



C l a u d i a W a l l n e r

Vorläufiges Ende vom Aufbruch in Männerberufe?

Mädchen können mehr“ – so betitelte das Bundesbildungsministerium unter der Leitung von Jürgen Möllemann 1989 seine Kampagne, die Mädchen verstärkt in gewerblich-technische Berufe einmünden lassen sollte. Dieser Slogan gab in den achtziger Jahren perfekt die Richtung wieder, in die staatlicherseits gedacht wurde. Um was ging es? Das Ende der siebziger Jahre war gekennzeichnet von einer Ausbildungsplatzkrise, der Mädchen in deutlich höherem Umfang als Jungen unterlagen. Ähnlich wie heute gab es zu wenig Ausbildungsplätze, und ebenfalls

ähnlich wie heute konzentrierten Mädchen sich auf nur wenige frauentypische Berufsfelder. Vor diesem Hintergrund wurden staatlicherseits Programme entwickelt, die traditionell männlich dominierte, d. h. gewerblich-technische Berufsfelder in Modellversuchen für Mädchen erschließen sollten. Junge Frauen wurden in überbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet oder Betrieben Zuschüsse gewährt, wenn sie junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen ausbildeten. Staat, Wissenschaft und Betriebe arbeiteten in 24 Modellversuchen eng zusammen mit dem Ziel, „die Widerstände und Hemmnisse, die einer gleichberechtigten Beteiligung von jungen Frauen in qualifizierten Ausbildungsgängen des gewerblich-technischen Bereiches entgegenstehen, zu erkennen und Wege aufzuzeigen, sie zu beseitigen“.¹

Den Modellversuchen lag die Annahme zugrunde, daß die Ausgrenzung von Frauen aus gewerblich-technischen Berufsfeldern vornehmlich durch Vorurteile über weibliche Kompetenzen in diesen Bereichen begründet sei. Wenn man also wissenschaftlich nachweisen könnte, daß Frauen in der Lage sind, die Anforderungen dieser Berufe zu bewältigen, so hoffte man, würde sich das Verhalten der Betriebe gegenüber Ausbildungsbewerberinnen positiv verändern, und die Berufschancen von Mädchen und Frauen könnten nachhaltig verbessert werden.

Schlüssel Kompetenz?

Neben allen positiven Effekten und lobenswerten Absichten, die mit diesen Modellversuchen zu

verbinden sind, müssen doch schon im Ansatz einige kritische Anmerkungen erlaubt sein. Wieso hat beispielsweise die Vorurteilsannahme seitens gewerblicher oder technischer Betriebe zu der Konsequenz geführt, junge Frauen den Beweis ihrer Kompetenz antreten zu lassen? Wenn davon ausgegangen wurde, daß Männer in von Männern dominierten und geleiteten Betrieben sich nicht vorstellen können, daß Frauen „ihre“ Jobs auch oder vielleicht sogar besser bewältigen können, wieso erschien dann als einzig denkbarer Problemlösungsansatz, Frauen zum „Nulltarif“, also staatlicherseits gefördert, modellhaft den Gegenbeweis antreten zu lassen? Denkbar war offensichtlich nicht, Strategien und Konzepte zu entwickeln, die an den vorurteilsbehafteten Männern z. B. in Form von Reflexions- oder Schulungsprogrammen ansetzen. Ebenso wenig konnte offenbar in Betracht gezogen werden, betriebliche und systemische Bedingungen zum Ausgangspunkt zu machen und zunächst einmal Analysen zu betreiben, wo hier die Behinderungen und Widerstände liegen könnten. War dies alles undenkbar, weil davon ausgegangen wurde, daß den Betrieben „etwas“ angedient werden sollte, was sie gar nicht haben wollten, nämlich Kolleginnen? Oder weil das eigentliche Problem nicht gesehen werden wollte: der geschlechtsspezifisch segmentierte Arbeitsmarkt als Folge einer patriarchalisch gesteuerten Wirtschaft und Gesellschaft?

So verwundert es denn kaum, daß ein zentrales Ergebnis der Mo-

dellversuche in der eingangs bereits zitierten Erkenntnis „Mädchen können mehr“ lag. Sie wurden geprüft und erhielten das Gütesiegel „besonders geeignet“. Kaum zu glauben, aber wahr – die an den Modellversuchen beteiligten jungen Frauen hatten gezeigt, daß sie im Durchschnitt sogar zu besseren Abschlüssen in der Lage waren als ihre Kollegen. Nur, und das ist eine bittere, wenn auch nicht überraschende Erkenntnis: Über ein Jahrzehnt nach Beendigung der Modellvorhaben hatte die staatlich geförderte Beweisführung weiblicher Fähigkeiten nicht den erhofften Effekt. Betriebe bilden in den gewerblich-tech-



Männer



wohl horizontal wie auch vertikal; horizontal gibt es eine Zuweisung jener Berufsfelder an Frauen, die durch helfende und repetitive Tätigkeiten gekennzeichnet sind. Berufe wie die der Verkäuferin, Arzthelferin oder Friseurin sind u. a. gekennzeichnet durch nur geringe Möglichkeiten aufbauender Qualifikationen, geringes Einkommen und geringen gesellschaftlichen Status. Die vertikale Segmentierung zeigt sich deutlich an der Übermacht von Männern in Leitungsfunktionen, sogar in den typisch weiblichen Berufsfeldern. Darüber hinaus ist eine quantitative Segmentierung zu verzeichnen, die faktisch den größeren Teil der Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze Männern vorbehält.²

In den sogenannten Männerberufen wird – gerade weil sie von Männern dominiert sind – das männliche Normalarbeitsverhältnis mit seinen Anforderungen und der Unmöglichkeit für Frauen, sie unter den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen zu erfüllen, besonders deutlich. Männliches Normalarbeitsverhältnis bedeutet „Vollzeitstatus und die Kontinuität der Erwerbstätigkeit vom Ausbildungsabschluß bis zur Rente“.³

Diese Erwartungen spiegelten auch die Modellversuche wider: Die Übernahme gewerblich-technisch ausgebildeter Frauen in unbefristete und adäquate Erwerbsarbeitsverhältnisse wurde von Betrieben oftmals mit der Begründung abgelehnt, daß wegen der bei Frauen zu erwartenden zweiten, nämlich der Familienorientierung, nicht davon ausgegangen werden könne, daß

nischen Berufen immer noch kaum Mädchen aus, übernehmen noch weniger in den Ausbildungen adäquate Erwerbsarbeitsstellen, und Mädchen entscheiden sich nach wie vor im wesentlichen für die berühmten fünfzehn frauentypischen Berufe.

Modellversuche – Erkenntnisse und Ansätze zur Problemlösung

Müssen die Modellversuche also als gescheitert im Buch der Geschichte verschwinden und wir uns alle damit abfinden, daß die Welt nunmal so ist, wie sie ist? Kei-

neswegs! Denn die Modellversuche und sie flankierende weitere feministische Forschungen haben viel weitergehende und zukunftsweisendere Ergebnisse hervorgebracht, als daß Mädchen auch handwerkliche und technische Fähigkeiten besitzen und anwenden können, wenn Mann sie läßt. Die die Modellversuche begleitenden Wissenschaftlerinnen arbeiteten die gesellschafts-, arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Dimensionen, die dem Problem zugrunde liegen, heraus und entwickelten erste Problemlösungsansätze:

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist geschlechtsspezifisch segmentiert, und zwar so-

berufe?



Frauen das männliche Normalarbeitsmodell erfüllen könnten.

— Sozialisation von und gesellschaftliche Rollenerwartungen an Mädchen und junge Frauen schränken die Freiheit der Berufswahl drastisch ein. Das Berufswahlverhalten ist stark beeinflusst von gesellschaftlichen Ansprüchen und Erwartungen an Weiblichkeit. Die Wahl des Berufes bewegt sich in den engen Grenzen gesellschaftlicher Erwartungen einerseits und des Wunsches von Mädchen, ihre Berufs- und Lebensplanung in Übereinstimmung zu bringen, d.h. Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Spätestens in der achten Klasse entwickeln Mädchen einen realistischen Blick auf die faktisch vorhandenen Möglichkeiten, die sie als gegeben und unveränderbar wahrnehmen. Im vorausseilenden Gehorsam reduzieren sie ihre Wünsche und Entwürfe auf das real Machbare.⁴ Was ihnen anschließend als der Makel eines zu eingeschränkten Berufswahlverfahrens vorgeworfen wird, ist in Wirklichkeit eine Reduzierung der vorhandenen Wünsche und Vorstellungen auf die als realistisch antizipierten Möglichkeiten. „Nachträglich wird als lebensgeschichtlich und subjektiv sinnvoll interpretiert, was im Entstehungsprozeß eine Folge der Resignation war.“⁵ Den Untersuchungen von Lemmermöhle-Thüsing zufolge sind Mädchen relativ schlecht informiert über das vorhandene Ausbildungsspektrum. Die Wahl eines Frauenberufes wird demnach beeinflusst von der Annahme, daß diese Berufe die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf gewährleisten müssen, wenn so viele Frauen sich für sie entscheiden. Ein Entscheidungskriterium, so Hagemann-White, könnte also in der Tatsache liegen, daß diese Berufe Frauenberufe sind. „Die schlichte Tatsache, daß der Frauenanteil eines Berufes hoch ist, verleiht eine geradezu unwiderstehliche Plausibilität der Annahme, daß die Vereinbarkeitsleistung (als Grundanforderung der weiblichen Normalbiographie) in diesem Beruf gelingt. Da weder Berufsberatung noch Alltagswelt die Mädchen auf eine eigenverantwortliche Gestaltung der Vereinbarkeitsleistung vorbereitet, müßten sie ein außerordentlich hohes Selbstvertrauen aufbringen, um zu meinen, daß ihnen diese Leistung auf noch nicht begangenen Wegen gelingen würde.“⁶ Gleichzeitig sind Mädchen gewahr, und hier liegt ein dritter Aspekt ihrer Entscheidungsfindung, daß das Risiko sexueller Belästigung in Männerberufen höher ist.⁷ So zeigt sich auch in den hier diskutierten Modellversuchen, daß Mädchen von Anfang ihrer Ausbildung an sexistischen Attacken ihrer Kollegen ausgesetzt waren und dies nach Beendigung der Ausbildung bei einigen jungen Frauen der Grund war, warum sie sich anschließend in einem frauentypischen Berufsfeld umschulen ließen. Diese drei Aspekte der gesellschaftlichen Rollenerwartung, der Notwendigkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie und des befürchteten Sexismus in männerdominierten Arbeitsfeldern ließ Carol Hagemann-White zu dem Schluß kom-

men: „Das Gerechtigkeitsempfinden mag die Überzeugung stärken, daß Frauen alle Berufe ergreifen können; aber die gelebte Erfahrung kann zweifelhaft erscheinen lassen, ob sie gut beraten wären, einen Männerberuf zu wollen.“

Mehr als ein Frauenproblem

Die Ausgangsfrage „Vorläufiges Ende vom Aufbruch in Männerberufe?“ stellt sich also als eine viel globalere, die lediglich an dieser Stelle besonders deutlich wird. Die Probleme von Frauen in Bezug auf ihre Einmündung in den Erwerbsarbeitsmarkt und einen wie auch immer kontinuierlichen Verbleib in diesem System lassen sich nicht einmal im Ansatz allein durch ihre quantitativ höhere Beteiligung in gewerblich-technischen Berufsfeldern lösen. Es sind nicht einmal die Probleme von Frauen, sondern gesamtgesellschaftliche. Wir befinden uns in einer Phase epochalen Wandels der Industriegesellschaft. „20 Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung würden im kommenden Jahrhundert ausreichen, um die Weltwirtschaft in Schwung zu halten. 'Mehr Arbeit wird nicht gebraucht.'“ (Magnat Washington SyCip in: Zukunft der Arbeitsgesellschaft). Die männliche Normalarbeitsbiographie ließe sich demnach auch durch noch massiveren Ausschluß von Frauen aus dem Erwerbsarbeitsmarkt (z. Z. ist der Begriff der „Doppelverdienerin“ schon wieder salonfähig) in Zukunft nicht mehr oder nur für einige wenige aufrecht erhalten.

Der Ansatzpunkt zur Gleichberechtigung der Geschlechter und, globaler, zur Lösung der Erwerbsarbeitskrise kann also nicht auf die verstärkte Beteiligung von Frauen in gewerblich-technischen Berufsfeldern fokussiert werden. Lösungsstrategien müssen die Geschlechterfrage zentral aufwerfen, denn es wird zukünftig darum gehen, die real vorhandene Arbeit gleichmäßig und gerecht zu verteilen. Das heißt aber alle vorhandene Arbeit und nicht nur die Erwerbsarbeit. Die Spaltung von Erwerbs-, Reproduktions- und Gemeinwesenarbeit muß aufgehoben und die vorhandene Arbeit neu und gerecht aufgeteilt werden.

L I T E R A T U R

- 1 Stiegler, Barbara (Hg.) Blaumann über der Schürze. Über die Chancen für Frauen in technischen Berufen. Bonn 1985
- 2 Hessisches Ministerium für Umwelt, Energie, Jugend, Familie und Gesundheit (Hg.): Mädchenpolitische Bilanz. Mädchenprojekte und Mädchenangebote der hessischen Jugendberufshilfe (Gutachten). Autorinnen: Klose, Christiana/Langmaack, Kirsten. Wiesbaden 1997
- 3 Kurz-Scherf, Ingrid: Das männliche Normalarbeitsverhältnis und seine Folge. In: Schmidt, Renate (Hg.): „Die Frauenfrage als Männerfrage“. Dokumentation der Anhörung vom 28./29. Juni 1989. Bonn o. J.
- 4 Lemmermöhle-Thüsing, Doris: „Meine Zukunft? Naja, heiraten, Kinder haben und trotzdem berufstätig bleiben. Aber das ist ja fast unmöglich.“ in: Rabe-Kleberg, Ursula (Hg.): Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bielefeld 1990
- 5 Heinz, Walter R. u.a.: „Hauptsache eine Lehrstelle.“ Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim/Basel 1985
- 6 Hagemann-White, Carol: Berufsfindung und Lebensperspektiven in der weiblichen Adoleszenz, in: Flaake, K./King, V. (Hg.): Weibliche Adoleszenz. Frankfurt a. M./New York 1992
- 7 Jacobs, Jerry A.: Revolving Doors. Sex, Segregation and Women's Careers. Stanford 1989

Claudia Wallner, Diplom-Pädagogin, freiberufliche Referentin und Autorin im Themenbereich Mädchenarbeit / -politik, lebt in Münster.