektriker	Bäcker	Konditor	Fleischer	Bau und Ausbau gewerbe	Raumgestalter	Holz- und verarbeitung	Maler und Lackierer	Werkstoff prüler	Tankwart	Metallgewerbe
Merkmal																		
	Wohnort in Verdichtungsgebieten	51,5		+					-		-							
Geburtsjahr	bis 1952	16,2	+														+	+
	1953 – 1955	21,0																
	1956 – 1958	34,3																+
	1959 u. j.	28,6				+												
Schulabschluß	Hauptschule	44,8																+
	Realschule	22,9		+		+												+
	Gymnasium	8,5																+
	Sonstige	5,5				+												+
Erstinformation	Eltern	46,9																+
	Berufsberatung	13,1	+															+
	Lehrer	7,9		+														
	Medien	4,4																
	selbst	5,5																
	lieber anderen Beruf	20,1															+	+
Vermittlung des Arbeitsplatzes	Bewerbung	39,3		+														
	Arbeitsamt	16,8															-	+
	Zeitungsanzeige	2,2																
	Eltern	39,5				+												
	Absagen erhalten	21,6	-															-
	Einzige Auszubildende	26,2		-														-
Weitere Azubi im Betrieb	1 – 3	43,0																
	4 u. mehr	29,0		+		+												+
	Nur Mädchen in Ausbildung	4,1																
	Ausbildung auch in anderen Berufen	39,7	-	+		+											-	+
Anforderungen	niedriger	5,0																+
	gleich	86,4				+												
	höher	7,7																
	Erleichterungen	45,9	-			-												+
	Rücksichtnahme	15,9	-			-												-
	Verbot einzelner Arbeiten	17,2																+
Schwierigkeiten in Praxis																		
	Theorie	5,2																
	Abschluß der Ausbildung	92,2	-															-
	Nochmalige Wahl des gleichen Berufs	86,2		-														
derzeitige Tätigkeit	noch im Beruf	53,7																
	in anderem Beruf	25,5																
	nicht berufstätig	19,2																+
	Zahl der Fälle	458	24	64	29	30	37	89	13	18	41	41	24	9	13	14		

+ : Anteil innerhalb der Berufsgruppe erheblich über dem Gesamtdurchschnitt

- : Anteil innerhalb der Berufsgruppe erheblich unter dem Gesamtdurchschnitt

Fragebogen des Hessischen Sozialministers



Der Hessische Sozialminister

N 144 4172

In der Antwort bitte verschiedene Geschlechter nicht angeben

Postanschrift: Postfach 2100, 6300 Wiesbaden 1

6200 Wiesbaden Datum des Poststempels
Apostelallee 53 und 59
Telefon (06121) 815605, 808
Fernsprecher 04198 817

Sehr geehrte Frau

Sie haben sicher in den letzten Wochen und Monaten die Diskussion um die hohe Arbeitslosigkeit bei Frauen verfolgt. In engem Zusammenhang damit ergibt sich die Frage, warum Frauen immer wieder die gleichen Berufe wählen und nur wenige in typischen Männerberufen ausgebildet werden.

Sie gehören zu den Wenigen, die einmal einen derartigen Beruf erlernt haben.

Wir möchten Ihnen hierzu einige Fragen stellen und bitten Sie sehr herzlich um Ihre Mitarbeit. Ihre Antworten tragen dazu bei, neue Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen zu finden, die in den nächsten Jahren aus der Schule entlassen werden. Es versteht sich von selbst, daß alle Ihre persönlichen Angaben vertraulich behandelt und nicht weitergegeben werden.

Bitte bearbeiten Sie alle Fragen **korrigiert** und senden Sie uns mit dem Freumschlag des Fragebogen möglichst bis zum 20. November 1978 zurück.

Mit einem besonderen Dank für Ihre Mühe verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen

Der Hessische Sozialminister

Armin Clausse

Fragebogen

1. Angeben zur Person

1.1 Name

Mädchenname

2. Vorname

1.3 Geburtsdatum

Staatsangeh.

1.4 Wohnort bei Beginn der Berufsausbildung

1.5 Derzeitige Anschrift

Straße

PLZ/Wohnort

1.6 Schulbildung

Sonderschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Hauptschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Realschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Zweijährige Berufsfachschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Einjährige Berufsfachschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Fachoberschule	mit Abschluß	ohne Abschluß
Gymnasien	mit Verzettelung nach Klasse 11	ohne Verzettelung nach Klasse 11
Gymnasien	mit Reifeprüfung	ohne Reifeprüfung
Sonstige	mit Abschluß	ohne Abschluß

Eltern und Geschwister	ohne Abschluß
Bekannte und andere Verwandte	ohne Abschluß
Berufsschüler des Arbeitsamts	ohne Abschluß
Lehrer	ohne Abschluß

2. Gründe für die Wahl des Ausbildungsbetriebs

2.1 Wer hat Sie zuerst auf diesen Beruf aufmerksam gemacht?

Eltern und Geschwister
Bekannte und andere Verwandte
Berufsschüler des Arbeitsamts
Lehrer
Informationen durch Presse/Fernseh

2.2 Warum haben Sie sich für diesen Ausbildungsbetrieb entschieden? (mehrere Antworten möglich)

- zukünftischer
persönliches Interesse
bietet gute Verdienstmöglichkeit
Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb
verkehrsgünstige Lage des Betriebs
Meine Eltern bzw. Geschwister
üben den gleichen Beruf aus
Meine Verwandten
üben den gleichen Beruf aus
Dieser Beruf war für den Besuch einer
Fachschule/Hochschule Voraussetzung
von Vorteil

Hatten Sie lieber einen anderen Beruf erlernt?

Ja

Nein

Wenn ja welche?

2.3 Wie haben Sie Ihren Ausbildungsort gefunden? (nur eine Antwort möglich)

- Durch Bewerbung beim Ausbildungsbetrieb
durch Vermittlung des Arbeitsamts
auf Grund einer Anzeige
durch Vermittlung der Eltern

2.4 Haben Sie auf Ihre Bewerbungen Absagen erhalten, weil Sie sich als Mädchen beworben haben?

Ja

Nein

Wenn ja wieviel?

2.5 In welchem Jahr haben Sie Ihren Ausbildungskontrakt abgeschlossen? **19**

3. Angaben zur Ausbildung

3.1 Waren Sie die einzige Auszubildende in Ihrem Ausbildungsbetrieb?

Wie in ja bitte welche? Um 3 an

Ja

Nein

Wieviel Auszubildende waren außer Ihnen noch im Betrieb?

Durchschnittliches Ausbildungsjahr

Nur Mädchen?

Ja

Nein

Nur Jungs?

Ja

Nein

3.2 Wurde in diesem Ausbildungsbetrieb außer Ihnen von Ihnen gewählten auch in anderen Ausbildungsbetrieben ausgebildet?

Ja

Nein

Wenn ja in welchen?

Nur Mädchen?

Ja

Nein

Nur Jungs?

Ja

Nein

3.3 Hatten Sie während der Ausbildung den Eindruck, daß die Anforderungen im Vergleich zu männlichen Auszubildenden

mehr drückend

gleich drückend

weniger drückend

Waren

Ja

Nein

J.4 Wurde Ihnen im Falle

körperlich schwere

Schwierigkeiten

der Willkür, ausgesetzt?

oder erzwingt?

oder erzwingt?

oder erzwingt?

oder erzwingt?

oder erzwingt?

oder erzwingt?

Ja

Nein

3.5 Hatten Sie den Eindruck, daß der/die Ausbilder und Mitarbeiter des Betriebes auf Sie besonders Rücksicht genommen haben, weil Sie als Mädchen diesen Beruf gewählt haben?

Ja

Nein

4.4 Zeigen sich in Ihrem jetzigen Beruf die gleichen Schwierigkeiten wie in Ihrem Ausbildungsbetrieb?

Ja

Nein

Die Entscheidung eines Madchens für eine solche Tätigkeit stellt, wie mit Untersuchung klar zeigt, kaum ein Risiko dar, weder für das Mädchen selbst noch für den Betrieb. Dies wird deutlich aus den Ergebnissen:

- Über 90% der Auszubildenden hatten ihre Ausbildung abgeschlossen,
- ganz aus dem Berufsleben ausgeschieden ist nur ein verschwindend geringer Anteil von etwa 4%, dagegen üben 80% eine Berufstätigkeit aus,
- über die Hälfte sind noch in ihrem erlernten Beruf tätig,
- ein sehr hoher Anteil von knapp 40% arbeitet im erlernten Beruf im Ausbildungsbetrieb,

- 90% der Frauen sind mit ihrer Wahl eines für Frauen nicht typischen Berufes zufrieden und ebenso viele würden diesen Beruf erneut wählen.

Anmerkungen

- [1] Hessischer Sozialminister (Hg), Hemmnisse bei der Ausbildung von Mädchen in „Männerberufen“? Ergebnisse einer Befragung, Wiesbaden, Juli 1979
- [2] In einem Fall erfolgte hierzu keine Angabe
- [3] Bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich.
- [4] In einem Anschlußprojekt an die hier vorgestellte Studie untersucht der Hessische Sozialminister in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Landesausschuß für Berufsbildung die Erfahrungen der Inhaber, Ausbilder und Betriebsräte hessischer Ausbildungsbetriebe, die weibliche Lehrlinge in einem sogenannten Männerberuf ausbilden oder ausgebildet haben. Die Ergebnisse dieser Studie sind voraussichtlich Mitte 1980 zu erwarten

Edgar Sauter

Weiterbildungsarbeit für Klein- und Mittelbetriebe: Die Bildungswerke der Wirtschaft

Ergebnisse einer Befragung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen eines Forschungsprojekts die Bildungswerke der Wirtschaft untersucht und damit eine Informationslücke über einen bisher wenig bekannten Bereich außer- bzw. überbetrieblicher Weiterbildungsaktivitäten der Wirtschaft geschlossen.

Der inzwischen vorliegende Bericht [1] analysiert die Bildungsarbeit der Einrichtungen dieses Trägerbereichs der Weiterbildung unter der Zielsetzung, Probleme der Weiterbildungspraxis zu erkennen, um Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Weiterbildungsangebots zu gewinnen. Zentrale Kategorien der Analyse waren die Einflußgrößen, die Qualität, Effizienz und positive Resonanz des Angebots wesentlich bestimmten: Organisationsstruktur des Trägerbereichs, Verfahren der Programmentwicklung, Zielgruppen und inhaltliche Struktur des Angebots, Lehr- und Lernorganisation, Verfahren und Instrumente der Erfolgskontrolle sowie die finanzielle Ausstattung. Die quantitativen und qualitativen Informationen wurden im wesentlichen in einer direkten Befragung bei den Bildungswerken ermittelt. Im folgenden werden Ergebnisse der Analyse vorgestellt.

Konzeption und Organisation

Innerhalb des pluralistisch strukturierten Weiterbildungsbereichs sind die Bildungswerke der Wirtschaft eine relativ junge, aber bildungspolitisch bedeutsame Trägerorganisation. Die 11 auf Landesebene organisierten Bildungswerke [2] entwickelten sich am Ende der 60er und zu Beginn der 70er Jahre in einer Phase scharfer bildungs- und gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen aus den Bildungsaktivitäten der Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände bzw. einzelner Mitgliedsverbände. In der Konzeption der Bildungswerke wird der doppelte Anspruch erhöhten, „Partner der Unternehmen und Forum für das Gespräch zwischen Wirtschaft und Gesellschaft“ [3] zu sein.

Durch Gründung eigenständiger Bildungseinrichtungen konnten der Beitrag der Wirtschaft zur Weiterbildung wirksamer vertreten und die Bildungswerke zugleich als ein zusätzliches Instrument in die bildungs- und gesellschaftspolitische Diskussion einbezogen werden. Trotz weitgehend übereinstimmender Sitzungen, gleicher Organisationsprinzipien und gemeinsamer bildungspolitischer Grundintentionen unterscheiden sich die 11 Bildungswerke

aufgrund ihrer Geschichte, ihrer regionalen Situation und ihrer Organisationsgröße jedoch sehr deutlich voneinander. Die dezentral organisierten Träger und Bildungseinrichtungen arbeiten in überregionalen Arbeitsgemeinschaften und mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zusammen, wobei letztere für die Bildungswerke die Funktion des bildungspolitischen Ansprechpartners auf Bundesebene wahrnimmt.

Durch die Bildungswerke können über- und außerbetriebliche Einzelaktivitäten von Unternehmerorganisationen überregional koordiniert, die finanziellen Mittel konzentriert eingesetzt sowie die Programme expandiert, differenziert und zugleich am Bedarf der kleineren und mittleren Unternehmen orientiert werden. Der von den Bildungswerken erhöhte Anspruch der Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen wird fast nur für die Einrichtungen des eigenen Trägerbereichs realisiert. Kooperationsbeziehungen zu Einrichtungen außerhalb des eigenen Trägerbereichs sind nahezu ausschließlich formaler Art.

Angebot und Teilnehmerstruktur

Der Schwerpunkt des Bildungsangebots liegt bei der beruflichen Weiterbildung, die in der Regel nach funktionsbezogenen und fachbezogenen Inhalten unterschieden wird. Während in allen Bildungswerken gesellschaftspolitische Seminare angeboten werden, spielt die allgemeine Erwachsenenbildung eine untergeordnete Rolle. Von den Bildungswerken wird überwiegend die Auffassung vertreten, daß eine definierte Trennung von beruflicher und politischer Bildung nicht möglich ist. Insbesondere in der vorherrschenden funktionsbezogenen Weiterbildung wird deshalb der Ansatz für eine Integration von beruflicher und politischer Weiterbildung gesehen, da in ihr berufliche und gesellschaftspolitische Inhalte sich verbinden bzw. ineinander übergehen.

Bei den Zielgruppen dominieren die betrieblichen Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene aus den mittleren und kleineren Unternehmen. Darüber hinaus orientiert sich das Bildungsangebot vor allem an den Zielgruppen, deren Funktionen für die Kooperation und die Meinungsbildung im Betrieb als besonders wichtig eingeschätzt werden (z. B. Betriebsräte, Jugendvertreter, Ausbilder, Mitglieder von Stäben) [4]. Arbeit-