

Eva Kuda/Angelika Puhmann: Beruflichkeit – (k)ein männliches Projekt?

1. Fragestellung unseres Beitrages

Kann das Leitbild „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ der IG Metall (1) dazu beitragen, Strukturen einer männlich geprägten Berufs- und Arbeitswelt zu verändern? Das würde bedeuten, ausgrenzende und benachteiligende Verhältnisse in Frage zu stellen, Verbesserungen einzufordern und mit herbeizuführen. Grundsteine dafür müssen in der Ausbildung gelegt werden, denn: „Ausbildung als Herstellung von Arbeitsvermögen über Beruflichkeit ...hat Relevanz für die Verteilung von Lebenschancen der Individuen...“ (Schlüter) (2)

Wie Günter Kutscha in seinem Beitrag in dieser *DENK-doch-MAL*-Ausgabe ausführt, unterliegen das Verständnis von Beruflichkeit und damit einhergehende Leitbilder wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Wandlungsprozessen. Uns interessiert, inwieweit der gesellschaftliche Wandel von Beruflichkeit, den wir im Leitbild der IG Metall aufzugreifen versuchen, die Gleichstellung der Geschlechter begünstigt, vielleicht sogar vorantreibt. Im Politikkonzept des Leitbildes unterstreicht die IG Metall diesen Reformanspruch: „Die erweiterte moderne Beruflichkeit verbessert die Voraussetzungen und Bedingungen einer geschlechtergerechten Gestaltung des Erwerbslebens. Eine geschlechtersensible berufliche Bildung ist dabei ein wichtiger Baustein“ (IG Metall, a. a. O; S. 43).

These 9 des Bildungskonzept des Leitbildes ist überschrieben: „Berufliches Lernen umfasst die Reflexion und Gestaltung von Lern –und Berufswegen“. Kritisches Reflexionsvermögen als wichtiger Qualitätsmaßstab für berufliche Lernprozesse wird ausdrücklich bezogen auf „die Reflexion und Gestaltung von Lern- und Berufswegen“, auf die Fähigkeit, „die eigene biografische Entwicklung selbständig und vorausschauend zu planen“. Und zwar dergestalt, dass „Raum für den Aufbau und die Pflege sozialer und familiärer Bindungen und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung“ bleibt (IG Metall, a.a.O., S.25).

Die Qualitätsmaßstäbe und Lernprinzipien des Bildungskonzeptes gelten für betrieblich-berufliche und hochschulische Bildungsprozesse gleichermaßen (vgl. dazu Beitrag Kassebaum/Ressel in diesem Online-Magazin). Ohne die bildungsbereichsübergreifende Perspektive aus dem Blick zu verlieren, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die betrieblich-duale Organisation von Berufsausbildung. Die organisatorischen und sozial-kulturellen Voraussetzungen zur Vermittlung von „Genderkompetenz“ in betrieblich-beruflichen und hochschulischen Lernprozessen mögen unterschiedlich sein. Entscheidend sind die im Leitbild genannten gemeinsamen Prinzipien, die auch Kriterien einer geschlechtergerechten Didaktik sind (vgl. dazu Abschnitt 3).

Genderkompetenz definieren [Metz-Goeckel und Roloff](#) als Fähigkeit „in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen und uni-versitären) Alltag zu erkennen und so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.“

Im Leitbild wird in These 10 des Bildungskonzeptes zu Genderkompetenz erläutert:

„Erweiterte moderne Beruflichkeit bereitet Lernende auf Entwicklungsmöglichkeiten, Herausforderungen und Widersprüche in ihrer späteren Berufsrolle vor.... Berufliches Lernen vermittelt die Perspektive einer geschlechtergerechten Arbeitswelt“ und „bereitet auf einen ausba-lancierten Wechsel zwischen unterschiedlichen Rollen in Familie, Beruf und Gesellschaft vor.“ (IG Metall, a.a.O., S.25)

Die Perspektive einer geschlechtergerechten Arbeitswelt in Lehr- und Lernprozessen erfordert einen Wandel im Selbstverständnis von Studierenden und Auszubildenden, von Ausbildungs- und Lehrpersonal in Betrieben und Hochschulen, von Personalverantwortlichen in Management und Betriebsrat. Wichtig ist auch, Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit als Lernziel in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu verankern.

2. Entwicklung von Beruflichkeit unter Genderaspekten

Nach Paul-Kohlhoff (3) ist das Berufskonzept und damit verbundene Formen der Beruflichkeit in den historischen Anfängen der Industrialisierung ein ausschließlich männliches Konzept. Über das zunächst nur für Männer geltende Berechtigungswesen waren Frauen von institutionalisierten Bildungs- und Berufswegen ausgeschlossen.

Männer- und Frauenwelten waren streng getrennt, Erwerbsarbeit und Erwerbsorientierung ausschließlich Domäne der Männer. Familienarbeit und Erziehungsaufgaben waren den Frauen vorbehalten. Frauenarbeit war auf Sicherung der Reproduktionsbedingungen männlicher Arbeitskraft gerichtet und der männlichen Erwerbsarbeit unterstützend zugeordnet. Die Familienideologie und eine starre Rollenteilung verfestigte „die Platzierung der Frauen außerhalb des Beschäftigungssystems - was bezogen auf hierarchische Beziehungen von Männern und Frauen in Familie und Gesellschaft seine Funktion hatte.“ (Schlüter, a.a.O., S.277)

Die im Zeitverlauf kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen fand vor allem in den „sogenannten ungelerten hausarbeitsnahen und personenbezogenen Erwerbsbereichen und wenn wie in Kriegszeiten zu wenig Männer als Arbeitskräfte vorhanden waren, auch auf Männerarbeitsplätzen statt... Der Mechanismus, der Qualifikationserwerb nur eingeschränkt zuließ, ist in der Zuschreibung der eigentlichen Aufgabe der Frauen als Gattin, Mutter, Hausfrau zu sehen: in der nach Geschlecht vorgesehenen gesellschaftlichen Arbeitsteilung.“ (Schlüter, a .a. O, S.284)

Der beschränkte Zugang von Frauen zu einer beruflichen Ausstattung ihres Arbeitsvermögens wurde in Deutschland bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts in der familiären Arbeitsteilung durch das männliche Ernährer-Modell legitimiert. Es wurde gestützt durch ein weitgehend männliches Leitbild industrieller Facharbeit, das auf ein „Normalarbeitsverhältnis“ und auf lineare Lebens- und Berufsverläufe ausgerichtet ist. Dazu gehören Vollzeitbeschäftigung (ein geregelter Einkommen und Festanstellung, die Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft) sowie das Verständnis von Beruf als Lebensberuf.

Mit dem Wandel tayloristischer Arbeitsorganisation hin zu ganzheitlich integrierten Arbeitsaufgaben werden überfachliche Qualifikationen und eine umfassende berufliche Handlungsorientierung wichtiger. Das Leitbild des selbständig handelnden Facharbeiters setzt sich als Orientierungsmarke moderner

01-15: Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

von: Eva Kuda (Soziologin) | Angelika Puhmann (Wiss. Mitarbeiterin des BIBB) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Beruflichkeit durch. Umfassende berufliche Handlungsfähigkeit zielt auch darauf, die Persönlichkeit zu stärken und die subjektiven Voraussetzungen zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und zur kollektiven Interessendurchsetzung zu erhöhen.

Für die berufliche Orientierung von Frauen ist die Ausprägung des Leitbildes industrieller Facharbeit unter vorherrschenden gesellschaftlichen und kulturellen Bedingungen ein zwiespältiger Wegweiser. Vollzeitbeschäftigung und Ganztagsbeschäftigung und eine verpflichtende Einbindung in Betriebs- und Unternehmensstrukturen sind nicht ohne weiteres mit den Anforderungen der Familien- und Hausarbeit in Einklang zu bringen. Ohne Entlastung von Hausarbeit und Familienpflichten ist eine gleichberechtigte und zufriedenstellende Ausfüllung der Berufsrolle kaum möglich. Erschwert ist aber auch der Erwerb umfassender beruflicher Handlungskompetenzen, damit verbundene Stärkung der Persönlichkeit (Selbstkompetenzen) sowie die Möglichkeit, im solidarischen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen individuelle und kollektive Formen des Widerstandes zu entwickeln und zu erfahren.

Parallel zum Strukturwandel in Arbeit und Gesellschaft (Stichworte sind: Wertewandel, Bildungsexpansion, verstärkte Nachfrage nach Fachkräften, Ausdehnung des Dienstleistungssektors) modifizieren sich im Zeitverlauf männliche und weibliche Muster von Erwerbstätigkeit und Leitbilder von Beruflichkeit. Die historisch gesetzten Prägungen bleiben zunächst (subjektiv und gesellschaftlich) weitgehend wirksam.

Doch es gibt Auflösungstendenzen und Gegenbewegungen. Während sich mittlerweile „das Modell einer Vollzeitberufstätigkeit aller als Norm etabliert hat“ (Allmendiger) (4) sinkt gleichzeitig der Anteil vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Wie es scheint, klaffen Norm und Realität zunehmend auseinander. Bis dato vorherrschende Leitbilder von Beruflichkeit (s.o.) geraten zunehmend in Widerspruch zu grundlegend veränderten Organisationsformen der Arbeit (neue Steuerungsprinzipien, Eigen- statt Fremdkontrolle, Entgrenzung, Vermarktlichung, Digitalisierung etc.), veränderten Formen der Beschäftigung (Zeitarbeit, Leiharbeit, Selbständigkeit, Scheinselbständigkeit, Freiberuflichkeit, prekäre Arbeit etc.) und damit verbunden neuen Anforderungen an die Individuen (Selbstmanagement, Eigenverantwortung etc.). Das gilt nicht nur für die mittlere Qualifikationsebene. Auch die Arbeitsbedingungen von Fach- und Hochschulabsolventen bezogen auf Arbeitsort, Arbeitszeit, organisatorische Einbindung, Bezahlungsmodus, Kontrolle der Arbeitsergebnisse usw. werden zunehmend zum Gegenstand individueller Aushandlungen oder der eigenverantwortlichen Gestaltung.

Fazit: Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse erfordern bildungspolitische Antworten und eine Erweiterung des Bildungskanons beruflichen Lernens. Fähigkeiten zur Gestaltung der Berufs- und Arbeitsbiografie sind als neue Lernziele in die Lehrpläne und Curricula von Betrieben, Berufsschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung aufzunehmen. Auch Lernzeiten und Lernmethoden müssen den veränderten Lebensbedingungen und Bedürfnissen der Individuen entsprechen. Die Sensibilisierung für subjektive Voraussetzungen männlicher und weiblicher Lernender wird an allen Lernorten zum wichtigen Qualitätsmaßstab beruflicher Lernprozesse.

3. Beruflichkeit neu denken: neue Anforderungen an männliches und

weibliches Arbeitsvermögen

„Die Wandlungen, die sie in den letzten 20 Jahren in ihrer Arbeit, in Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt erlebt haben, werden von vielen Betroffenen über Berufs- und Statusgruppen hinweg als tiefgreifend und als weitreichend erfahren. Diese Wandlungen betreffen die Inhalte, den zeitlichen Rhythmus, die Grenzen und den Stellenwert ihrer eigenen Arbeit in Betrieb und Unternehmen. Sie betreffen die Wechselwirkungen von Arbeit und Leben, die Stellung auf dem Arbeitsmarkt und die berufsbiografischen Perspektiven.“ (Strauß) (5)

Die neu entstehenden Anforderungen an männliches und weibliches Arbeitsvermögen umfassen zunehmend auch Kompetenzen zur Selbstorganisation der eigenen Berufsrolle und zur Steuerung des eigenen Arbeits- und Berufsverlaufs.

Die Individuen sind herausgefordert, ihre Berufsrolle in individueller Verantwortung vorausschauend zu planen und sich auf freiwilligen oder erzwungenen Berufs- und Statuswechsel einzustellen.

Im Leitbild erweiterter Beruflichkeit greift die IG Metall diese veränderten Anforderungen auf. Gleichzeitig wird in den Thesen des Bildungskonzeptes eine überwiegend männliche Perspektive auf Beruflichkeit in Frage gestellt:

„Berufliches Lernen vermittelt die Perspektive einer geschlechtergerechten Arbeitswelt... Berufliches Lernen bereitet auf einen ausbalancierten Wechsel zwischen unterschiedlichen Rollen in Familie, Beruf und Gesellschaft vor.“ (These 10; a.a.O., S.25)

„Auszubildende und Studierende erlernen, Zusammenhänge zu verstehen und in Systemen zu denken.“ (These 2, S.20)

Bestandteil von Lernen sind „die betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.“ (These 3, S.20)

„Berufliches Lernen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung. Ein ganzheitlich angelegter Bildungsprozess führt zur Reflexion beruflicher, sozialer, ökonomischer und gesellschaftlicher Erfahrungen. Es bezieht Arbeits- und Lerninteressen mit ein.“ (These 6, S.22)

Mit dem Abschied vom Beruf als Lebensberuf, so unsere Annahme, geraten auch verfestigte Vorstellungen über männliche und weibliche Berufsrollen ins Wanken. Wenn kollektiv eingefahrene Handlungs- und Erwartungsmuster brüchig werden, entsteht Raum für individuelle Lebensentwürfe und die Einbeziehung subjektiver Voraussetzungen und Interessen. Damit entstehen auch Chancen zur Institutionalisierung geschlechtersensibler Lernprozesse in Ausbildung und Arbeit. Das Leitbild erweiterter moderner Beruflichkeit zielt auf Inklusion. „Dies bedeutet, dass berufliches Lernen nach Dauer, Methodik, Didaktik und inhaltlichen Schwerpunkten differenzieren muss.“ (These 15,a.a.O., S.29)

Diese Zielsetzung erfordert die Entwicklung von Lernkonzepten, die sich mit aktuellen Entwicklungen und geschlechtsspezifischen Differenzen in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Berufsverlauf auseinandersetzen. Das gilt nicht nur für die betriebliche Berufsausbildung, sondern auch für Berufsschulen, für öffentliche und private Bildungseinrichtungen und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Erforderlich ist auch eine entsprechende Neugestaltung der Seminarinhalte und Curricula

an Hochschulen und Universitäten. Gerade im Hinblick „auf zunehmende Heterogenität der Studierenden, die sich in ganz unterschiedlichen Lernvoraussetzungen, Lernertypen und Lernstrategien niederschlägt, ist eine Differenzierung der Lehr-/und Lernarrangements und Serviceangebote gefragt.“ (Heitmann) (5a) Konkrete Vorschläge reichen von Orientierungsangeboten zu Studienbeginn bis zur organisierten Reflexion unterschiedlicher Lernvoraussetzungen und Bedingungen des Lern- und Ausbildungs Erfolges. (Heitmann a. a. O, S. 123)

Im folgenden Kapitel werden Schwachstellen (und damit auch mögliche Ansatzpunkte einer Korrektur) männlicher und weiblicher Ausbildungs- und Berufsverläufe beispielhaft aufgezeigt.

4. Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Berufsorientierung im Gendervergleich - Daten und Entwicklungstendenzen

4.1 Beschränkungen der Zugänge zu Beruf und Erwerbstätigkeit

Die Beschränkungen beim Zugang zu Berufen finden sich nicht nur an den Übergängen von der Schule in Ausbildung und Beruf, sondern auch im Erwerbsleben selbst – und hier wesentlich in Form von unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen:

Während Deutschland in puncto Erwerbsbeteiligung von Frauen schon fast traditionell eher zu den Schlusslichtern in Europa gehörte, überraschen heute die Meldungen, dass sich das Blatt ganz gewendet habe und Deutschland nun eine der Spitzenpositionen einnehme.

Tatsächlich zeigen statistische Erhebungen stetige Zuwächse der Erwerbsbeteiligung von Frauen. So zeigt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen und die Jahre 1991 bis 2010 eine Steigerung der Erwerbsquote sowie der Erwerbstätigenquote der Frauen um rd. 10 %-Punkte (von ca. 60% auf 70 % bzw. von ca. 58% auf ca. 68 %). Die entsprechenden Werte der Männer: die Erwerbsquote lag stabil bei etwas über 80 %; die Erwerbstätigenquote unterlag bis 2004 einem leichten Abwärtstrend von 80% auf 70 % und stieg bis 2010 wieder auf etwa 75 % an. Für diesen Zeitraum stellt das WSI eine kontinuierliche Abnahme des geschlechtsspezifischen Abstands der Erwerbstätigenquote von 21,4% im Jahr 1991 auf 9,8 % im Jahr 2010 (WSI).(6)

Bedeutet diese Entwicklungen und Veränderungen nun Annäherungen an ökonomische und gesellschaftspolitische Gleichheit der Geschlechter? Oder haben wir lediglich eine differenzierte Form der Ungleichheit erreicht, die durch den steigenden Anteil eingeschränkter Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter stabilisiert wird?

Blicken wir auf „Erwerbsformen und Teilzeitquoten der Beschäftigten 2010“, wie sie vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit Stand von Februar 2011 im Kurzbericht 9/2011, S.4(7) untersucht und dargestellt worden sind. Dabei wird nach Geschlecht und Alter differenziert dargestellt, wie umfangreich die Erwerbspartizipation in Form von Vollzeit, regulärer Teilzeit und geringfügiger Teilzeit ist. Es kann kaum überraschen, dass Vollzeit bei den Männern über alle Altersgruppen hinweg die fast ausschließlich vorherrschende Erwerbsform ist. Bei den Frauen hingegen überwiegen ab der Altersgruppe der 35-39jährigen Teilzeit-Erwerbsformen. Während in den jüngeren Altersgruppen eine Zunahme von 34% bei den 20-24jährigen auf 44% bei den 30-34jährigen zu sehen ist, bewegt sich der

01-15: Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

von: Eva Kuda (Soziologin) | Angelika Puhmann (Wiss. Mitarbeiterin des BIBB) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Anteil bei den ab 35jährigen um die 55%. Die geringfügige Teilzeit, die insgesamt einen deutlichen Anteil der Frauenerwerbsbeteiligung prägt, erreicht gerade in den Altersgruppen der 40-44jährigen und der 45-49jährigen ihren Höchststand.

Der gesellschaftliche Wandel im Berufs- und Erwerbszugang von Frauen hat sich für die ab 40jährigen Frauen von der ‚dritten Schwelle‘ - dem Problem der Berufsrückkehr nach der Familienphase bis weit in die 1990er Jahre hinein - in das Problem geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit gewandelt (8).

4.2 Ausbildungsgestaltung

Fragen der Ausbildungsgestaltung sind unter Genderaspekten besonders wichtig, denn hier werden Weichen gestellt, die bezogen auf den Ausbildungserfolg und die Chancen des Übergangs in eine adäquate Berufstätigkeit weitreichende Folgen haben:

In seinem jährlichen Ausbildungsreport zeigt der DGB auch immer geschlechtsbezogene Differenzierungen der Ausbildungsgestaltung und -bedingungen, so wie sie aus den Erfahrungen der befragten Auszubildenden hervortreten, auf. Im DGB-Ausbildungsreport 2013 (9) erfahren wir:

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im 3. Ausbildungsjahr betrug in männlich dominierten Berufen 716 €, in weiblich dominierten Berufen 628 € - eine Differenz von 88 € zu Ungunsten von Berufen, die häufiger von Frauen erlernt werden.

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung ist in den männlich dominierten Berufen deutlich höher als in den weiblich dominierten Berufen: sehr zufrieden: 30,9% vs. 23%; zufrieden: 45,1% vs. 42,4%; teilweise zufrieden: 17,6% vs. 25,9%; eher unzufrieden: 4,9% vs. 6,2%; sehr unzufrieden: 1,5% vs. 2,5%.

Auch die Regelungen des Überstundenausgleichs fallen geschlechtsbezogen sehr unterschiedlich aus: Freizeitausgleich erhielten 57,5% in den männlich dominierten Berufen, jedoch nur 45,9% in den weiblich dominierten Berufen. Durch Bezahlung wurden Überstunden in den männlich dominierten Berufen für 18,4% der Auszubildenden ausgeglichen, in weiblich dominierten Berufen lediglich für 5,1%. Keinerlei Überstundenausgleich erhielten 8,9% in den männlich und 29% (!) in den weiblich dominierten Berufen. Keine Kenntnis über solche Regelungen hatten 15% in den männlich und 20% in den weiblich dominierten Berufen.

Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass weibliche Arbeitskraft stärker gefordert, jedoch geringer bewertet wird. Das wirkt sich nicht nur auf die Ausbildungszufriedenheit aus, sondern auch darauf, ob eine Ausbildung erfolgreich absolviert und abgeschlossen wird oder abgebrochen und aufgegeben wird.

4.3 Berufsorientierung

Die Untersuchung des BIBB zur ‚Berufsorientierung junger Frauen im Wandel‘ (10) hat unter dem Aspekt, was jungen Menschen bei der Berufswahl wichtig ist, auch gezeigt, dass die Berufsorientierungen junger Männer und junger Frauen sich heute aus Geschlechterpolarisierungen herauslösen und sich eher aneinander angleichen. Betrachten wir die Kriterien ihrer Berufswahl, dann sehen wir, dass "Spaß am Beruf" (m 92%; w 97%) und "Eignung für den Beruf" (m 76%; w 82%) bei allen Jugendlichen an oberster Stelle stehen. Gleichermaßen teilen junge Männer und junge Frauen die Bewertung der Kriterien

01-15: Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

von: Eva Kuda (Soziologin) | Angelika Puhmann (Wiss. Mitarbeiterin des BIBB) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

"überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen" (m 72%; w 78%), "Aufstiegchancen" (m 58%; w 56 %), "Höhe der Ausbildungsvergütung" (m 20%; w 20%), Ansehen des Berufs" (m 21%; w 21%) sowie das Kriterium "anderen Menschen helfen" (m 65 %; w 65%). Hingegen sind jungen Männern die Kriterien "Hobby im Beruf verwirklichen" (m 48%; w 37%), "mit modernen Maschinen umgehen" (m 37%; w 29%) und "möglichst viel Geld verdienen" (m 39%; w 28%) wichtiger, während junge Frauen mehr Wert auf Sicherheit vor Entlassung legen (m 54%; w 69%).

Wenn wir davon sprechen, dass Annäherungen der beruflichen Orientierung junger Frauen an die junger Männer festzustellen sind, so dürfen wir nicht übersehen, dass es auch von der anderen Seite, nämlich der der jungen Männer, Annäherungen an die beruflichen und persönlichen Orientierungen junger Frauen gibt. Dabei sprechen wir jedoch Annäherungen der Berufsorientierungsprozesse als solche an.

Blicken wir hingegen auf die Ausbildungsberufe, in die junge Männer und junge Frauen noch immer mehrheitlich einmünden, zeigt sich weiterhin ein breites Spektrum an Berufen, in denen jeweils Männer oder Frauen in der Minderheit sind. Diese Diskrepanz zwischen Annäherungen bei den Berufsorientierungsprozessen und Auseinandersetzungen bei den Einmündungen in Ausbildungsberufe zeigt, dass wir uns damit beschäftigen müssen, ob und wenn ja welche geschlechtsbezogenen Signale in den Darstellungen von Berufen enthalten sind und auf welche Weise wir gerade die Berufe, die in der Gesellschaft weiterhin eine sehr starke geschlechtsbezogene Codierung aufweisen, für junge Frauen und junge Männer attraktiv gemacht werden können.

Dazu gehört auch, dass die Berufsbilder, Berufsbezeichnungen und Berufsimagen dahingehend überprüft werden müssen, inwieweit sie Berufe geschlechtsbezogen ausgrenzend darstellen. Wo dies der Fall ist, müssen gendergerechte Veränderungen vorgenommen werden. Dabei geht es um unterschiedliche Vorstellungen über die Tätigkeiten in einem Beruf, die auch durch Berufsbezeichnungen bei jungen Frauen und jungen Männern hervorgerufen werden: „Im Vergleich zur Arbeit einer Mediengestalterin betrachten Schülerinnen die Tätigkeiten einer IT-Systemelektronikerin als eher eintönig, als eher kontaktarm, als weniger sauber und auch als gefährlicher.“⁽¹¹⁾ Damit würden gerade Aspekte, die für junge Frauen bei der Berufswahl wichtig seien, negativ berührt. Schlussfolgern kann man: Es lohnt sich, über Berufsbezeichnungen nachzudenken – und auch unter geschlechtsbezogenen Aspekten nachzubessern.

Neben der Veränderung geschlechtstypisierender Berufsbeschreibungen müssen zugleich entsprechend berufsbezogen stigmatisierende Charakterisierungen von Frauen und Männern kritisch hinterfragt und durch differenzierte und auf Gleichwertigkeit zielende Kommunikation ersetzt werden.

Geschlechtsstereotypisierende Bilder können nicht nur dazu führen, dass Jungen eher 'Männerberufe' und Mädchen eher ‚Frauenberufe‘ nahegelegt werden, sondern gerade auch dazu, dass die Breite ihrer Interessen und Vorstellungen erst gar keine Beachtung findet und ihre beruflichen Orientierungen in ‚andere‘ Richtungen keine Unterstützung erfahren (12).

4.4 Ausbildungs- und Berufsverläufe Ausbildungsabbruch

Rund 2,2 Mio. junge Erwachsene im Alter von 20 bis unter 35 Jahren sind in Deutschland ohne Berufsabschluss. Eine Untersuchung des BIBB (13) befasst sich mit den Ursachen und Konsequenzen des

Phänomens - auch im Hinblick auf geschlechtsbezogene Aspekte.

Gefragt wurde nach der „Bewertung des Berufs der (ersten) dualen Ausbildung, und zwar zwei Gruppen: Junge Erwachsene, die ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben und junge Erwachsene, die Ihre Ausbildung mit Abschluss beendet haben. Auffällig ist, dass in beiden Gruppen die Männer häufiger angeben, dass ihr Ausbildungsberuf ihr Wunschberuf war (mit Abschluss: Männer 55% zu Frauen 51%; ohne Abschluss: Männer 39%, Frauen 26%) – und in beiden Gruppen geben die Frauen häufiger als die Männer an, dass ihr Ausbildungsberuf nicht ihr Wunschberuf gewesen ist (mit Abschluss: Frauen 21%, Männer 14%; ohne Abschluss: Frauen 48%, Männer 35%). Nicht erfüllte Berufswünsche sind demnach ein stärker weibliches Phänomen.

Näher betrachtet wurden die Gründe, aus denen Ausbildungen ohne Abschluss beendet wurden. Rund die Hälfte der Männer und Frauen gaben an, dass die Ausbildung ihnen nicht zugesagt habe oder nicht das richtige gewesen sei. Bei der Kategorie „persönliche, finanzielle, gesundheitliche Probleme“ spielt bei Frauen deutlich häufiger als bei Männern der Aspekt „Schwangerschaft, Kindererziehung“ (Frauen 31%; Männer 9%) eine Rolle beim Ausbildungsabbruch. Im Hinblick auf die erheblichen Probleme junger Frauen und Männer mit Familienverantwortung jemals einen Berufsabschluss zu erreichen (14), bedarf dieser Aspekt besondere Aufmerksamkeit. Zwar ist seit 2005 im § 8 des BBiG die reguläre Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren zu können, verankert und durch die Empfehlung des Hauptausschuss des BIBB zur Umsetzung seit 2008 gestärkt. Dennoch bleibt Familienverantwortung weiterhin ein sehr großes Hindernis beim Einstieg und beim erfolgreichen Absolvieren einer Berufsausbildung (15).

Diese Befunde unterstreichen die Notwendigkeit einer frühzeitigen und kontinuierlichen biografischen Beratung bei der Berufs –und Lebensplanung.

4.5 Übergang in Berufstätigkeit

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist sehr wichtig, ein Garant für den erfolgreichen Übergang in eine (entsprechende) Berufstätigkeit mit angemessener Bezahlung ist sie nicht. Das zeigt sich bei der Betrachtung der Übergänge in Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern, die eine duale Ausbildung erfolgreich beendet haben: „Die Arbeitslosenquote in den alten Ländern beträgt bei den jungen Männern 25,1 % (2010: 30,6 %), bei den jungen Frauen 28,1 % (2010: 31,0 %). In den neuen Ländern wurden 40,0 % der jungen Männer und 42,4 % der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos (2010: 47,8 % bzw. 46,6 %). Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern profitieren junge Männer stärker vom Rückgang der Arbeitslosigkeit.“ (16)

Die Wege können auch in Niedriglohnbeschäftigung führen. Dabei sind bei denjenigen ohne Berufsabschluss Frauen (51,4%) deutlich stärker auf eine Niedriglohnbeschäftigung verwiesen als Männer (27,8%). Das ist auch bei denjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung der Fall (Frauen 23,6%; Männer 11,0%). Besonders stark ist diese Ausprägung bei denjenigen mit einer dualen Berufsausbildung (Männer 11%; Frauen 26,8%), etwas geringer bei Abschlüssen einer schulischen Berufsausbildung (Männer 11,4%; Frauen 15,7%. Vergleicht man die Niedriglohnanteile bei Männern und Frauen nach dem erlernten Beruf, so fallen als erstes die im Vergleich mit den Berufsfeldern bei den

Männern deutlich höheren Niedriglohnanteile in allen Berufsfeldern bei den Frauen auf. Sie reichen von über 50% in den Berufen der Körperpflege bis zu 5,5% in den Verwaltungsberufen. Bei den Männern reichen die Niedriglohnanteile von 27% in Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau bis zu 2,2% in den Verwaltungsberufen.

Diese Befunde verdeutlichen, dass die weibliche Arbeitskraft, selbst wenn eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt, in zahlreichen Berufsfeldern minderbewertet, wenn nicht gar ganz entwertet wird. Sie weisen nachdrücklich darauf hin, wie wichtig die Lernziele sind, die in These 8 des Leitbildes genannt werden: „Berufliche Bildung befähigt dazu, arbeitspolitische Interessen zu formulieren, sich mit Kolleginnen über alternative Entwicklungspfade von Arbeitsorganisation, Technik und Produktion zu verständigen und sich dafür im Rahmen von Interessenvertretungen einzusetzen“ .(a. a. O, S.24)

5. Beruflichkeit und Perspektiven einer geschlechtergerechten Gesellschaft

- Zusammenfassende Schlussfolgerungen –

Geschlechtsstereotype Einstellungen, diskriminierende Zuschreibungen, geschlechtsspezifische betriebliche Einsatzstrategien von Facharbeit sowie unterschwellige Erwartungen an männliche und weibliche Verhaltensweisen und Berufs- und Familienrollen sind Barrieren, die berufsbiografische Lebensplanungen auf Nebengleise oder zu still gelegten Bahnhöfen führen können.

Die Auswirkungen fehlgeleiteter Weichenstellungen beeinträchtigen nicht nur männliche und weibliche Berufsverläufe, sie wirken auch auf die Selbstwahrnehmung eigener Kompetenzen und auf das berufliche und persönliche Selbstvertrauen zurück.

Lernkonzepte, die sich am Leitbild erweiterter Beruflichkeit orientieren, können korrigierend eingreifen, können Selbstreflexion und den selbstbewussten Umgang mit eigenen Interessen und widersprüchlichen Anforderungen stärken. Es sind Lernziele, die mit dem Verharren in einer überwiegend männlichen Perspektive auf Arbeit und Gesellschaft nicht vereinbar sind.

Wie die Daten und Fakten in Kapitel 4 deutlich machen, liegen diese Lernziele nicht ohne weiteres im Trend. Was vorliegt, sind vielfältige Erfahrungen – z.B. aus Projekten der Hans-Böckler-Stiftung und Modellversuchen des BIBB – zur Förderung und Unterstützung junger Menschen bei der Berufsfindung und Lebensplanung. Diese Erfahrungen müssen aufgegriffen, weiterentwickelt und in die berufliche und schulische Bildungsgestaltung übernommen werden.

Parallel dazu müssen die Prinzipien einer geschlechtergerechten Didaktik in den betrieblichen, schulischen und hochschulischen Curricula und Lernkonzepten verankert werden. Das gilt auch für Aus- und Weiterbildungskonzepte von BerufsberaterInnen, SachbearbeiterInnen in Arbeitsagenturen, von Personalverantwortlichen in Management und Betriebsrat sowie die Qualifizierung des Lehrpersonals an Fachhochschulen und Universitäten. Wie unabdingbar diese Lernziele für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit sind, wurde bereits erwähnt.

Ein Kernziel des erweiterten Leitbildes moderner Beruflichkeit ist die Herausbildung von beruflicher Identität über Lern- und Praxisgemeinschaften, in denen die „notwendige berufliche Kompetenz und

Selbstbewusstsein vermittelt werden.“ Berufliche Identität „bereitet auf einen konstruktiven und kompetenten Umgang mit den Wechselfällen der Arbeits- und Lebensverhältnisse vor.“ Sie ermöglicht es, „die Unzumutbarkeiten des Arbeits- und Berufslebens zurückzuweisen sowie eigene Interessen individuell und kollektiv zu vertreten.“ (These 11, a. a. O. S.26)

Im gewerkschaftlichen Selbstverständnis beinhaltet berufliche Identität auch die Fähigkeit zu solidarischen Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

6. Politische und gesellschaftliche Absicherung

Die Annahme wäre verfehlt, dass eine Neuorientierung gegenüber männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit und ein gewandeltes Selbstverständnis von männlichen und weiblichen Berufsrollen ausreichen, um eine geschlechtergerechte Berufs- und Arbeitswelt zu etablieren. Veränderte Einstellungen und Haltungen, Berufswünsche von Frauen und Vereinbarkeitswünsche von Männern müssen politisch und gesellschaftlich abgesichert werden. Betriebliche und gesellschaftliche Modelle zu Arbeits-, Bildungs- und Qualifizierungszeiten, die unterschiedliche Lebensbedingungen und Bedürfnisse der Individuen berücksichtigen, müssen über tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen gesichert werden. Chancengleichheit, Hierarchieabbau und Durchlässigkeit in Bildung und Arbeit bleiben gesellschaftliche Aufgaben, die nicht ins Individuum verlegt werden können.

Auszubildende, Schüler, Studenten und Beschäftigte brauchen kontinuierliche Unterstützung und Beratung bei der Planung von Bildungswegen und arbeitsbiografischer Entwicklung. In der Bildungsarbeit der IG Metall wird der biografische Beratungsansatz seit einigen Jahren aufgegriffen. Beispiele für berufs begleitende Qualifizierungsberatung sind Projekte wie Job Navigator und IT 50 plus. Welche Reformen anstehen, um die Kluft zwischen Leitbildnormen und arbeits-, betriebs- und gesellschaftspolitischer Wirklichkeit zu verringern, wird im Politikkonzept des Leitbildes beispielhaft aufgezeigt. Die gewerkschaftlichen Handlungs- und Reformansätze werden im Beitrag von Hans-Jürgen Urban in dieser *DENK-doch-MAL* -Ausgabe konkretisiert.

Wir ergänzen diese Ausführungen um einen Reformansatz, der uns „für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Erwerbslebens“ äußerst wichtig erscheint. Er bezieht sich darauf, die Normen und Regelungen der Verteilung von Arbeitszeit zu überdenken und neu zu gestalten. So utopisch das heute erscheinen mag, war die „Humanisierung der Arbeitswelt ... verbunden mit einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit“ (Allmendinger, a. a. O.) bereits vor einigen Jahrzehnten ein gesellschaftliches Zukunftsmodell, das von den Gewerkschaften entwickelt und von vielen arbeitenden Menschen unterstützt wurde. An dem verbreiteten Bedürfnis einer gesellschaftlichen Neu- und Umverteilung von Arbeitszeit hat sich, worauf Jutta Allmendinger zu Recht verweist, bis heute nichts geändert: „Alle Befragungen zeigen: Frauen wollen ihre Arbeitszeit auf eine niedrige Vollzeit erhöhen. Männer wollen ihre Arbeitszeit reduzieren“ (a. a. O.).

Darüber hinaus sind gezielte familien- und bildungs- und arbeitspolitische Maßnahmen notwendig, die wir hier nicht alle anführen können. Das gilt auch für tarifliche Regelungen zur Lohngestaltung, zum Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach der Familienpause, zur Regelung von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitausbildung.

01-15: Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

von: Eva Kuda (Soziologin) | Angelika Puhlmann (Wiss. Mitarbeiterin des BIBB) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Das Leitbild erweiterter moderner Beruflichkeit zeigt Wege auf, über das Erlernen von Konflikt- und Kooperationsfähigkeit aus der Vereinzelung herauszufinden. Die Wege können dazu führen, sich in Familien, in Betrieben, in Tarifverhandlungen, in der Bildungs- und Sozialpolitik und in der Gesellschaft für bessere Berufs- und Lebenschancen einzusetzen.

Hier schließt sich der Kreis unserer Argumentation. Das gendergerechte Leitbild erweiterter moderner Beruflichkeit lädt Männer und Frauen ein, sich mit dessen Zielen zu identifizieren und dafür einzutreten. Wenn das gelingt, kann das Leitbild eine motivierende Kraft entfalten. Sie kann, unterstützt durch gewerkschaftliche Formen der Beteiligung zu einer gesellschaftlichen Reformbewegung für mehr Bildungsgerechtigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt werden. Dafür bietet das Leitbild der IG Metall eine wichtige Diskussionsvorlage.

Wovon es letztendlich abhängen wird, ob das Leitbild auch innerhalb der Gewerkschaften zur Sensibilisierung und Mobilisierung für eine gendergerechte Berufs- und Arbeitswelt beitragen wird, ist noch offen. Dabei wird vielleicht auch eine Rolle spielen, ob den Gewerkschaften der Weg aus der „Milieufalle“ gelingt. Darunter verstehen wir die Wahrnehmung der Berufs- und Arbeitswelt als vorwiegend geprägt von den Strukturen männlicher Erwerbsarbeit.

Der Weg aus der „Milieufalle“ kann auch als Chance erkannt werden. Als Chance, über die Unterstützung veränderter Interessenlagen und subjektiver Wünsche von Männern und Frauen (bei der arbeitsbiografischen Gestaltung, bei der partnerschaftlichen und selbst bestimmten Lebensführung) für neue Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen attraktiver zu werden. Wir sehen darin gute Chancen für die gewerkschaftliche Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft, an Zukunftsfähigkeit zu gewinnen.

1) IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik (Hrsg.): Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Diskussionspapier. Frankfurt a.M. (2014)

2) Schlüter, Anne: Die Ausbildungs- und Berufschancen von Frauen im Ruhrgebiet. In: Lisop, Ingrid und Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildung im Medium des Berufs? Frankfurt a.M.(2009), S. 270

3) Paul-Kohlhoff, Angela: „Berufliche Bildung – ein männliches Projekt?“ In: Kuda, Eva/ Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßbaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt?. Hamburg (2012)

4) Allmendinger, Jutta: Endlich wieder Zeit haben; Süddeutsche Zeitung 21/22. Dezember 2014, S.5

5) Strauß, Jürgen, Der unfertige Arbeitskraftunternehmer, in : Kuda, Eva und Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg (2002), S. 46ff.

5a) Heitmann, Günter: Gestaltung von Studiengängen und Lernprozessen als Beiträge zur Verbesserung von Durchlässigkeit und Anerkennung, in: Akademisierung der Arbeitswelt?, a. a. O, S. 123

6) WSI Gender Datei Portal; Quelle: Mikrozensus, Arbeitstabellen des Statistischen Bundesamtes

7) <http://doku.iab.de/kuerzber/2011/kb0911.pdf>

8) Engelbrech, Gerhard: Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwelle“. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung (MittAB) .Nürnberg , Jg.1989, H.1

9) DGB Ausbildungsreport 20 13. Berlin 2013, S.52 ff.

10) Puhlmann; Angelika und Gutschow, Katrin: Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. BIBB 2011

01-15: Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion

von: Eva Kuda (Soziologin) | Angelika Puhmann (Wiss. Mitarbeiterin des BIBB) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- 11) Krewerth, Andreas u.a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld 2004
- 12) Puhmann, Angelika und Gutschow, Katrin a.a.O.
- 13) Beicht, Ursula und Walden, Günter: Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. BIBB-Report 21/13 2013
- 14) Troltsch, Klaus u.a.: Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID Untersuchung. Bonn 2002.
- 15) vgl. auch: Land, Annette/Puhmann, Angelika: Mit Teilzeitausbildung Fachkräfte gewinnen. In: Wirtschaft und Beruf 5/2013.
- 16) BIBB-Datenreport 2013, A9-1