



Gesellschaft Chancengleichheit e.V.

Potsdamer Kongress

Chancengleichheit
und
berufliche Bildung

Dokumentation der Beiträge
zum Forum II

Potsdam, im Januar 2002

Der Potsdamer Kongress

Die GESELLSCHAFT CHANCENGLEICHHEIT e.V., eine gemeinnützige Vereinigung von Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Publizistik, hat vom 11. bis 13. November 1999 in Potsdam einen bundesweiten Kongress zur Bildungs- und Geschlechterpolitik unter dem Motto „Chancengleichheit – Leitbegriff für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert“ veranstaltet. Daran haben rund 200 Expertinnen und Experten aus ganz Deutschland teilgenommen.

Der Kongress stand unter der Fragestellung, wie sich „Innovation“ und „soziale Gerechtigkeit“ als Leitbegriffe für eine Modernisierung von Staat und Gesellschaft mit der zentralen Forderung des Grundgesetzes nach Chancengleichheit verknüpfen lassen. Die Kongressthematik wurde auf drei Plenumsitzungen und in sechs Foren diskutiert:

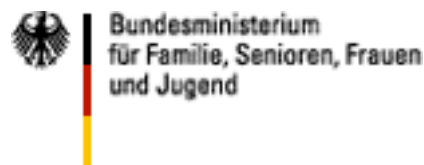
- *Chancengleichheit der Geschlechter in Bildung und Beruf*
- *Chancengleichheit und berufliche Bildung*
- *Chancengleichheit und Schulentwicklung*
- *Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen*
- *Chancengleichheit und Weiterbildung*
- *Chancengleichheit und Multimedia*

Die Diskussionsergebnisse der Konferenz mündeten ein in die „Potsdamer Erklärung zur Chancengleichheit“. Die Erklärung und die Berichte aus den Foren wurden im Internet publiziert unter

www.chancengleichheit.org

und können auch als Einzelveröffentlichungen bestellt werden bei der Gesellschaft Chancengleichheit e.V., Schiffbauerdamm 40, 10117 Berlin, Fax: 030-22487484, Mail: chancengleichheit@t-online.de (vgl. letzte Seite).

Der Potsdamer Kongress wurde gefördert bzw. unterstützt durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg und den zweiwochendienst.



Forum II:

Chancengleichheit und berufliche Bildung

Leitung: **Dr. Christoph Ehmann**,
Staatssekretär a.D.,

Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten,
Universität Lüneburg

Einführung:

Chancengleichheit in der beruflichen Bildung zwischen Benachteiligten- und Begabtenförderung, zwischen Aus- und Weiterbildung

Veronika Pahl, Leiterin der Abteilung Allgemeine und Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

Round-Table 1:

Rahmenbedingungen beruflicher Bildung:

Rahmenbedingungen und Eckpunkte für die Neustrukturierung von Berufsausbildung im Kontext von Europäisierung,

Internationalisierung und Globalisierung

Prof. Dr. Maria Eleonora Karsten, Universität Lüneburg

Chancengleichheit unter den Bedingungen der europäischen Einigung

Dr. Winfried Heidemann, Hans-Böckler-Stiftung

Round-Table 2:

Chancengleichheit als Auftrag für die duale und schulische Berufsausbildung-

Chancengleichheit in der Berufswahlentscheidung:

Chancengleichheit und Berufswahl

Hermann Rademacker, Deutsches Jugendinstitut, München

Chancengleichheit unter den Bedingungen fehlender Arbeitsplätze

Ingo Schlüter, Stellvertretender Vorsitzender des DGB-Nord, Schwerin

Chancengleichheit zwischen dualer und schulischer Berufsausbildung

Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff, Technische Universität Darmstadt

(schriftlicher Beitrag wurde nicht zur Verfügung gestellt)

Thesen:

Chancengleichheit und berufliche Bildung

Christoph Ehmann, Prof. Dr. Maria Eleonora Karsten



Katrin Panier Chancengleichheit und berufliche Bildung

Bericht aus dem Forum II

Der Begriff der Chancengleichheit, wie die Tagung ihn verstand, bezog sich auf ein unendlich weites Feld: Frauen und

Männer, Benachteiligte und Begabte, AusländerInnen und Einheimische, Junge und Alte, „Ossis“ und „Wessis“. Allen diesen Gruppen wollte man in der Diskussion gerecht werden, ein schier unmöglicher Spagat, der auch im Forum II unternommen wurde, das sich mit Fragen der dualen und schulischen Berufsausbildung beschäftigte.

Als Grundproblem wurde geschildert, dass das „duale“ Ausbildungssystem aus Betrieb und Berufsschule einer auslaufenden Epoche von Arbeit angehört. Bei den aktuell tiefgreifenden Umbrüchen im System der gesellschaftlichen Arbeit entspricht es nicht mehr den Anforderungen an berufliche Bildung. Schon heute haben vielerorts freie Bildungsträger die Rolle von „Quasi-Betrieben“ übernommen; die Übergangsregelungen werden immer undurchsichtiger und „schwammiger“. Das, obwohl solche Berufsbildungs-Gespräche nun schon seit 25 Jahren geführt werden. Verhältnisse wie in Ostdeutschland, wo die Betriebe die Verpflichtung hatten, Absolventen und frisch Ausgebildete zu übernehmen, werden nicht mehr wiederkommen. Man müsse sich trotzdem davor hüten, die Chancengleichheitsdiskussion für eine westliche „Luxusdebatte“ zu halten, mahnte die Eröffnungsreferentin **Veronika Pahl**. Ihr war der eingangs erwähnte Spagat durchaus bewusst. Schon ein einziges aller genannten Spannungsfelder sei geeignet, tagungsfüllend erörtert zu werden. „Wir wollen eine bestmögliche Bildung für alle ermöglichen“, formulierte sie die Zielsetzung des Bundesbildungsministeriums.

Die Entwicklung der beruflichen, gesellschaftlichen und kreativen Fähigkeiten junger Menschen stehe im Mittelpunkt der Überlegungen. Das umfasse Jugendliche mit schlechteren Startchancen ebenso wie besonders leistungsbereite Jugend-

liche. Die Abteilungsleiterin bezog sich auf eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung, die sich auf junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren bezieht:

In dieser Altersgruppe bleiben noch immer **11,6 % ohne Berufsabschluss**; über die Hälfte von ihnen haben von vornherein keine Ausbildungsstelle gesucht. Sie wies auf die **enorme Diskrepanz zwischen jungen Deutschen und jungen Ausländern** hin. Unter Ersteren bleiben 8,1 % ohne abgeschlossene Ausbildung, unter letzteren fast viermal

„Schon heute haben vielerorts freie Bildungsträger die Rolle von „Quasi-Betrieben“ übernommen.“

so viele. Ein nicht zu unterschätzender Prozentsatz der jungen Leute trat die Lehre gar nicht erst an oder hatte sie zwar begonnen, aber nicht beendet. Das zeigt, wie viel zu tun wäre, um sie zu motivieren, zu lenken, zu unterstützen. Aber wie, wenn selbst die Motivatoren, die Lenker, die Helfer verunsichert sind angesichts globaler Veränderungen - europäischer und internationaler? Dieses Spannungsfeld kennzeichnete auch die Diskussion: Einerseits das gutwillige Bemühen um bestmögliche Lösungen, andererseits das große Fragezeichen in allen Köpfen: Was wird werden, wie werden wir in ein paar Jahren lernen und arbeiten?

Dr. Winfried Heidemann von der Hans-Böckler-Stiftung, der die Rolle des Europäers in der Runde übernahm, stellte denn auch schonungslos klar: die „Selbstbespiegelung des traditionellen Bildungssystems, wie wir es haben“ sei „typisch deutsch“ und taue nicht mehr. Auf internationaler Ebene sei längst nicht mehr die Chancengleichheit, sondern die Chance des Zugangs zur Bildung das zentrale Thema. „Der Arbeitnehmer ist nur eine Fußnote der Geschichte“, rüttelte er das Auditorium auf. Es werden ganz neue Arbeitsformen entstehen, von denen Telearbeit nur der Anfang ist. Beschäftigt sein in einem virtuellen Unternehmen, nicht mehr auf Lebenszeit und als „Arbeitskraftunternehmer“ - das seien die Zeichen der Zeit. Entwicklungen, die völlig neue Anforderungen an die Bildung und an die Selbstver-

antwortung des Einzelnen stellen. Soll also die individuelle Eigenverantwortung gestärkt werden, wie Schröder und Blair es fordern, oder soll der Staat, wie es Jospins Ziels ist, weiter versuchen, jedem Menschen seinen Platz in der Gesellschaft zu garantieren?

Durch das Gender-Mainstreaming werden weitere Fragen in die Debatte geworfen, die Veronika Pahl formulierte:

- Ist die geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufe noch zeitgemäß?
- Sollten wir daran festhalten, gewerblich-technische Berufe weiterhin für Mädchen zu öffnen?
- Ist es richtig, auf neue Berufe für junge Frauen vor allem auf den Dienstleistungsbereich und neue Beschäftigungsfelder zu setzen?
- Welche Benachteiligungen könnten damit verbunden sein?
- Ist Chancengleichheit in unserer Gesellschaft nicht vorrangig ein Beschäftigungsproblem und erst in zweiter Linie ein Problem der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

Immerhin lag der Anteil junger Frauen an allen Auszubildenden im dualen System 1997 bei 40 %, ihr Anteil an der vollqualifizierenden Berufsausbildung in Berufsfachschulen und in den Schulen des Gesundheitswesens jeweils bei knapp 80 %. Studienanfängerinnen machten 49 % aus, und bei der Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis waren rund 60 % Mädchen. Weibliche Auszubildende konzentrieren sich im Wesentlichen auf neun kaufmännische bzw. Dienstleistungs- und nur einen Handwerksberuf (Friseurin). Die starke Orientierung auf den Dienstleistungssektor wird mit Blick auf die bevorstehenden Entwicklungen durchaus positiv bewertet. Bei den in den letzten Jahren neu geschaffenen Ausbildungsberufen im Medienbereich übrigens liegt der Frauenanteil über 50 %, dagegen in der Informations- und Telekommunikationstechnik bei oder unter 25 %.

Angela Paul-Kohlhoff zeigte auf, dass alle angestregten Maßnahmen, Mädchen in zukunftsorientierte und technische Richtungen zu lotsen, am Berufswahlverhalten der Mädchen in den letzten Jahren und Jahrzehnten nichts geändert habe. „Warum nehmen wir das nicht endlich einfach einmal zur Kenntnis!“, forderte sie. Für viele junge Frauen sei das ganz entscheidende Motiv, wenn

Viele Jugendliche glauben daran, dass sich ihnen nach der Schule eine „zweite Chance“ bietet.

sie sich für eine spätere Tätigkeit entscheiden sollen, sie „möchten etwas mit Menschen zu tun haben“. Aufgrund von Koordinierungslücken fänden sie sich dann oft ganz woanders wieder als geglaubt. Das Arbeitsamt lenke Mädchen, die mit Menschen zu tun haben wollten, gar nicht selten in die Tierpflege um. Oder sie landeten in der Altenpflege und traditionell als Verkäuferin.

Frau Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten zeichnete ein ebenso ernüchterndes Bild: Das Gesamtbildungssystem von dualen bis vollzeitschulischen Berufsausbildungen kranke hauptsächlich daran, dass alles getrennt diskutiert, getrennt praktisch organisiert und getrennt politisch verhandelt werde. Diese Trennung habe bis heute eine Gesamtschau verhindert und zu nachweislichen Ungleichheiten geführt.

Da die übergreifende Koordinierung fehlt, ist es vielleicht aufschlussreich, die Jugendlichen selbst zu hören. Hermann Rademacker stellte eine aktuelle Befragung des Deutschen Jugendinstituts vor. Generell scheint es viel Optimismus zu geben:

Viele Jugendliche glauben fest daran, dass sich ihnen - unabhängig von den schulischen Leistungen - nach der Schule eine „zweite Chance“ bietet. Vor allem wollen sie sich Optionen offenhalten und erst am Ende der Schulzeit (in den letzten beiden Jahrgängen) entscheiden, was sie einmal arbeiten möchten. Wer noch zur Schule geht, möchte meist auch weiter lernen und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Eine endgültige Berufswahl kommt so gut wie nicht mehr vor, die Jugendlichen wissen durchaus schon, dass es „den Job auf Lebenszeit“ später nicht mehr geben wird. Übrigens sind ostdeutsche Jungen und Mädchen im Vergleich zu den westdeutschen doch noch mehr auf die eher geradlinige „Normalbiografie“ festgelegt. Alle Jugendlichen sagen, ihre Eltern seien die wichtigsten Gesprächspartner in beruflicher Hinsicht. Allerdings können sie doch nicht mehr konstruktiv mitreden; die Entscheidung für den Berufsweg traut sich die nachfolgende Generation eher nur selber zu. Die Rolle der Eltern als Garanten von Obdach und Logis - so lange wie möglich - nimmt allerdings zu.

Hermann Rademacker zieht vor allem eine Schlussfolgerung: Notwendig wären Freiräume in der Biografie jedes einzelnen Jugendlichen – zum Experimentieren und Ausprobieren. Angela Paul-

Kohlhoff widersprach den Erkenntnissen des Deutschen Jugendinstitutes, weil ihre Forschungen etwas Gegenteiliges aussagen: Jugendliche machen sich die Berufswahl ja gerade deshalb so enorm schwer, weil sie denken, es handle sich um eine Entscheidung für das ganze Leben. Sie wünschte sich in dieser Hinsicht „Enttraumatisierung“.

Ingo Schlüter wies darauf hin, dass ostdeutsche Mädchen flexibler in der beruflichen Orientierung seien als ihre westlichen „Schwestern“. Sie sind grundsätzlich bereit, sich in andere Richtungen umlenken zu lassen; sie sind auch offen für einen anderen als den ursprünglichen Wunschberuf. Aus den Erfahrungen der polytechnischen Oberschule der DDR findet Ingo Schlüter die Form der Berufsfrüherfahrung übernehmenswert. Es war dort unter dem Stichwort „Unterrichtstag in der Produktion“ üblich, einen Tag pro Woche in einem Betrieb zu verbringen. Der DGB setzt diese Art der „sinnlichen Erfahrung mit der Berufswelt“ auch heute im Verbund mit den Arbeitgebern in Werkstätten, Computerkabinetten o.ä. fort. Daraus ergäbe sich - ganz nebenbei und beinahe spielerisch - eine praktische Berufswahlkompetenz, die Evaluation zeige große Erfolge.

Statt der dualen Ausbildung schlägt Ingo Schlüter eine „triale Ausbildungsinitiative“ vor; unter dem schön griffigen, ostdeutsch hergeleiteten Namen „**Trabi plus**“. Sie soll zu einem Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen führen und drei Phasen beinhalten:

- eine Eingliederungsphase im Betrieb (1-3 Monate),
- eine außer- / überbetriebliche Ausbildungsphase (9-11 Monate) und
- eine betriebliche Ausbildungsphase (2-2 ½ Jahre).

Keine duale, sondern eine „triale Ausbildungsinitiative“ unter dem schön griffigen, ostdeutsch hergeleiteten Namen „Trabi plus“.

So könnte man vorhandene Plätze besser nutzen und die Betriebe gleichzeitig unter den positiven Druck setzen, ausgebildete Jugendliche auch zu übernehmen. Der „europäisch Denkende“ in der Runde meldete sich zu Wort. Winfried Heide mann konstatierte: „Wieder eine typisch deutsche Diskussion!“ Es sei doch schließlich egal, wo die

Ausbildungsplätze angesiedelt seien, ob im Betrieb oder in Schulen. Wichtig sei allein, dass es welche gebe. „Trabi plus“ traf auf allgemeine Skepsis. Zu teuer, vermuteten die Einen; zu früh dafür, die Anderen. Schlüter

meinte, in der Tat werde die Diskussion darüber erst noch richtig losgehen, wenn 2005 die Bewerberzahlen Ost in sich zusammenfallen werden. Bis dahin gelte es, einen wahren „Schülerberg“ mit großem Nachfragedruck abzubauen.

Paul-Kohlhoff stellte einen Vorschlag des Sachverständigenrates bei der Hans-Böckler-Stiftung vor, der fordert, dass individuelle und öffentliche Verantwortung künftig Hand in Hand gehen sollen. Denkbar wäre ein Ausbildungsmodell mit verschiedenen „Modulen“, die Verbindung verschiedener Elemente und Spezialisierungen zu einer individuell gestalteten Gesamtausbildung. Beispiel: Ich fange an als Sekretärin, lerne Schreiben, Archivieren, Buchhaltung, Betriebswirtschaft, den Umgang mit Menschen, mache Computerkurse – und bin irgendwann freiberufliche Journalistin, wofür ich alle „Module“ der Sekretärin gut gebrauchen kann. Das verlangt natürlich Transparenz, Qualität, „anschlussfähige“ Module – und ganz neue Zertifizierungsverfahren. Dazu ganz neue Gutachter, die Zertifikate auch für informell Gelerntes ausstellen können. Eine neue Verteilung von Bildungszeiten wäre dann selbstverständlich: Aus- und Weiterbildung nicht mehr voneinander zu trennen; wir würden lebenslang Lernende.



Veronika Pahl Chancengleichheit in der beruflichen Bildung zwischen Benachteiligten- und Begabtenförderung, zwischen Aus- und Weiterbildung

Ich stehe vor der schwierigen Aufgabe, in einem Referat das

Thema Chancengleichheit in der beruflichen Bildung zwischen Benachteiligten- und Begabtenförderung, zwischen Aus- und Weiterbildung zu beleuchten. Schon ein einziger dieser vier Bereiche gibt Raum für eine Forumsdiskussion. Hinzu kommt die Dimension des Themas Chancengleichheit. Wenn wir heute über Chancengleichheit sprechen, dann meinen wir häufig in erster Linie die Gleichstellung von Männern und Frauen. Chancengleichheit kann aber gerade aus der Sicht von Bildungspolitikern und -politikerinnen nicht auf diesen einen für unsere Gesellschaft sehr wesentlichen Aspekt fokussiert werden. Wir wollen bestmögliche Bildung für alle ermöglichen. Die Entwicklung der beruflichen, gesellschaftlichen und kreativen Fähigkeiten junger Menschen stehen im Mittelpunkt unserer Überlegungen. Das bedeutet: Wir müssen etwas tun für Jugendliche mit schlechteren Startchancen und wir müssen etwas tun für besonders leistungsbe-reite Jugendliche.

Zum Aspekt der Benachteiligtenförderung hat das BMBF vor kurzem eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht. Sie hat den Titel „Jugendliche ohne Berufsausbildung“ und bezieht sich auf junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren. Die Studie zeigt, dass bei uns in dieser Altersgruppe noch immer 11,6 % ohne Berufsabschluss bleiben und dass eine enorme Diskrepanz zwischen jungen Deutschen und jungen Ausländern besteht; unter den Deutschen bleiben 8,1 % und unter den ausländischen Jugendlichen 32,7 % ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Studie gibt auch Aufschluss über die Faktoren der Berufslosigkeit. Da ist u. a. zunächst der **Zusammenhang mit der schulischen Vorbildung**. So bleiben von den Ju-

gendlichen, die keinen Schulabschluss erreichen, 65,5 % ohne Ausbildungsabschluss. Ein zweiter Punkt ist nach der Studie:

- 37,9 % der Jugendlichen ohne Berufsabschluss haben von vornherein keine Ausbildungsstelle gesucht (Selbstauskunft),
- 12,3 % eine Ausbildungsstelle nicht angetreten und
- 35,9 % eine Ausbildung begonnen, aber nicht beendet.

Diese Zahlen beweisen, wie viel noch zu leisten ist im Bereich der Motivation, in der Berufsorientierung und in der ganz konkreten Unterstützung während des Ausbildungsprozesses. Was kann die Bundesregierung tun?

Um die Benachteiligtenförderung ist es in den letzten Jahren ziemlich still geworden. Die politischen Umstände haben dies mit sich gebracht. Aber sicher spielte auch eine Rolle, dass sie zur Regelförderung der Bundesanstalt für Arbeit geworden ist - eine Regelförderung auf sehr hohem Niveau.

So entschlossen sich 1998 rund 128.100 Jugendliche für die Aufnahme einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Eine Maßnahme im Rahmen der Benachteiligtenförderung haben rund 113.700 Jugendliche aufgenommen, davon waren rund 32 % junge Frauen. Allein für die Benachteiligtenförderung wendete die BA 1998 über 1,5 Mrd. DM auf. Diese Zahlen sind enorm. Wie die vorliegende Studie zeigt, sind aber neue Impulse notwendig, um Ausbildungs- und Berufslosigkeit bei jungen Menschen zu verhindern. Was wir zunächst brauchen, ist eine größere öffentliche Aufmerksamkeit für die Schwachen in unserem Bildungssystem. Es war deshalb richtig, die berufliche Förderung von Benachteiligten zum Thema im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu machen.

Was wir zunächst brauchen, ist eine größere öffentliche Aufmerksamkeit für die Schwachen in unserem Bildungssystem.

Im Mai 1999 sind von der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ beschlossen worden. Erstmals besteht damit ein breiter Konsens über die Grundsätze, vorrangigen Ziele und notwendigen Maßnahmen in diesem Bereich. Ein anderer wesentlicher Beratungspunkt war die Sicherung betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten. Im Ergebnis halten die Bündnispartner an dem Ziel fest, auch benachteiligte Jugendliche in arbeitsmarktverwertbaren Ausbildungsberufen auszubilden, die nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung anerkannt sind, zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen und Weiterbildungsoptionen eröffnen. Wir brauchen zweitens konkrete Initiativen, um die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen. Darauf zielen die genannten Leitlinien zur Benachteiligtenförderung. Sie gilt es jetzt umzusetzen. Einen ersten wichtigen Schritt wird das BMBF gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und der BA tun. In einem groß angelegten Modellprogramm werden in allen Arbeitsamtsbezirken innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher erprobt. Das BMBF wird weitere Projekte auf den Weg bringen, die speziell dem Aufbau lokaler und regionaler Verbundnetze dienen. Auch bereiten wir gegenwärtig ein Aktionsprogramm für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher vor.

Die besondere Leistung in der Berufspraxis ist ebenso wichtig wie die in wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit, sie verdient ebenso Anerkennung und Förderung.

Des Weiteren hat die Bundesregierung die Förderung unterschiedlicher Begabungen zu einem ihrer bildungspolitischen Ziele bestimmt. In der beruflichen Bildung und an den Hochschulen bieten wir flächendeckende Programme zur Begabtenförderung an. Demgegenüber ist die Begabtenförderung in Schule und Vorschule vor allem Aufgabe der Länder. Die Bundesregierung unterstützt deren Politik durch flankierende Maßnahmen, insbesondere durch 19 Bundesleistungswettbewerbe, und stellte hierfür 1999 über 8 Mio DM zur Verfügung. Im Programm Begabtenförderung berufliche Bildung, das vom BMBF mit rund 26 Mio DM jährlich gefördert wird, befinden sich zur Zeit rund 13.000 Stipendiaten und Stipendiatinnen. Dieses Programm hat in den vergangenen Jahren auch dazu beigetragen, dem Ziel

der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ein gutes Stück näher zu kommen. Auch dies ist ein Aspekt von Chancengleichheit. Denn begabte junge Menschen gibt es nicht nur im Gymnasium und an der Hochschule, es gibt sie auch in Betrieben, Praxen und Verwaltungen. Die besondere Leistung in der Berufspraxis ist ebenso wichtig wie die in wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit, sie verdient ebenso Anerkennung und Förderung.

Das Programm fördert begabte junge Fachkräfte, die sich in ihrem Beruf durch Weiterbildung qualifizieren wollen. Der Anteil der Frauen bei den Neuaufnahmen des Jahres 1998 lag bei 44 %. Gemessen an ihrem Anteil von 43 % bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern des Jahres 1997 sind sie damit gut repräsentiert. Weiterhin ist seit Mitte 1999 auch für Absolventen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen, die insbesondere von jungen Frauen nachge-

fragt werden, die Aufnahme in das Programm möglich. Zum Thema Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung gehört ferner die Forderung des Bundes, Absolventen qualifizierter beruflicher Aufstiegsfortbildung, wie z. B. Meistern, Fachwirten, und Techn-

nikern, im Rahmen einer länderübergreifenden Vereinbarung einen Hochschulzugang nach einheitlichen Kriterien zu ermöglichen. Dazu wurde zwischenzeitlich das Hochschulrahmengesetz novelliert und in § 27 beruflich Qualifizierten grundsätzlich die Möglichkeit der Zulassung eröffnet. Die zum Teil erheblich differierenden landesrechtlichen Bestimmungen für die Zulassung beruflich Qualifizierter bleiben allerdings bestehen, auch wenn heute die Möglichkeit für die auf diesem Wege zugelassenen Studierenden besteht, nach der Zwischenprüfung oder dem Vordiplom studienfachbezogen die Universität zu wechseln. Aus der Sicht der Bundesregierung sind daher weitere Initiativen erforderlich. Wir werden - so auch ein Beschluss der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses - hierzu Gespräche mit den Ländern aufnehmen. Uns geht es dabei um mehr Einheitlichkeit, mehr Transparenz und letztlich um mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem.

Ich möchte nun zur Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei dem Übergang von der Schule zum Beruf kommen. Die gängig-

ste These in diesem Zusammenhang ist, dass Frauen im dualen System der Berufsausbildung unterrepräsentiert sind. Für sich betrachtet stimmt diese Aussage. Aber machen wir es uns hier nicht zu einfach? Müssen wir bei unseren Aussagen, die letztlich auch eine Wertung implizieren, nicht das gesamte Spektrum der Berufsausbildungsangebote betrachten? Ich würde dies gern noch mit Ihnen weiter diskutieren.

Die Beteiligung von jungen Männern und Frauen an den verschiedenen Berufsausbildungsangeboten ist nach wie vor sehr unterschiedlich. Anteil junger Frauen:

- an allen Auszubildenden im dualen System 1997: 40 % (knapp 648.000);
- an der vollqualifizierenden Berufsausbildung in Berufsfachschulen und in den Schulen des Gesundheitswesens jeweils bei knapp 80 % (insgesamt rund 221.000);
- bei den Studienanfängern: rund 49 % (knapp 63.000);
- bei der Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis rund 60 % (rund 74.000).

Die unterschiedlichen Frauenanteile in diesen Ausbildungsgängen werden sowohl durch das immer noch deutlich unterschiedliche Berufswahlverhalten von jungen Frauen und jungen Männern als auch durch das Auswahlverhalten von Ausbildungsbetrieben sowie die späteren Beschäftigungs- und Entwicklungschancen von Frauen in den verschiedenen Bereichen beeinflusst. Bei den beruflichen Schulen haben wir es nicht zuletzt mit einer historisch gewachsenen Struktur zu tun. So ist der vergleichsweise geringere Frauenanteil im dualen System auf die niedrigen Frauenanteile in der gewerblich-technischen Ausbildung für Industrie und Handwerk zurückzuführen, die nahezu ausschließlich im dualen System angeboten wird; während Ausbildung in Dienstleistungsberufen, an der Frauen - zum Teil erheblich - überproportional beteiligt sind, in breiten Bereichen (z. B. Gesundheit, Erziehung, Sozialpädagogik) ausschließlich außerhalb des dualen Systems angeboten wird.

Im dualen System selbst haben wir Konzentrationsprozesse zu verzeichnen: **54 % der weiblichen Auszubildenden und 41 % der männlichen Auszubildenden verteilen sich jeweils auf nur zehn Ausbildungsberufe.** Während

unter den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen für junge Frauen neun kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe und nur ein Handwerksberuf (Friseurin) sind, befinden sich unter den zehn am stärksten besetzten Berufen für männliche Auszubildende acht gewerblich-technische Berufe. Im Ergebnis sind deshalb nur rund 10 % der Ausbildungsbeginner in den Fertigungsberufen des dualen Systems junge Frauen. In den Dienstleistungsberufen des dualen Systems liegt ihr Anteil an den Ausbildungsbeginnern dagegen bei 70 %.

Meines Erachtens muss die starke Orientierung junger Frauen auf Dienstleistungsberufe mit Blick auf die Entwicklungen von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen auch positiv bewertet werden. Entscheidend ist, dass die gewählte Berufsausbildung in eine relativ sichere Beschäftigung führt und jungen Frauen die gleichen Weiterbildungsoptionen und beruflichen Entwicklungsperspektiven eröffnet wie jungen Männern.

Insofern bieten neue Ausbildungsberufe, die wachsende Beschäftigungsfelder im Dienstleistungsbereich sowie im Bereich neuer Technologien und Medien für die Berufsausbildung erschließen, auch neue attraktive Ausbildungschancen für junge Frauen. Die Frauenanteile der in den letzten Jahren neu geschaffenen Ausbildungsberufe im Medienbereich (Frauenanteil über 50 %) und im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (Frauenanteil bei oder unter 25 %) verdeutlichen allerdings, dass die hier liegenden Chancen bisher von jungen Frauen noch sehr unterschiedlich genutzt werden. Eine weitere Forderung ist, dass junge Frauen mehr als bisher in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet werden. Trotz aller Initiativen in den vergangenen Jahren haben wir jedoch festzustellen, dass es

Die starke Orientierung junger Frauen auf Dienstleistungsberufe mit Blick auf die Entwicklung von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen muss auch positiv bewertet werden.

zu keinem nennenswerten Anstieg bei der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in solchen Berufen gekommen ist. Gleichwohl denke ich, dass Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und zur Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, sie mehr als bisher auch in bislang eher „frauenuntypischen“ Berufsbereichen auszubilden und zu beschäftigen weiterhin von besonderer Bedeutung bleiben. Fortschritte können aber nur erreicht werden, wenn hier ein ausreichendes und auswahlfähiges betriebliches

Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung steht. Und: Langfristig stabile Veränderungen der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Berufswahl sind auch nur dann zu erwarten, wenn mit einer Zunahme der Ausbildung von Frauen in bisher „typischen Männerberufen“ auch eine entsprechende Zunahme ihrer Beschäftigung und die Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in diesen Berufen einhergehen. Mit Blick auf den Zusammenhang zwischen Berufswahl und Beschäftigungschancen ist deshalb für die Ausbildung junger Frauen bedeutsam, dass sich die Sozialpartner in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses darauf verständigt haben, bis Oktober 1999 in den Bereichen

- „Gesundheit“,
- „Kultur - Freizeit – Tourismus“,
- „Transport, Verkehr und Logistik“ sowie
- „Umwelt“

Vorschläge für neue Ausbildungsberufe vorzulegen. Dabei handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbereiche mit auch bislang guten Beschäftigungschancen für Frauen und damit um Berufsfelder, in denen neue Ausbildungsberufe bei jungen Frauen auf verstärktes Interesse stoßen werden.

Zur Chancengleichheit in der Weiterbildung: Um hier ein Bild zeichnen zu können, muss ich auf verschiedene Statistiken zurückgreifen. Die einzig verfügbare Gesamtdarstellung zur Weiterbildung in Deutschland ist das Berichtssystem Weiterbildung. Die ersten Ergebnisse des BSW VII, die sich auf das Weiterbildungsverhalten der 19- bis unter 65-jährigen Bevölkerung beziehen, zeigen bundesweit einen deutlichen Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung von 42 % in 1994 auf 48 % in 1997. Frauen nehmen 1997 mit 47 % insgesamt etwas seltener als Männer mit 49 % an Weiterbildung teil. Die Weiterbildungsbeteiligung zwischen Männern und Frauen hat sich weiter angenähert. 1979 lag die Differenz noch bei acht Prozentpunkten. Differenziert nach Bereichen beteiligen sich Frauen öfter als Männer an allgemeiner (34 % zu 36 %), jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung (26 % zu 35 %.) Hier spiegelt sich insbesondere die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen wider. Auch üben sie häufiger eine Teilzeitbeschäftigung aus. Vergleicht man bundesweit nur vollzeitbeschäftigte Männer und

Vergleicht man bundesweit nur vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen, ist die Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung mit 45 % höher als die der Männer mit 43 %.

Frauen, ist die Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung mit 45 % höher als die der Männer mit 43 %.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse des BSW, dass die unterschiedliche geschlechtsspezifische Beteiligung im Bereich der beruflichen Weiterbildung ausschließlich in den alten Ländern besteht. Dort liegt die Teilnahmequote der Männer mit 34 % um 11 Prozentpunkte höher als die der Frauen. In den neuen Ländern weisen dagegen Männer und Frauen mit 37 % bzw. 36 % in etwa die gleiche Teilnahmequote auf. Das BSW sagt uns, dass auch hier Faktoren wie Erwerbstätigkeit, Berufsbildung und berufliche Stellung zu berücksichtigen sind.

Wie sieht das Zahlenbild 1997 für die damals noch nach dem AFG geförderte berufliche Weiterbildung aus? Insgesamt sind bundesweit rund 66.500 Personen aus Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgetreten. Der Anteil der Frauen betrug 46,3 % (rund 30.800). Auch hier waren im Ost-West-Vergleich in den neuen Ländern mehr Absolventinnen als Absolventen einer solcher Maßnahme zu verzeichnen (Frauen: 54 %, Männer: 46 %). In den alten Ländern ist das Bild umgekehrt (Frauen: 39 %, Männer: 61 %).

Bundesweit betrachtet wählten die **Frauen** bei diesen Maßnahmen am häufigsten die Berufe

- * Bürofachfrau,
- * Bauzeichnerin,
- * Industriekauffrau.

Die ersten drei von den Männern am häufigsten gewählten Berufe sind:

- * Berufskraftfahrer,
- * Tischler,
- * Maurer.

Wenig anders sieht es im Bereich der Weiterbildungsprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern aus. Insgesamt lag hier die Anzahl der Teilnehmer 1997 bei 63.400. Der Anteil der Prüfungsteilnehmerinnen betrug 46,2 %. Für den kaufmännischen Bereich lag der entsprechende Wert bei 60,1 % und den industriell-technischen bei 9,4 %. Bei den Meisterprüfungen im Handwerk betrug der Frauenanteil 11 %. Hinsichtlich der Berufsorientierung zeigt sich hier damit ein ähnliches Bild wie in der dualen Berufsausbildung. Aus der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik geht

hervor, dass der Anteil der Frauen 1997 an allen Teilnehmern 41,2 % betrug, 1996 waren es noch 36,4 %. Von ihnen wurden vorwiegend Lehrgänge in den Bereichen Pädagogik/ Psychologie, Geisteswissenschaften sowie Freizeit/ Gesundheit/ Haushaltsführung belegt.

Zusammengefasst aus dieser - ich hoffe nicht allzu „zahlengespickten“ – Situationsbeschreibung zur Beteiligung der jungen Frauen und Mädchen an beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung - ergeben sich für mich insbesondere folgende Fragen für eine weiterführende Erörterung hier im Forum:

- Gilt es in den östlichen Bundesländern als „Luxusdebatte“?
- Sollten wir an den Bemühungen festhalten, die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe für Frauen und junge Mädchen weiter zu öffnen?

- Ist es richtig, mit Blick auf die jungen Frauen auf neue Berufe insbesondere im Dienstleistungsbereich und in neuen Beschäftigungsfeldern zu setzen und welche Benachteiligungen könnten damit verbunden sein?

- Sind die Befunde der Berufswahlforschung ausreichend berücksichtigt?

- Ist die Forderung nach Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft vorrangig ein Beschäftigungsproblem und erst nachrangig ein Problem der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

- Welchen Aspekten müssten wir uns aus Ihrer Sicht in der Berufsbildungspolitik einschließlich der Benachteiligten- und Begabtenförderung noch stärker zuwenden?



M.-E. Karsten

Rahmenbedingungen und Eckpunkte zur Neustrukturierung von Berufsausbildungen im Kontext von Europäisierung, Internationalisierung und Globalisierung

Im Kontext einer Expertise (Erscheinungsjahr 2000): „Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in personenbezogenen Dienstleistungsberufen“, wurde der Rahmen einer angemessenen Bestimmung von personenbezogenen Dienstleistungsarbeiten, insbesondere von Frauen entwickelt. Es geht dabei darum, Erkenntnislücken und Unschärfen zu überwinden und dadurch die Dienstleistungsarbeit und die Berufsausbildungen in ein neues Verhältnis zu setzen.

Die Durch- und Neuordnung der Denkmodelle zu Berufsausbildungen und personenbezogener Dienstleistungsarbeit, gerade im Interesse der Gender-Mainstreaming-Strategie, erfordert die Reflexion mindestens folgender Zusammenhänge: Als ausgewählte Argumentation aus der Expertise wird nachfolgend zitiert:

„**Besondere Unschärfen** entstehen durch die Bestimmung personenbezogener Dienstleistungsarbeit als „unproduktiver Arbeit“, weil ihre Bedeutung für die Bruttowertschöpfung - 1985 immerhin bereits 55% - ungesunken bleibt, ebenso wie die Differenzierung zwischen „produktiven und unproduktiven Dienstleistungen“ dazu einladen, im Dienstleistungssektor selbst höhere oder niedrigere Bewertungen vorzunehmen oder nur einen Bereich, unternehmens- oder personenbezogene Dienstleistungen zu verabsolutieren.

Mit dieser Blickrichtung bleiben die personenbezogenen Dienstleistungen weiterhin dem Produktionsprozess nachgeordnet, verschwinden gleichsam.

Obschon die Erkenntnisse über den Zusammenhang von Qualität der Dienstleistung und dem

Niveau ihrer Professionalisierung seit rund zehn Jahren vorliegen, hält sich verbreitet dennoch eine deutlich industriearbeitsgeprägte Sicht, die personenbezogene Dienstleistungen den produktionsorientierten Arbeiten und Berufen nachordnet und sie dadurch als gesellschaftlich weniger relevant definiert. Die Einschätzung, dass personenbezogene Dienstleistungen Berufe jener Art umfassen, „die Männer den Frauen übrig gelassen haben“ (Rabe-Kleberg 1994), hält sich hartnäckig.

Demgegenüber steht die **zunehmende internationale Bedeutung an Dienstleistungen** für die **Ökonomie**, für **Qualität**, für den **sozialen und politischen Kontext der materiellen Produktion**. Gerade im Hinblick auf die zukünftige Qualität der Lebensgestaltung aber geht es darum, eine auch ökonomisch angemessene Betrachtungsweise für die **„Investitionen in die Zukunft“ Dienstleistungen, Wissen und soziale Kreativität** zu entwickeln.

„Vor allem im internationalen Wettbewerb gewinnen Leistungen und Anteil an Dienstleistungen, die den sozialen, qualifikatorischen, politischen und kulturellen Rahmen der materiellen Produktion zu liefern und zu sichern haben, zunehmend an ökonomischer Bedeutung. Zweifellos sind sie schwierig in Berechnungen

modalitäten zu fassen, die am industriegesellschaftlichen Zuschnitt (nicht Dienstleistungszuschnitt) der Gesellschaft orientiert sind. Sie gehen als indirekte Gewinnmaximierungsvorteile und als Reduktion von Kosten in ökonomische Kalküle ein. Das mag spitzfindig klingen, aber die These, dass Dienstleistungen Geld verschlingen, während Handwerk und Industrie Werte schaffen, ist eine ökonomisch und sozial veraltete

Die These, dass Dienstleistungen Geld verschlingen, während Handwerk und Industrie Werte schaffen, ist eine ökonomisch und sozial veraltete Blindflugthese.

Blindflugthese, die nicht nur die Sachlichkeit der Debatte gravierend erschwert, sondern auch den ökonomischen Blick auf die Rolle und die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Verhältnisses von langfristig existenzsichernden und unmittelbar einsparenden Effekten durch die Qualität von Dienstleistungen verstellt. Kommen wir also nicht mit so einfachen Dichotomien von gestern, denn es sollte uns heute bewusst sein, dass ohne Investitionen und Qualitätssicherung der Instandhaltung, der Infrastruktur, der Gesundheits- und Wissensakkumulation der Menschen, v.a. der sekundäre Sektor leerläuft. Dienstleistungen greifen nicht nur ein in die Produktion, sondern auch in die Kreativität und die Ökonomie des Lebens.

Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft in den Blick zu nehmen bedeutet also, den Wandel der Wertschöpfungsthesen selbst ernstzunehmen. Was für die Physiokraten - und heute noch für Agrargesellschaften - als Quelle des Reichtums galt, die Erde nämlich, mußte bei den Merkantilisten dem Handel weichen und erst die politische Ökonomie (Ricardo, Smith) hat die produzierende Arbeit als den eigentlichen Quell des Reichtums ausgemacht. Heute erscheint die Wissensgesellschaft als Investitionsprogramm der Zukunft in Europa. Der Wandel dieser Einschätzungen macht ökonomischen Wandel historisch sichtbar - und mit ihm die kulturelle Dimension im Wandel unseres Verständnisses darüber, wie moderne Dienstleistungen für die gesellschaftliche Entwicklung zu werten sind“ (Krüger 1999: 7).

Im Zentrum dieses durchgreifenden und strukturbildenden Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft, so aufbauend auf Krüger, stehen Frauen, ihre Erwerbsbeteiligung, die auf sie ausgerichtete Beschäftigungs- und (Berufs)-Bildungspolitik und die dadurch entstandene Bedeutung ihrer Existenzsicherung, wiederum wesentlich im personenbezogenen Dienstleistungssektor.

In den personenbezogenen Dienstleistungen im Gesundheits-, Erziehungs-, Sozial-, Pflege- und Beratungsbereich aber, so die weitere Argumentation von Krüger (1999), vermengen sich das „kulturelle Erbe“ der um die Jahrhundertwende etablierten Geschlechtertrennung in einer Familien-Männer-Ernährerpolitik und eine weitgehend familial-privat-unbezahlte Frauen-Dienstleistungsarbeit. Eine solche Lösung wird als in der Industrialisierung etabliert, sozialhistorisch eingelebt, in den ungleichen Verteilungen zwischen Geschlechtern eingeschrieben, für öffentliche Leistungen günstig, weil billig und in der Subsidiaritätsstruktur abgedeckt beschrieben.

„Die traditionelle Lösung der Bundesrepublik stützt sich auf eine um die Jahrhundertwende etablierte Geschlechtertradition. Im Gegensatz zu anglo-amerikanischen Industriegesellschaften setzte sich in Deutschland die Familienernährer-Lohnpolitik für Männer durch, im Gegenzug entlastet und ausbalanciert durch weitgehende, aber unbezahlte Zuständigkeiten der Frauen für Familien- und Nachbarschaftsarbeit (Drechsel u.a. 1988), als Ergänzung zu öffentlicher (Halbtags-)Schulpolitik und privatisierter Kleinkind- und Altenpflege, erweitert um geringfügige Beschäftigung/Niedriglohnverhältnisse in großen Teilen öffentlicher personenbezogener Dienstleistungen. Aus diesen traditionellen Denkmustern herauszukommen, ist in Deutschland dreifach schwierig; sie sind

a) nicht nur per Sozialisation, sondern auch per Vorteilsverteilungen zwischen den Geschlechtern tief in unserem Selbstverständnis verankert; sie bieten

b) eine für öffentliche Gelder preiswerte Lösung; sie sind

c) erleichtert durch das ebenfalls historisch überkommene Subsidiaritätsprinzip, das als Begleiterscheinung der Industrialisierung entstand.

Dieses legt die Randfolge der Zuständigkeiten für personenbezogene Dienstleistungen fest als Primärzuständigkeit der Familie, dann der Kirchen/ Verbände/öffentlichen Träger, zuletzt erst des Staates. Dieses vordienstleistungsgesellschaftliche Prinzip kann und wird bei uns immer wieder aufgewärmt“ (ebd. 1999: 8).

Eine solche, durch Politik, Gesetzgebung, weitere Rechtsvorschriften, soziale Normen und geschlechtsspezifisch differenzierte Macht bildet zugleich die Grundlage für diese quasi normale „soziale Ordnung der Familie“ (Karsten/Otto 1996), auf die gerade in Zeiten der Verknappung finanzieller Ressourcen immer wieder zurückgekehrt wird und die dabei über den Weg der Traditionsbildung sogar heute noch auf Akzeptanz trifft. Dies hat zur Folge, dass die **Qualität** der Dienstleistung scheinbar legitim verschoben werden kann, im **Interesse der Ökonomie**, auf **DienstleistungserbringerInnen**, die **diese Leistung als Laien** und nicht fachlich und beruflich gesichert tun. Diese Anfälligkeit bringt **Qualität** und **Qualifikation** für personenbezogene Dienstleistungen zueinander in immer neuere Schief lagen.

Es ist also die Aufgabe, gleichzeitig die personenbezogenen Dienstleistungen aus ihrer Vermischung mit der Geschlechterfrage zu lösen und

im Interesse von Qualitätssicherung den Zusammenhang von Qualifikation und beruflicher Bildung zu thematisieren:

„Der bisherige Durchgang durch die blickverstellenden Assoziationsfelder rund um die Dienstleistungen hat belegt, dass das kulturelle Erbe der bundesdeutschen Dienstleistungsgesellschaft nicht das der Berufsfachlichkeit der Industriegesellschaft ist. Es ist Folge einer Tradition, in der die Qualitätssicherung von Dienstleistungen durch die Geschlechterfrage unterminiert wurde. Für die Existenzsicherung der Zukunft ist es deshalb unabdingbar, in der Dienstleistungsdebatte ein neues Thema zu etablieren: das der Rolle des Zusammenspiels von Qualifikation und beruflicher Bildung jenseits von Geschlecht“ (ebd. 1999: 9).

Und dies erfolgt zu einem Zeitpunkt, in dem als empirisch gesichert gilt, dass Frauen die dominante und zahlenmäßig stärkste Gruppe der Erwerbstätigen im personenbezogenen Dienstleistungssektor sind. Auch der Bereich der Eigenarbeit, so zeigen Zeit-Studien, ist vorwiegend eine Domäne von Frauen. Das Verhältnis von Zeit für Erwerbsarbeit zu Zeit für Eigenarbeit gestaltet sich bei Frauen im Verhältnis von 30% : 70% und bei Männern von 61% : 39% (Wagner 1999: 58).

Für die Reflexion dieser Entwicklung und die gestaltungsinteressierten Entwürfe, die in der Dienstleistungsarbeit, der Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsgesellschaft eine Chance sehen, gilt es also gleichermaßen arbeits-, beschäftigungs- und berufsbildungsbezogen nicht nur die Chancen einzelner Bereiche, sondern auch die (alten) und neuen Risiken für Frauen auszuloten.

Es gibt somit gute Gründe, Gender-Mainstreaming in diesem Frauenberufsbereich einzufordern und zu praktizieren, denn die Tatsache, dass hier Frauen quantitativ breit vertreten sind, bedeutet keineswegs, dass sie in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung anerkannt und angemessen bewertet sind.

Mit vorstehenden Argumentationen werden genauere Beobachtungen des Arbeitsmarktes in per-

Es ist die Aufgabe, gleichzeitig die personenbezogenen Dienstleistungen aus ihrer Vermischung mit der Geschlechterfrage zu lösen und im Interesse von Qualitätssicherung den Zusammenhang von Qualifikation und beruflicher Bildung zu thematisieren.

Der Bereich der Eigenarbeit, so zeigen Zeitstudien, ist vorwiegend eine Domäne von Frauen.

sonenbezogenen Dienstleistungsberufen für Frauen, des Berufsbildungssystem für diese Dienstleistungsberufe, der Zusammenhang von Arbeitsorganisation, Arbeitsverhältnissgestaltung und gesellschaftlicher Bewertung, also existenzsichernder Entgelte sowie der Sicherung der Qualität der Arbeit durch gesellschaftlich anerkannte und ge-

schützte Arbeitsbedingungen und Arbeits- resp. Tätigkeitsprofile direkt herausfordert.

Genau dies ist es aber auch, was das Programm der EU zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen programmatisch einfordert und als zentrale Aufgaben für Bildungs- und Beschäftigungspolitik definiert.

In ihrem „Fortschrittsbericht“ der Kommission über die Folgemaßnahmen zu der Mitteilung „Einbindung der Chancengleichheit in sämtlichen politischen Konzepten und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (1999) stellt die Kommission fest, dass es weiterer intensiver Schritte zur Durchsetzung der Gleichstellung bedürfe, weil bisherige Maßnahmen keinen größeren Einfluss auf die Gleichstellung hatten.

„Obwohl spezielle positive Maßnahmen als Teil eines dualen Ansatzes in der nächsten Zeit unverzichtbar sind, erfordert das „Mainstreaming“ insgesamt einen umfassenden Ansatz. Weiteren Fortschritten in dieser Richtung stehen vor allem folgende Hindernisse im Wege:

- Mangelnde Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik auf den Entscheidungsebenen;
- mangelnde Bereitstellung von Humanressourcen und Finanzmitteln für diese Aufgaben;
- mangelndes Fachwissen über die geschlechtsspezifische Problematik (Gender Expertise)“.

Die Kommission zieht daraus folgende Konsequenzen: „Folgende Schritte müssen unternommen werden, um die Hindernisse zu überwinden und den organisatorischen und methodischen Rahmen für das „Gender Mainstreaming“ zu verbessern:

- **Bewusstseinsbildung**, die speziell auf das mittlere und obere Management abzielt;

- breitgefächerte Schulungen, um das notwendige **Fachwissen über die Geschlechterproblematik** zu erweitern;

- **Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen** als Routineverfahren („Gender Impact Assessment“);

- **Gleichstellungsprüfung** („Gender Proofing“), um sicherzustellen, dass alle Legislativvorschläge und sonstigen Strategiepapiere bzw. Gemeinschaftsaktionen dem Ziel der Chancengleichheit gerecht werden.

Angesichts der strategischen Implikationen der politischen Prioritäten, die im Arbeitsprogramm der Kommission für 1998 dargelegt sind, sind eine Reihe von Vorgehensweisen ausgewählt, denen in dem vorliegenden Text besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Es geht darum

- die Fortschritte im Bereich der Beschäftigungspolitik genau zu beobachten, um zu gewährleisten, dass der in den beschäftigungspolitischen Leitlinien verankerte Schwerpunkt „Chancengleichheit“ voll zur Geltung kommt und dass die Dimension der Chancengleichheit bei der Umsetzung und Beobachtung der drei anderen Schwerpunktbereiche integriert wird;

- zu gewährleisten, dass das **Konzept der Chancengleichheit bei der derzeitigen Reform der Europäischen Strukturfonds** fest verwurzelt wird und im Umsetzungs-, Beobachtungs- und Bewertungsprozess zum Tragen kommt;

- sicherzustellen, dass **Fortschritte**, die in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung sowie Jugend erzielt wurden, bei der derzeit in Vorbereitung befindlichen „neuen Auflage“ der Gemeinschaftsprogramme **weiter ausgebaut werden**;

- die gleichberechtigte Aufteilung von familiärer und beruflicher Verantwortung zwischen Frauen und Männern im Rahmen der Programme zur Förderung von Teilzeitarbeit, Flexibilität und neuen Formen der Arbeitsorganisation zu unterstützen;

- die **geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes aufzuheben**, um die Chancengleichheit und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes zu fördern und Verhärtungen, die auf der vertikalen und horizontalen Geschlechtertrennung beruhen, zu beseitigen;

- Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleichermaßen in den Genuss der Vorteile der EWU und des Euro kommen;

- sicherzustellen, dass die **Frauen voll an den Möglichkeiten beteiligt werden, die sich durch die neuen Technologien und die Informationsgesellschaft eröffnen, und im gleichen Maße wie die Männer davon profitieren**;

- die Auswirkungen des Erweiterungsprozesses auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die damit zusammenhängenden Erfordernisse zu untersuchen;

- der Gleichstellung von Frauen und Männern in dem Programm interner Reformen der Kommission volle Aufmerksamkeit zu widmen;

- die „**Gender-Mainstreaming**“ Politik kontinuierlich zu begleiten und regelmäßig über die erzielten Fortschritte zu berichten (Fortschrittsbericht 1999: 3ff.).

Hier geht es darum, Erkenntnislücken aufzuzeigen und Wege zur weiteren Erarbeitung zu skizzieren, also für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich Gender-Kompetenz hinsichtlich Arbeitsmarkt und Berufsbildung zu entwickeln.

Mit dem dargestellten dreidimensionalen Analysemodell lassen sich die personenbezogenen Berufe und

Berufsausbildungen ordnen.

„Gender-Kompetenz in Mainstreaming-Verfahren bedeutet aber auch, dass bestehende Erkenntnislücken ausgewiesen werden. Je mehr der kritische Geschlechterblick in allen Bereichen geschärft wird, desto deutlicher kommt auch zum Vorschein, wie wenig detailspezifische Erkenntnisse vorhanden sind. In diesen Fällen müssen neue Erhebungsfragen formuliert werden, Datenanalysen gefordert werden und vorhandenes Wissen unter veränderten Fragestellungen analysiert werden. Der Ausweis solcher Wissenslücken oder Hinweis auf die fehlenden Daten im Mainstreaming-Prozess heißt jedoch nicht, dass die Frauen in den entsprechenden Gremien diese Daten beizubringen haben. Vielmehr ist es die Aufgabe der jeweiligen Institutionen, der Abteilungen oder der Verwaltungseinheiten, die das infrage stehende Projekt zu verantworten haben.“ (Stiegler, B. 1999).

Die vorliegende Expertise, die einige herausgehobene und dadurch zugegebenermaßen einge-

Je mehr der kritische Geschlechterblick in allen Bereichen geschärft wird, desto deutlicher kommt auch zum Vorschein, wie wenig detailspezifische Erkenntnisse vorhanden sind.

grenzte Bereiche der Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik in den personenbezogenen Dienstleistungen thematisiert, stellt somit einen neuerlichen Ausgangspunkt zur weiteren Thematisierung der Entwicklung, dezitiert aus der Perspektive von Frauen dar.

Dies ist notwendig, weil auch in den aktuellen Vorschlägen zur Intensivierung der Forschung im Bereich der Entwicklung der Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, wie insbesondere im Rahmen der BMBF Initiative: „Dienstleistung als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung“ (1999) vorgelegt, eine durchgängige dezidierte geschlechtsspezifische Differenzierung als Aufgabe für die Forschung nahezu vollständig fehlt.

Demgegenüber fordert die EU-Kommission gerade hierzu auf, dass **Forschungspolitik** für die **Informationsgesellschaft der Sichtweisen von Frauen explizit zu berücksichtigen hätte**, um die **Potenziale von Frauen zu nutzen** und hierdurch, besonders in der **Forschung Nutzen aus den kombinierten Sichtweisen von Frauen und Männern** zu ziehen.

„Es ist von **entscheidender Bedeutung, dass Frauen in dem Prozess der Förderung von Kenntnissen und Fähigkeiten** nicht zurückbleiben. Die **volle Mitwirkung der Frauen ist erforderlich für die Gestaltung einer Informationsgesellschaft, die die Geschlechterdimension berücksichtigt und Männern und Frauen gleichermaßen zugute kommt**. Es gibt zahlreiche mehr oder weniger einmalige von der Kommission finanzierte Aktionen.

Dennoch dominieren Männer und eine männliche Sichtweise immer noch in diesem Bereich. Frauen sind weiterhin auf obersten akademischen Ebenen und im Bereich Forschung und Innovation unterrepräsentiert. Ein kohärentes Gleichstellungskonzept für die Durchführung des Fünften Rahmenprogramms der Europäischen Gemeinschaft für Forschung und technologische Entwicklung einschließlich Demonstration (1998-2002) und zu anderen Gemeinschaftsmaßnahmen in diesem Bereich ist erforderlich. Von der Nutzbarmachung des gesamten Potenzials von Frauen und Männern in der Forschung und der wissenschaftlichen Entwicklung sind große Vorteile zu erwarten im Hinblick auf eine Bereicherung und

stärkere Energie der kombinierten männlichen und weiblichen Sichtweisen von wissenschaftlicher Forschung sowie die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien. Angesichts der zunehmenden Tendenz, die Forschungspolitik der EU und der Mitgliedsstaaten darauf auszurichten, dass wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen entsprochen wird, können Frauen einen entscheidenden Beitrag liefern“ (Fortschrittsbericht 1999: 25f).

Personenbezogene Dienstleistungsberufe sind so gesehen ein vorrangiges Forschungsfeld, in dem die Forschungen über Frauen, Frauenforschung und Gleichstellungspolitik zusammenfallen.

Parallel argumentiert der **Wissenschaftsrat mit der Perspektive auf Frauen in der Wissenschaft**. Dieses zentrale Gremium aller Hochschulen in Deutschland sieht die Notwendigkeit „**sich selbsttragende Prozesse**“ (S. 11) der **Gleichstellung** zu etablieren, **sie zu begleiten** und **zu überprüfen**.

„Ziel aller Bemühungen muß es sein, sich selbst tragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen aufzubauen. Auf der Grundlage individueller Entscheidungen soll möglichst schnell ein Grad der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen in Wissenschaft und Forschung erreicht werden, der eine stabile Grundlage für die Entfaltung solcher Entwicklungsprozesse sein kann. Dies erfordert beim gegenwärtigen Stand der Entwicklung vorrangig solche Maßnahmen, die auf Dauer angelegte Veränderungsprozesse auslösen, stützen und beschleunigen. Erst eine stetig wachsende und uneingeschränkte Teilhabe von Frauen an

Wissenschaft und Forschung gewährleistet eine grundlegende Optimierung ihrer Chancen und damit die Einlösung eines Grundrechtes.

Dieser Prozeß bedarf der Begleitung und Verstärkung durch eine nachhaltige Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehört vor allem eine neue, positive Bewertung der Familienpflichten durch

die Gesellschaft, verbunden mit einem Ausbau vorschulischer und schulischer Betreuungsmöglichkeiten“ (Wissenschaftsrat 1998).

Es wäre somit **eine Verknüpfung beider Strategien der Gleichstellungspolitik, des EU-Gender-Mainstreaming und der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zu fordern**, so

Frauenberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe müssen regelmäßiger Gegenstand wissenschaftlicher Expertisen, von Forschungen, Berichterstattung und fachöffentlicher- und öffentlicher Diskussionen werden, damit Denkblockadensichtbar gemacht und einer Veränderungen zugeführt werden können.

dass das Feld der Dienstleistungsberufe als Frauenberufe und die Berufsausbildungen in Wissenschaft und Forschung eine zusätzlich prioritäre Bedeutung erhält. Der Wissenschaftsrat formuliert seine Position nur bereichsbezogen für den Hochschul-Arbeitsmarkt, quasi für die Selbstrekrutierung des Personals an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Die Anwendung und Konkretisierung für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich steht aus.

Im Kontext dieser Expertise geht es also auch darum, die EU und die Wissenschaftsratsprogrammatische zielorientiert auf die Frauenberufs-, Frauenberufsausbildungs- und -arbeitsfragen hin zu konkretisieren. Frauenberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe müssen regelmäßiger Gegenstand wissenschaftlicher Expertisen, von Forschungen, Berichterstattung und fachöffentlicher- und öffentlicher Diskussion werden, damit Denkblockaden und programmatisch-strategische Schief lagen sichtbar gemacht und einer Veränderung zugeführt werden können.

Dies darf aber nicht allein oder vorrangig eine Aufgabe für forschende, berichtende und eine fachöffentliche oder politische Vertretung von Frauen sein, sondern muss im Sinne der Gender-Mainstreaming-Strategie ein gesamtgesellschaftlicher Qualitätsmaßstab sein.

Querschnittsmysterien, wie in Berlin, in dem die Ressorts Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Frauenpolitik organisatorisch zusammengefasst sind, haben hier die besondere Chance, auf die Programme und Strategien Einfluss zu nehmen, Frauen- und Gleichstellungspolitik zu definieren, zu praktizieren und das dafür benötigte frauenpolitisch akzentuierte Wissen zu erzeugen oder im Bereich Forschung für die Zukunft anzuregen und einzufordern. In der Expertise wurde der Weg gewählt, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

Mit der Rekonstruktion personenbezogener Dienstleistungen als spezifischen Frauenarbeits- und -berufsbildungsbereich in den Dimensionen

- Organisation der Berufsfelder in personenbezogener Dienstleistungsarbeit
- Formale Qualifikationen im Berufsbildungssystem

Es könnte somit über den Umweg Europa die Situation entstehen, daß die Bereitschaft, alle Berufe und den ganzen Arbeitsmarkt für Frauen und Männer nach den gleichen Vorgehensweisen zu denken und zu verhandeln, erhöht wird.

● Qualitäten und inhaltliche Anforderungen wird im professionalisierungstheoretischen Kontext zudem die Möglichkeit eröffnet, Begründungen für die **Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen sowie arbeitsmarkt- und bildungspolitische Strategien** zu entwickeln.

Diese Frage der **Bewertung von Kompetenzen und Qualifikationen**, die für den Bereich von Frauenberufen und ihrer „mittelbaren und unmittelbaren“ Diskriminierung im Betrieb, am Arbeitsort, in den Entgelt- und Tarifsystemen (Winter 1994, Karsten 1994, Rabe-Kleberg 1994, Winter/Krell 1997) bereits langjährig diskutiert wird, ist aktuell Gegenstand von Reflexionen im europäischen Maßstab als Voraussetzung für eine **europäische Einordnung der Berufe und die Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen**.

Ausgangspunkt ist dort die Erkenntnis, dass der Zusammenhang von (Berufs-)Bildungs- und Beschäftigungssystem zunehmend auseinanderfällt und es angesichts der gravierenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation, in den Arbeitsvollzügen und in den Arbeitsanforderungen darum gehen muss, die Bewertung und Anerkennung von Berufen für eine europäische Berufsausbildungspolitik zu diskutieren und als Feld der Gestaltung zwischen den europäischen Sozialpartnern zu bestimmen.

Dadurch, dass Berufsausbildungs-, Arbeitsmarkt- und betriebliche Bewertungsverfahren in den europäischen Mitgliedsstaaten uneinheitlich sind, ist es nunmehr auch für alle anderen Nicht-Dienstleistungsberufe und -arbeiten notwendig, die Zusammenhänge von Bildung und Beruf neu zu überdenken.

Personenbezogene Dienstleistungsberufe als Frauenberufe und Nicht-Dienstleistungsberufe sowie Aushandlungsprozesse zu ihrer Bewertung und Anerkennung nähern sich an. Es könnte somit über den Umweg Europa die Situation entstehen, dass die Diskussions- und Verhandlungsintentionen, die für das duale Berufsausbildungssystem und den entsprechenden Arbeitsmarkt galten und im industrialistischen Gesellschaftsmodell begründet liegen, aufgehoben werden und **die Bereitschaft, alle Berufe und den**

ganzen Arbeitsmarkt für Frauen und Männer nach den gleichen Vorgehensweisen zu denken und zu verhandeln, erhöht wird. Ein wesentlicher Schritt zur Gleichbehandlung von Frauen- und Männerberufen wäre dann getan.

Als Ergebnis des „Valid Leonardo-Projektes“ legt die Hans Böckler Stiftung (Heidemann/Kruse 1999) hierzu ein Diskussionspapier vor, das zur Durchordnung der komplexen Zusammenhänge zwischen:

- Zertifikaten,
- Anerkennung,
- Bildungssystem,
- Weiterbildung,
- Entlohnung,
- Bewertung,
- Kompetenzen,
- Arbeitsorganisation

ein „magisches Dreieck“ vorsieht, mit den Bereichen

- (a) Formale Zertifizierungssysteme,
- (b) Vereinbarungen/Gesetze über Lohngruppen,
- (c) betriebliche Bewertungsverfahren.

Diese Zusammenhänge werden als „weißer Fleck“ europäischen Wissens im Hinblick auf eine europäische Berufsbildungspolitik bezeichnet.“ (Karsten u.a. 1999: Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, S. 20-26).

„Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die Gestaltungserfordernisse nicht nur auf einen der „Pole“ des „Magischen Dreiecks“ begrenzt sind, sondern zugleich der dynamische Zusammenhang zwischen diesen Bereichen bearbeitet werden muss. Dies wurde im Projekt im Prinzip auch anerkannt; allerdings wurden Zweifel an der Machbarkeit vor dem Hintergrund der unterschiedlichen nationalen Verhältnisse, der unterschiedlichen Tradition und Politik der Sozialpartner in den beteiligten Ländern und der Umbrüche in den industriellen Beziehungen angemeldet. Die Entwicklung eines integrierten Gestaltungskonzepts für das gesamte „Dreieck“ müsste auch bedeuten, dass bislang auch innerhalb der

Organisationen der Sozialpartner vorhandene starke Arbeitsteilung und „Abschottung“ von Zuständigkeiten zugunsten einer Zusammenarbeit ihrer Experten für Bildung, Tarifpolitik und Betriebspolitik zurückgenommen werden müssten. Im Projekt konnte für alle beteiligten Länder konstatiert werden, dass in den einzelnen Gestaltungsbereichen vieles in Bewegung ist, mit oder ohne Beteiligung der Organisation der Sozialpartner. Es gibt eine Reihe von Praxisbeispielen aus den beteiligten Ländern, die für eine Fortführung der konzeptionellen Diskussionen über die Gestaltung von Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen eine wichtige anregende Funktion haben können (Heidemann/Kruse 1999: 22).

Dieses Reflexionsmodell wurde für die transnationale Anerkennung entwickelt. Es ist kein Zufall, dass heute ein europäisches Projekt zur Entwicklung von Strategien und Methoden wechselseitiger Anerkennung von Berufen, Zertifikaten, Bewertungen, Berufsausbildung, Kompetenzentwicklung und Entlohnung ein vergleichbares Analysemodell entwickelt wie dies für personenbezogene Dienstleistungen für Frauen mittlerweile seit einigen Jahren erprobt wird (Karsten 1993, 1995, 1998, 1999). In beiden Fällen geht es nämlich darum, Zusammenhänge neu zu ordnen, ungleiche historische Entwicklungen zwischen Ländern (EU-Mitgliedsstaaten) oder

zwischen Frauen- und Männerberufen dabei bewusst zu erfassen und im Hinblick auf Gleichstellung neu zu durchdenken. Es entspricht in wesentlichen Punkten dem der Expertise zugrunde gelegten professionalisierungstheoretisch entwickelten Analysemodell.

Für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich werden wegen seiner historischen Besonderheit die fünf Felder:

- öffentliche Verantwortung,
 - Haushalt,
 - wohlfahrtsverbandlicher Bereich,
 - Selbsthilfe,
 - privatwirtschaftliche Unternehmung
- zusätzlich differenziert.

Es ist kein Zufall, dass heute ein europäisches Projekt zur Entwicklung von Strategien und Methoden wechselseitiger Anerkennung von Berufen, Zertifikaten, Bewertungen, Berufsausbildung, Kompetenzentwicklung und Entlohnung ein vergleichbares Analysemodell entwickelt wie dies für personenbezogene Dienstleistungen für Frauen mittlerweile seit einigen Jahren erprobt wird.

So wie auf der Ebene des europäischen Wissens, „die komplexen Zusammenhänge“ zwischen genannten Dimensionen der Projekt diagnose zufolge „bisher weitgehend ein weißer Fleck“ (ebd.: 8) sind, so sind für die deutsche Diskussion der personenbezogenen Dienstleistungsberufe die Zusammenhänge zwischen diesen **Dimensionen von Berufsausbildungen und formalen Quali-**

fikationen im Berufsbildungssystem, Analysen zur Organisation der Berufsfelder und Anforderungen an die Qualität und Kompetenzen der Berufsausübung aus Frauenperspektive ebenfalls weitgehend ein weißer Fleck. (Karsten u.a. 1999: Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, S. 27).

Dimensionen der Analyse und Erarbeitung

Organisation der Berufsfelder in personenbezogener Dienstleistungsarbeit

- * Arbeitsverhältnisse
 - * Arbeitszeit,
 - * Arbeitsbedingungen,
 - * Regeln per Gesetz,
 - * Träger,
 - * Organisation,
 - * Berufsfeld,
- die im privaten,
im öffentlichen,
im wohlfahrtsverbandlichen,
im Selbsthilfe- oder
privatwirtschaftlichen Bereich
organisiert sind.**

Formale Qualifikationen im Berufsbildungssystem

- Zertifikate,
- Abschlüsse,
- Diplome im Berufsausbildungs- und Hochschulsystem

Qualitäten und inhaltliche Anforderungen

- an Kompetenzen,
- Qualifikationen und Qualität der Berufsausübung und
- Qualität der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit

**Rahmenbedingungen - Eckpunkte für die Neustrukturierung
von Berufsausbildungen im Kontext von
Europäisierung - Internationalisierung - Globalisierung**

M.-E. Karsten November 1999

Gesellschaftsmodelle

soziale Integration
soziale Organisation
soziale Innovation
soziale Gerechtigkeit
Solidarität

personenbezogen
sozial, erzieherisch
pflegend, reproduktionsbezogen

Standort Deutschland

**Informationsgesellschaft
Dienstleistungsgesellschaft
Dienstleistungsarbeit/-berufe**

Frauen - Männer
Verteilung

Zeitorganisation
Niveau

Lebensmodelle

Biographischer Aufbau
von Kompetenzen
Zeitorganisationen

alte und neue Dienstleistungen
produktionsbezogene
Dienstleistungen
informationsbezogene
Dienstleistungen
kommunikationsbezogene
Dienstleistungen

**Wissensgesellschaft:
Europa des Wissens**

BFS - FS - Berufe - Ausbildung - Studium - Fachhochschule - Universität
Lernorte - Lernsituation - Lernarrangements

Ausbildung der Ausbilderinnen - Weiterbildung

**Schlüsselqualifikationen
Modelle der
Berufsausbildung**

**lebenslanges Lernen/
Bildungsfinanzierung**

Bild
Heide-
mann

Winfried Heidemann

Chancengleichheit unter den Bedingungen der europäischen Einigung

Für andere Europäer ist unsere deutsche Diskussion, die sich auch in der Organisation der Foren auf diesem Kongress widerspiegelt, nicht einfach

nachzuvollziehen. In einer europäischen Veranstaltung würde man natürlich davon ausgehen, dass Hochschulen auch Berufsausbildung machen. Die Trennung der Bereiche Berufsbildung und Hochschulbildung ist typisch deutsch. Ich werde vier Thesen über die Entwicklung der beruflichen Bildung in Europa vortragen und im Anschluss einige Aspekte vertiefen.

Erste These:

Die europäische Entwicklung wird die Frage der Chancengleichheit neu, verändert und verschärft aufwerfen. Nicht etwa deshalb, weil die Europäische Union, wie das in Deutschland in den letzten Jahren manchmal geglaubt wurde, alles regelt und nun unser duales System abgeschafft werden soll. Diese Befürchtungen sind unrealistisch. Die Veränderung wird wegen der Entwicklung im ökonomischen Sektor, in der Wirtschaft, einsetzen. Und gerade dieses Thema ist nicht Gegenstand der Foren dieses Kongresses, vielmehr handelt es sich hier offenbar um eine Selbstbespiegelung des traditionellen Bildungssystems, wie wir es in Deutschland haben. Das wird in die letzten Ecken und Winkel ausgeleuchtet, was sicherlich wichtig ist, da man eine Menge verbessern kann. Aber die entscheidenden Entwicklungen passieren in Europa im ökonomischen System. Ich möchte provozierend sagen, dass das, was in der Bildung läuft, sich nicht in den Bildungssystemen entscheidet, sondern in der Wirtschaft. Dort finden Entwicklungen statt, die völlig an dem vorbeigehen, was man mit schönen Bildungsprogrammen in den Griff zu kriegen oder zu regulieren versucht.

Das, was in der Bildung läuft, entscheidet sich nicht in den Bildungssystemen, sondern in der Wirtschaft.

Zweite These:

Die Informations- und Wissensgesellschaft vor dem Hintergrund der Globalisierung, des verschärften internationalen Wettbewerbs, wird die Teilhabe an Informationen und Wissen zum zentralen Thema machen. Das ist das zentrale Thema, was auch Chancengleichheit berührt: Die Teilhabe an Informationen und Wissen. Damit wird die Frage der Chancen auf den Zugang zu Informationen und Wissen fokussiert und die Frage des Zugangs zu Bildungsmöglichkeiten, um die Fähigkeit zu erlangen, sich selber Informationen und Wissen zu organisieren. Das ist der entscheidende Punkt, der die Entwicklungen in den Fragen der Bildung in den Vordergrund rücken wird, sei es im formalen Bildungswesen oder mehr noch im informellen Bildungswesen. Denn es könnte ja sein, dass das informelle Bildungswesen, also das Lernen im Alltag, das Lernen in der Gesellschaft, das Lernen in den Prozessen von Dienstleistungen und Produktion, viel weiter reicht oder viel tiefer greift als das, was in den traditionellen Bildungsinstitutionen abläuft.

tionen abläuft.

Es scheint sich jetzt ein neues Bildungsmedium über Internet herauszukristallisieren, das man nicht regulieren kann. Man kann die Menschen allerdings mit der Fähigkeit ausstatten, dieses Lernmedium zu nutzen. Dafür sehe ich bisher in unseren Bildungsinstitutionen wenig Ansatzpunkte. An dieser Stelle liegen ganz entscheidende Versäumnisse. Wenn man die Menschen nicht zur Nutzung des Internet befähigt, dann wird es zu neuen und verschärften Chancenungleichheiten kommen, die das weit in den Schatten stellen, was wir bisher an Ungleichheit haben. Dann wird die Chancenungleichheit sowohl zwischen sozialen Schichten wie auch zwischen Männern und Frauen kolossal zunehmen.

Dritte These:

Auf europäischer Ebene in den Gesprächen des sozialen Dialogs, ist die Chance des Zugangs das bildungspolitische Thema: Wie können wir von Europa her dazu beitragen, dass alle Menschen möglichst gleichen Zugang zu den Möglichkeiten der Bildung haben? Dafür gibt es die verschiedenen Förderprogramme der EU: Zunächst PETRA für die Erstausbildung, FORCE für die Weiterbildung, dann abgelöst durch LEONARDO für die Aus- und Weiterbildung. Parallel existiert SOKRATES für die Allgemeinbildung. Die Europäische Union versucht, den Zugang zu Bildung zu fördern, auch im Rahmen der Gespräche der Sozialparteien im sozialen Dialog. 1993 hat der Rat der EU eine Empfehlung abgegeben über den Zugang zur Weiterbildung. 1997 haben wir die Auswirkungen dieser Empfehlung analysiert. Ich habe die Bewertung damals für den Europäischen Gewerkschaftsbund gemacht. Unser Ergebnis ist, dass der Zugang zur Weiterbildung insgesamt in Europa, da unterscheiden sich die Länder nur graduell, eher zufällig und nicht systematisch gesichert ist. Natürlich gibt es auch Unterschiede: In Dänemark ist der Zugang ganz deutlich besser als in Großbritannien oder als in Deutschland.

Es gibt einen weiten Bereich, der von den Bildungsprofis immer übersehen wird: Das ist der betriebliche Bereich der Weiterbildung.

Vierte These:

Es gibt einen weiten Bereich, der von den Bildungsprofis immer übersehen wird: Das ist der betriebliche Bereich der Weiterbildung. Und darauf möchte ich die Aufmerksamkeit lenken, denn was dort passiert, ist der größte Bereich der Weiterbildung, mit den größten Teilnehmerzahlen, vermutlich auch mit den größten finanziellen Mitteln. Selbst wenn die 36 Mrd. DM jährlich, die die Wirtschaftsverbände immer vorrechnen, nicht stimmen sollten, sondern es nur 24 Mrd. DM pro Jahr sind, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung ausgerechnet hat, handelt es sich sicherlich um den größten Weiterbildungsbereich überhaupt. Hier fallen in der Weiterbildung und im Zugang zur Weiterbildung, sowie in der Nutzung der Möglichkeiten

Es gibt sogar Leute, die sagen, der Arbeitnehmer sei nur eine Fußnote der Geschichte. Er werde verschwinden, weil die Industriegesellschaft verschwindet.

der Weiterbildung ganz entscheidende Weichenstellungen. Was sich dort abspielt, geht völlig am traditionellen Bildungswesen vorbei.

Zum Schluss will ich diese Thesen einbetten in das, was wir in allen europäischen Ländern auf dem Hintergrund von Globalisierung und Informatisierung in der Wissens- und Informationsgesellschaft sehen. Es entstehen neue Arbeitsformen:

z.B. die Telearbeit; es verändert sich aber auch die Arbeit innerhalb der Unternehmen. In fraktalen Unternehmen sind die einzelnen Teilmoleküle sehr ähnlich, haben aber sehr spezifische Aufgaben. Die in ihnen arbeitenden Menschen müs-

sen sich zwischen diesen einzelnen Teilen bewegen und jeweils die Kompetenzen dafür erwerben. Die Arbeitsorganisation verändert sich. In virtuellen Unternehmen ist man gar nicht mehr an einem Arbeitsort zusammen, sondern arbeitet jeweils projektweise mit Leuten zusammen über Netz, Internet oder Intranet. Man trifft sich ggf. ab und zu persönlich, es besteht nur eine virtuelle Organisationseinheit, die nach Beendigung des Projektes beendet oder neu zusammengesetzt wird. Die Juristen nennen dies eine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, in soziologischer Perspektive wird das Phänomen in letzter Zeit beschrieben als die Herausbildung eines neuen Typus von Arbeit, nämlich des Arbeitskraftunternehmers.

Es gibt Anzeichen dafür, dass der traditionelle Arbeitnehmer (langjährige und gar lebenslange Beschäftigung im selben Betrieb, im selben Beruf, den man einmal gelernt hat, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Mann, der zu Hause von der Frau versorgt wird), der ja eigentlich eine Entwicklung der letzten 50 Jahre ist, abgelöst wird durch neue Beschäftigungs-

formen. Es gibt sogar Leute, die sagen, der Arbeitnehmer sei nur eine Fußnote der Geschichte. Er werde verschwinden, weil die Industriegesellschaft verschwindet, die jetzt gerade mal 150 Jahre alt ist. Da gab es kurzzeitig ein Proletariat, das dann durch gewerkschaftliche und staatliche Regulierung abgesichert wurde, und der Arbeitnehmer wurde zur zentralen Figur. Nun entsteht in arbeitssoziologischer Perspektive parallel zu die-

sem Typus der des Arbeitskraftunternehmers, der bezogen auf seine eigene Arbeitskraft eher unternehmerisch handelt und denkt, seine eigene Arbeitskraft auch selber ausbildet und fortbildet und sich immer wieder in neue Zusammenhänge aktiv selber einklinken muss. Gerade das kann man in Informations- und Multimediaunternehmen sehr gut beobachten. Das hat natürlich erhebliche Folgen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

In dieser Entwicklung gibt es Chancen und Risiken. Die Chancen sind vor allem die höheren Freiheitsgrade, die Risiken liegen in der sozialen Ausgrenzung. Gewerkschaften und all diejenigen, die sich als politisch links verstehen, neigen in der Regel dazu, zunächst die Risiken zu betrachten, vor ihnen zu warnen und Barrieren aufzubauen, damit die Risiken nicht ganz so groß werden. Das ist sicher notwendig. Aber die Frage ist, ob man nicht bei den Chancen ansetzen und versuchen sollte, diese Chancen zu gestalten. Ich sehe - jetzt spitze ich das zu - in Europa zwei Ansätze hierzu: Der eine Ansatz will die Stärkung der individuellen Eigenverantwortung, der andere setzt auf die Absicherung und Rekonstitution kollektiver Statuszuweisung. Man kann die Konzepte auch mit Namen verknüpfen:

Der eine Ansatz will die Stärkung der individuellen Eigenverantwortung, der andere setzt auf die Absicherung und Rekonstitution kollektiver Statuszuweisung.

Die erste ist die Philosophie des Schröder-Blair-Papiers, die zweite findet sich im Jospin-Papier. Auch die Empfehlung des Sachverständigenrats Bildung der Hans-Böckler-Stiftung stellt die Stärkung der individuellen Eigenverantwortung in den Vordergrund, das heißt eigenverantwortliche Nutzung der Chancen und die Ausstattung der Individuen mit den Fähigkeiten,

sich in den Entwicklungen der globalisierten Welt und der Informatisierung zu bewegen. Das Jospin-Papier artikuliert eher den Wunsch nach kollektiver Statussicherung. Ein Satz in ihm heißt: „Es handelt sich um einen Staat, der seine unauf-

gebare Verantwortung wahrnimmt, indem er jedem seinen Platz in der Gesellschaft garantiert.“ Dagegen könnte man polemisch einwenden, dass in Frankreich die Jugendarbeitslosigkeit über 20% liegt. In Großbritannien mit Beteuerung der individuellen Eigenverantwortung ist sie erheblich niedriger. Ich habe das bewusst zugespitzt.

Ich persönlich glaube, dass für den Weg der kollektiven Statuszuweisung, angesichts der Globalisierung und Informatisierung der Welt auf Dauer keine Chance besteht. Zugleich muss man allerdings auch diejenigen, die geringere Chancen haben, stärken, damit möglichst wenige aus dem System der Berufsbildung herausfallen.



Hermann Rademacker Chancengleichheit und Berufswahl

All unsere Untersuchungen, sowohl der regional vergleichende qualitative Längsschnitt zum Übergang Schule-Beruf in München und Duisburg (Raab 1996) als auch die im Anschluss daran durchgeführten re-

präsentativen Befragungen zur Berufswahlsituation Jugendlicher in den Abgangs- und Vorabgangsklassen allgemeinbildender Schulen (Kleffner, Lappe, Raab, Schober 1996) zeigten eine ungetrübte Orientierung junger Menschen auf Arbeit. Es gibt heute keine nach irgendwelchen sozialen Merkmalen identifizierbare Gruppe junger Menschen, die sich ein Erwachsenenleben ohne Erwerbsarbeit vorstellt und sie meinen damit in der ganz großen Mehrheit auch Erwerbsarbeit auf der Grundlage einer Berufsausbildung.

Es gibt heute keine nach irgendwelchen sozialen Merkmalen identifizierbare Gruppe junger Menschen, die sich ein Erwachsenenleben ohne Erwerbsarbeit vorstellt.

Diese grundsätzliche und nahezu selbstverständliche Orientierung auf qualifizierte Arbeit aber mischt sich mit einer erheblichen Unsicherheit hinsichtlich beruflicher Orientierungen und Berufswahlentscheidungen und mit einem erheblichen Mangel an Handlungskompetenz für die Bewältigung der Anforderungen des Übergangs.

Kennzeichnend für die Haltung junger Menschen gegen Ende ihrer Schulzeit und auch noch im Übergang von der Schule in den Beruf ist der Wunsch, sich Optionen offen zu halten. Dies ist einerseits ein Hinweis auf eine durchaus vorhandene Bereitschaft zu Flexibilität und ist insofern zeitgemäß und arbeitsmarktgerecht. Es darf aber durchaus auch als Vermeidungsverhalten gedeutet werden. In den letzten Jahren der allgemeinbildenden Schule bedeutet dies, dass neben Übergängen in eine Berufsausbildung von vielen auch die Möglichkeit erwogen wird, in irgendeiner Weise den Schulbesuch fortzusetzen, oft verbunden mit dem Wunsch, einen weiterführenden Bildungsabschluss zu erreichen. Diese Unentschlossenheit hinsichtlich der zunächst zu vollziehenden Schritte führt dann oft dazu, dass weder die

Orientierung auf eine Berufsausbildung noch die auf eine Fortsetzung des Schulbesuchs wirklich ernsthaft verfolgt werden. Oft fehlen diesen Ambitionen auf weiterführende Bildungsabschlüsse auch die Voraussetzungen hinsichtlich der Schulleistungen und der dementsprechend zu erwartenden schulischen Zertifikate, oft werden sie auch unabhängig von den gegebenen objektiven Chancenstrukturen benannt. So hegen selbst Jugendliche, die – wie Anfang der 90er Jahre noch Hauptschülerinnen und Hauptschüler in Bayern – sich in einem Schulsystem befinden, das die entsprechende Durchlässigkeit gar nicht bietet, den Wunsch, die Schule bis zum mittleren Bildungsabschluss zu besuchen.

Kennzeichnend für die Situation von Jugendlichen am Ende der Schulzeit - und dies gilt insbesondere, aber keineswegs ausschließlich für Hauptschüler - ist weiter, dass die angebotenen Hilfen und Unterstützungsleistungen zur beruflichen

Orientierung, also die Arbeitslehre mit ihren Betriebspraktika in der Schule und die Berufsberatung, die ihr Angebot in der Regel im vorletzten Schuljahr in der Schule vorstellt, ganz überwiegend von geringer Wirkung sind. Die wenigen Jugendlichen, die diese Angebote und Unterstützungsleistungen kompetent nutzen, haben immer auch auf eine erhebliche Unterstützung ihrer beruflichen Orientierungen durch die Familien hinweisen können. Es scheint also so zu sein, als ob die Kompetenz, von derartigen Angeboten im eigenen Interesse wirksam Gebrauch machen zu können, Lern- und Sozialisationsleistungen voraussetzt, zu denen die Schule selbst bisher kaum beiträgt.

Für die gewichtige Rolle der Familien und der sozialen Milieus für berufliche Orientierungen und das übergangsbezogene Handeln von Jugendlichen spricht auch, dass für die ganz überwiegende Mehrzahl der Jugendlichen die Eltern nach wie vor die wichtigsten Gesprächspartner für Fragen der beruflichen Zukunft sind. Dies gilt auch dann, wenn sie - und auch dies ist wiederum die große Mehrheit - wenig helfen können. Dementsprechend rangieren dann in der Regel noch vor den

Lehrern und der Berufsberatung die Freunde und Bekannten oder auch andere Verwandte als Gesprächspartner zum Thema Berufswahl. Der geringe Beitrag, der Lehrern und Berufsberatung hinsichtlich der beruflichen Orientierung von den Jugendlichen zugeschrieben wird, geht dabei keineswegs einher mit einer Geringschätzung der Kompetenzen, die diesen Akteuren zugeschrieben werden. Im Gegenteil, die Jugendlichen unterstellen ihren Lehrerinnen und Lehrern ebenso wie der Berufsberatung eine sehr hohe Kompetenz und gehen davon aus, dass diese sich in der Arbeitswelt auskennen, aber es scheint hier so ähnlich wie mit schlechten Schulleistungen zu sein: Wer in Mathematik schlechte Noten bekommt, zweifelt deshalb noch lange nicht an den Kenntnissen und Fähigkeiten seiner Mathematiklehrer. Aber auch Eltern, die durch Orientierungshilfen nicht oder wenig zum Gelingen des Übergangs ihrer Kinder beitragen können - und das spricht für das hohe Maß an Mitverantwortung, das sie sich in dieser Hinsicht abverlangen - tragen zur Bewältigung der neuen Risiken des Übergang wesentlich bei und zwar vor allem durch die Gewährung von Kost und Logis. Jugendliche bleiben immer länger im Elternhaus und rechnen damit, dass ihnen dies von den Eltern bis zum Gelingen der Einmündung in Beschäftigung auch gewährt wird. Eltern verbinden dies auch nicht mehr wie in früheren Jahrzehnten mit Auflagen hinsichtlich der Lebensführung der jungen Menschen, sondern gewähren hier große Freiheiten.

Die neuartigen Anforderungen, die junge Leute im Übergang von der Schule in den Beruf zu bewältigen haben, haben zum einen mit der durch die Arbeitslosigkeit verschärften Konkurrenzsituation zu tun. Sie trifft vor allem diejenigen, die erstmalig auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten und Arbeit nachfragen. Das sind in erster Linie die jungen Menschen. Sozialstaatliche Interventionen haben in der Bundesrepublik in der Vergangenheit vor allem die berufliche Qualifizierung zum Ziel gehabt und damit die Arbeitslosigkeitsbetroffenheit Jugendlicher und junger Erwachsener begrenzt. Diese Strategie hat vor allem dazu geführt, dass die Probleme des Übergangs von der ersten an die zweite Schwelle verlagert wurden und nun auch ausgebildete Jugendliche vor allem in den neuen Bundesländern verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Beschäf-

tigungsfördernde Maßnahmen müssen also einen erheblich größeren Stellenwert bekommen, als sie ihn in der Vergangenheit hatten. Sie haben deshalb zu Recht im Sofortprogramm der Bundesregierung einen deutlich höheren Stellenwert als bisher. Zusätzlich sind es die neuen Formen der Arbeitsorganisation und die Nutzung neuer Technologien, die die Qualifikationsanforderungen an modernen Arbeitsplätzen erheblich ansteigen lassen. Die Beschäftigungschancen unqualifizierter Jugendlicher sind in den letzten Jahren weit überproportional angestiegen (IAB Werkstattbericht Nr. 15/1998).

Zusätzlich fordert der Arbeitsmarkt selbst insbesondere von denjenigen, die sich nach befristeten Beschäftigungen immer wieder neu aus Phasen der Arbeitslosigkeit in das Beschäftigungssystem eingliedern müssen, erhebliche und neuartige Kompetenzen als Marktteilnehmer: Sie müssen selber dafür Sorge tragen, dass ihre Arbeitskraft einer vorhandenen Nachfrage entspricht und dass es ihnen gelingt, sie erfolgreich zu vermark-

Arbeitsweltbezüge schulischen Lernens müssen schon in der Grundschule einen wesentlich höheren Stellenwert haben als heute.

ten.

Wenn es gelingen soll, junge Menschen für diese neuen Verhältnisse im Beschäftigungssystem zu ertüchtigen, dann muss der Beitrag der Schule zur Entwicklung von beruflichen Zukunftsvorstellungen wesentlich verbessert werden. Arbeitsweltbezüge schulischen Lernens müssen schon in der Grundschule einen wesentlich höheren Stellenwert haben als heute. Aber auch die Einbeziehung der Eltern und die Stärkung ihrer Rolle bei der Entwicklung von Lebensentwürfen scheint mir ein unverzichtbarer Bestandteil erfolversprechender Konzepte zur Berufsorientierung Jugendlicher heute zu sein. Dazu müssen auch neue Formen der Zusammenarbeit der zuständigen Akteure entwickelt werden.

Für die Berufsberatung bedeutet es,

- dass sie Eltern und Pädagogen - die der Schule ebenso wie die der Jugendhilfe - sehr viel stärker zu Adressaten ihrer Beratung machen muss und dies auch nicht nur im Hinblick auf die Schülerinnen und Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen tun darf.

Für die Schule bedeutet es,

- dass sie sich sehr viel entschiedener als es bisher der Fall ist, auch den alltäglichen Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen gegenüber

öffnen muss und - wo immer es sinnvoll ist, in Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe - das Bündnis mit den Eltern sowohl für das Gelingen des Alltags der Kinder und Jugendlichen als auch für die Entwicklung realistischer Lebensentwürfe suchen muss. Die Arbeitswelt muss in ganz anderer Weise, als es bisher der Fall ist, zum Thema der Schule werden.

Die Erschließung von Einblicken in die Arbeitswelt und die Vermittlung von Erfahrungen aus der Arbeitswelt muss zum selbstverständlichen Bestandteil der Schule vom ersten Schuljahr an werden und die Beschäftigung mit der Frage, welches denn mögliche Verortungen des Einzelnen in der

Arbeitswelt sein könnten und welche Bedingungen hinsichtlich Bildung und beruflicher Qualifizierung erfüllt werden müssen, wenn die Wege dorthin verwirklicht werden sollen, ist hinsichtlich ihres Bildungswertes wahrscheinlich kaum zu überschätzen.

Literatur:

Kleffner, Lappe; Raab, Schober: Fit für den Berufsstart? MatAB 3/96

Raab, Erich: Jugend sucht Arbeit. München 1996

Rheinberg, A.; Rauch, A.: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen. IAB Werkstattbericht 15/1998



Ingo Schlüter Chancengleichheit unter den Bedingungen fehlender Arbeitsplätze

Fachwissen erschwert die Entscheidungsfindung - sagt die Finanzministerin in Schwerin, wenn wir sie mit Details plagen. Meine Aufgabe ist es heute, die spezifische

Situation in Ostdeutschland, die schon kurz angesprochen wurde, für den Bereich der Berufsbildung zu illustrieren. Außerdem will ich auf die geschlechtermäßige Ausprägung von Chancengleichheit im Berufsbildungssystem eingehen und dazu eine Untersuchung in Mecklenburg-Vorpommern über die Jahre 1996 - 1997 heranziehen. Anschließend werde ich ganz grundsätzlich etwas zu der Frage sagen, wie man mit dem Berufsbildungssystem in Deutschland umgehen könnte.

Als Ausgangspunkt möchte ich unsere Zahlen nehmen. Sie belegen eigentlich nicht eine generelle Benachteiligung von Frauen im Berufsbildungssystem, auch wenn sie jetzt in den dualen Ausbildungsgängen nur mit ungefähr 40% vertreten sind. Ganz anders sieht es im Bereich der Erwerbsbeteiligung aus: Wenn Sie sich die Arbeitslosenquoten ansehen, gibt es eine deutliche Spreizung zwischen Männern und Frauen, sowohl bei den Quoten als auch bei dem Anteil an den Arbeitslosen, obwohl sich auch das ostdeutsche Erwerbsverhalten allmählich mindestens etwa in dem Zeitraum der nächsten zehn Jahre dem westdeutschen tendenziell eher annähern wird. Das folgenreichste Problem für die Berufsbildung ist bei uns die allgemeine Arbeitslosenquote, die in den letzten zwei Jahren immer so um 20 % betrug.

Neben jahreszeitlichen Schwankungen besteht die deutliche Spreizung in der Jugendarbeitslosigkeit zwischen den beiden Altersgruppen der 20- bis 25-Jährigen und den jüngeren Jugendlichen. Eine Vielzahl von Programmen in Ostdeutschland und im Bereich der Benachteiligtenausbildung, wird in erheblichen Größenordnungen wirksam, so dass die deutliche Problematik an der zweiten Schwelle, ab dem Alter von 20 Jahren, auftritt.

Der zweite Punkt, der das ostdeutsche Problem ausmacht, ist die demographische Entwicklung. Wie haben einfach aufgrund der sozialpolitischen Maßnahmen der DDR in den 70er und 80er Jahren heute viele Schulabgänger und Bewerber, mehr als zum Beispiel in Schleswig-Holstein oder Hamburg, dort gibt es ganz deutliche Unterschiede, was die demographischen Formen betrifft. Generell unterscheiden sich die Eckdaten der Ausbildungsmärkte in den Ostländern qualitativ und quantitativ kaum. Was passiert eigentlich mit einem Bewerberjahrgang?

Weniger als die Hälfte der Bewerber gehen tatsächlich in die duale Ausbildung. Wir haben einen ganz starken Teil, der in die außerbetriebliche Ausbildung geht. Hier sind sowohl die Bund-Länder-Sonderpro-

gramme, die sich aus den außerbetrieblichen Auffangprogrammen entwickelt haben, als auch die schulischen Maßnahmen bedeutsam, auch der sonstige Verbleib ist sehr stark, und dann natürlich eine Zahl von nicht versorgten Jugendlichen.

Die betrieblichen Ausbildungsplätze werden in Ostdeutschland im Wesentlichen auch durch staatliche Alimentierung herbeigeführt. Nach einem Spitzenwert, der mit gewissen landespolitischen Paukenschlägen erklärbar ist, fallen wir inzwischen immer weiter zurück. Bei diesen betrieblichen Ausbildungsplätzen wird übrigens die Behindertenausbildung immer mit gezählt. Insofern gehen erheblich weniger als 44 % in eine echte betriebliche Ausbildung. Wir haben entsprechende Verläufe bei den Unversorgten. Früher wurden benachteiligte Jugendliche einfach in die außerbetrieblichen Ausbildungsgänge gesteckt, bis dahin gab es kaum Unversorgte. Das Umschalten auf die betriebsnahe Ausbildung brachte, zusammen mit der demographischen Entwicklung, echte messbare Unversorgtenzahlen. Die haben wir auch bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt.

An den Zahlen, wie viele Leute im Frühjahr diesen Jahres ins 100.000-Stellen-Sofortprogramm der Bundesregierung nach Artikel 4 gegangen sind, da habe selbst ich nur mit wenigen Hunderten in Mecklenburg gerechnet, zeigt sich das Ausmaß der

Die betrieblichen Ausbildungsplätze werden in Ostdeutschland im Wesentlichen auch durch staatliche Alimentierung herbeigeführt.

Unterversorgung: Das Ende vom Lied waren 1.400 Jugendliche allein bei uns. Also mitten im nachfolgenden Vermittlungsjahr gehen noch so viele Leute in eine solche Ausbildung, obwohl die Wahlmöglichkeiten auch nur begrenzt waren. Die Lehrstellenproblematik Ost ist viel größer. Das sehen Sie unter anderem auch an der Zahl der Altnachfrage, die in den letzten Jahren bei fast 40 % liegt. Das ist natürlich ein Ausdruck dafür, dass Ausbildungsstellen fehlen.

Den großen Anteil der schulischen Maßnahmen wiederum darf man nicht prinzipiell schlechtreden: Es gibt viele Ausbildungsgänge, die einfach schulisch sind. Insofern gehören sie dazu. Auf vergleichsweise hohem Niveau ist die Benachteiligtenausbildung, die aber auch mit Stigmatisierung verbunden ist. Und der sonstige Verbleib, eine Ziffer, die in den letzten Jahren immer größer wurde, ist auch nicht immer kriminell. Einiges erklärt sich aus der normalen Jugendbiographie, aber von der Tendenz ist natürlich ein kranker Ausbildungsstellenmarkt keine Einladung, praktisch andere Wege zu gehen.

Ich hatte vorhin schon auf die staatliche Förderung hingewiesen und nenne nun die Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern, und hier ist, wie gesagt, kein Unterschied zu den anderen Ostländern:

Ungefähr zwei Drittel der echten betrieblichen Ausbildungsplätze werden direkt mit staatlichen Prämienprogramm alimentiert. Das sind zwei- bis dreistellige Millionenbeträge pro Bundesland. Wenn man das zusammenaddiert, kommt man für den Zeitraum von 1992 bis 1996 allein für Mecklenburg-Vorpommern für die betriebliche Ausbildungsförderung, für die außerbetriebliche Ausbildung aus den Auffangprogrammen, die überbetriebliche Lehrunterweisung, die alimentiert wird, und die vollzeitschulischen, die praktisch über den normalen Bedarf notwendig gewesen sind, auf 1,2 Mrd. DM.

Sie müssen sich vorstellen: Mecklenburg ist klitzeklein mit seinen 1,7 Millionen Einwohnern. Und da haben wir damals schon 1,2 Milliarden für die Alimentierung des Berufsbildungssystems aufgebracht! Das waren nicht nur Landesmittel, sondern auch Bundesmittel und ESF-Mittel. Wir reden hier nicht über Peanuts, wir reden auch nicht über kleine und mittlere Summen, sondern wir reden über gigantische Summen. Wenn Sie wis-

sen, dass ein Landeshaushalt in Mecklenburg-Vorpommern jetzt 13-14 Milliarden ausmacht, dann werden in wenigen Jahren allein in diesem Bereich, wo es eigentlich darum gehen sollte, zu untertuneln und zu überbrücken, Milliardenbeträge aufgewandt.

Nun zu meiner zweiten Frage: Sind Frauen tatsächlich benachteiligt in der Berufsbildung? Im Berufswahlverfahren sind ostdeutsche Mädchen stärker als westdeutsche Mädchen bereit, sich auf mehrere Berufe zu orientieren. Sie sind durchaus sehr mobil und flexibel. Obwohl sie (noch) relativ flexibel sind, münden sie aber letztendlich klassisch ein. Interessant ist eine Geschichte für mich: Mädchen finden sich in den Auffangprogrammen überdurchschnittlich, zum Beispiel in der Gemeinschaftsinitiative Ost. 70 % der Teilnehmer sind dort Mädchen. Das hat allerdings auch damit zu tun, dass es eine ausdrückliche Aufgabe dieser Programme ist, auch für Mädchen etwas zu machen. Bei den Bewerbern sind Mädchen zunächst erst mal mit ca. 50 % repräsentiert, allerdings mit einer rückläufigen Tendenz. 1995 waren es noch 52 %, inzwischen sind es knapp 49 % der Bewerbungen um duale Ausbildung. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die deutlich höhere Schulbildung der Mädchen. Bei den Schulabgängern insgesamt stellen Mädchen fast über 50 %, aber die Mädchen dominieren deutlich bei höherwertigen Schulabschlüssen

und bringen einfach die besseren schulischen Voraussetzungen mit. In der Prämienphilosophie der Ostländer gibt es deutliche Unterschiede: Die Betriebe erhalten für Mädchen die höheren Prämien. Am Anfang war das eine Spalte von 100 %. Die Jungs erhielten 3.000 DM, die Mädchen 6.000 DM. Dazu kam die Förderung für Mädchen in mädchenuntypischen Berufen. Die Entscheidung eines Betriebes, auszubilden oder nicht, kann man letztendlich mit einer Prämie, die einen Unterschied von 2.000 oder 5.000 Mark ausmacht, nicht erzwingen.

Wir haben in Mecklenburg-Vorpommern sehr gute Erfahrungen gemacht mit dem Instrumentarium der außerschulischen dualen Berufs-Frühorientierung. Berufs-Frühorientierung heißt bei uns: Wir verlassen uns weniger auf die Schule, sondern die Betriebe und die außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen haben aus der Erfah-

Berufs-Frühorientierung heißt bei uns: Wir verlassen uns weniger auf die Schule, sondern die Betriebe und die außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen haben aus Erfahrung der polytechnischen Oberschule der DDR heraus ein neues Konzept entwickelt.

rung der polytechnischen Oberschule der DDR heraus ein neues Konzept entwickelt: Über einen Zeitraum von einem Dreivierteljahr, fast einem Schuljahr, bieten die Träger der Berufsbildung - das sind Kammereinrichtungen, da sind aber auch Betriebe direkt daran beteiligt - einen Zyklus in Form von Arbeitsgemeinschaften an. Einmal pro Woche machen Jugendliche jeweils einen ganzen Nachmittag sämtliche Erfahrungen in der Arbeitswelt. Sie erhalten nicht nur Informationen darüber, welche Berufe es alles gibt, sondern sie gehen in verschiedene Werkstätten, in Computerkabinette, in kaufmännische Übungsfirmen der Träger, und sie spielen einfach das Berufsbild tatsächlich durch. Das tun wir auch nicht nur für wenige Leute, sondern es sind mehrere tausend Teilnehmer pro Jahr. Den jungen Menschen, Jungs und Mädchen, wird praktische Berufswahlkompetenz durch eigene Erfahrungen in diesem Bereich vermittelt. Die Erfahrungen sind sehr gut, wie sich an den ersten Evaluationsergebnissen zeigt.

Jetzt zu der Frage, wie man letztendlich mit dem ganzen Komplex der beruflichen Bildung umgehen sollte. Ich glaube, wenn es um Chancengleichheit geht und wenn es sehr speziell darum geht, Chancengleichheit für Mädchen zu verbessern, dann führt das nur über einen einzigen Weg, nämlich das Berufsausbildungsangebot insgesamt zu verbessern. Nur, ich will hier am Ende einfach die Frage stellen: Ob wir uns mit immer wieder heißen Schwüren und Bekenntnissen zur dualen Ausbildung wirklich einen Gefallen tun? Wir haben manchmal schon so taktische, scherzhafte Debatten darüber geführt: Man könnte die Berufsausbildung vielleicht auch verschulen, aber ich würde vielleicht in eine andere Richtung gehen. Das ist mein Vorschlag einer **trialen Ausbildungsinitiative**. Dieses Gedankenmodell haben wir in einem kleinen Kreis der ostdeutschen DGB-Lan-

desbezirke entwickelt. Wir haben es eingetextet beim Bündnis für Arbeit auf Bundesebene. Der Kerngedanke dieser **trialen Ausbildungsinitiative**, „**Trabi plus**“ genannt, weil es aus dem Osten kommt, soll zu einem Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsverhältnissen führen. Das möchte ich noch kurz skizzieren:

Ausgangspunkt ist, dass ich ohne eine Änderung der Finanzierungsgrundlagen der deutschen Berufsbildung einen Zuwachs an betrieblichen Plätzen nicht mehr erreichen kann. Also ist die Überlegung, die vorhandenen betrieblichen Plätze besser zu nutzen, indem ich die vorhandene Infrastruktur, die wir im Osten haben, außerbetrieblich, vollzeitschulisch, im Wesentlichen für das erste Ausbildungsjahr nutze und den Durchfluss in den betrieblichen Ausbildungsplätzen auf den zweiten und dritten

Ausgangspunkt ist, dass ohne eine Änderung der Finanzierungsgrundlagen der deutschen Berufsbildung ein Zuwachs an betrieblichen Plätzen nicht mehr erreicht werden kann.

Ausbildungsjahrgang erhöhe, allerdings mit betrieblichen Ausbildungsverhältnissen. Vom ersten Tag an gibt es einen betrieblichen Ausbildungsvertrag, es gibt eine kurze Eingliederungs-Prägenphase am Beginn der Ausbildung, die ein bis drei Monate dauert. Dann folgt das erste Ausbildungsjahr im wesentlichen in der außer- oder überbetrieblichen oder vollzeitschulischen Ausbildung. Wir erwarten uns davon einen Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsverhältnissen in der Größenordnung von 10 bis 15 %. Dieses ist ein additives, alternatives Modell, ein Vorschlag, der jetzt nicht zwangsmäßig in Ostdeutschland oder ganz Deutschland eingeführt werden sollte. Mein Vorschlag wäre, es zur dritten Säule der GI-Ost zu machen. Denn durch die hohe Zahl an außerbetrieblicher betriebsnaher Ausbildung werden echte betriebliche Ausbildungsplätze wegsubstituiert wegen der Notwendigkeiten, hier Praktika anzubieten. Wenn der Vorschlag dann später möglicherweise auch die gesamtdeutsche Debatte positiv beeinflusst, habe ich nichts dagegen.



**Christoph Ehmann,
Maria-Eleonora Karsten**

Thesen: Chancengleichheit und berufliche Bildung

1. Definition von Chancen- gleichheit

Chancengleichheit in der Berufsausbildung heißt, über die Möglichkeit zu verfügen, die der Eignung und Leistung und der späteren Berufsperspektive angemessene Berufsausbildung wählen zu können. Dabei kann die Bereitstellung von Ausbildungsangeboten nicht generell mit dem Argument begrenzt werden, es würden auch keine weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Denn derartige Prognosen können auf Individuen bezogen kaum zutreffend abgegeben werden. Andererseits kann aber auch nicht an jedem Ort und zu jeder Zeit eine Ausbildungsmöglichkeit für jeden Beruf vorgehalten werden.

2.

Befunde zur Realisierung von Chancengleichheit

Der Chancengleichheit in der Berufsausbildung stehen bereits Hindernisse bei der Berufsinformation und Berufsberatung entgegen. Die zunehmende Trennung des Familienlebens und der schulischen Erfahrung von dem Bereich der Produktion und Dienstleistung schränkt den möglichen Informationshorizont junger Menschen erheblich ein. Diese Einschränkung trifft die Jugendlichen beim Übergang in eine duale Ausbildung gegenüber denen, die eine schulische oder hochschulische Berufsausbildung wählen können, deutlich stärker, weil ihnen sehr viel weniger Zeit zur Suche und Gewinnung von Erfahrungen bleibt. Die Bindung des Angebots an dualen/praxisbezogenen Ausbildungsstellen an das Vorhandensein von funktionierenden Betrieben hat sich zwar in den letzten Jahren durch die Bereitstellung außerbetrieblicher Bildungsstätten deutlich verringert.

Nach rund 30 Jahren praktizierter Chancengleichheit in der Berufsbildung im Kontext von Gender-Mainstreaming ist die Bilanz der Verwirklichung aus der Sicht von Frauen ernüchternd.

Dennoch sind die Chancen junger Menschen in strukturschwachen Regionen deutlich reduziert. Wenn dann noch kulturelle Restriktionen hinzutreten, die jungen Frauen die Suche einer Ausbildungsstelle fern des elterlichen Haushalts erschweren, so verstärkt sich diese Benachteiligung. Ohnehin ist nach rund 30 Jahren praktizierter Chancengleichheit in der Berufsausbildung im Kontext von Gender-Mainstreaming die Bilanz der Verwirklichung aus der Sicht von Frauen ernüchternd:

Das Gesamtausbildungssystem von den dualen bis zu den schulischen Berufsausbildungen wird weiterhin sowohl organisatorisch als auch curricular weitgehend getrennt diskutiert und politisch verhandelt. Diese bis in die administrativen und politischen Zuständigkeiten hineinreichenden Trennungen haben bis heute eine Gesamtschau verhindert und zu nachweislichen Ungleichheiten geführt. So werden z.B. die 128 schulischen Berufsausbildungen zum ersten in der Regel bei den politischen Überlegungen unberücksichtigt gelassen, zum zweiten aber vor allem von jungen Frauen besucht. Trotz aller Modernisierungen der letzten Jahre sind denn auch folgende Themen unterschiedlich geregelt oder gar weiterhin ungeklärt:

Die Wege in die Berufsausbildungen führen bei Mädchen in dominante 10 Berufsausbildungen, während Jungen rund 250 Ausbildungen nutzen.

2.1.

Die Lernorganisation bewegt sich zwischen vollzeitschulischen Formen und einer modifizierten Dualität,

die Lernorte reichen von der Teilzeitberufsschule über die Berufsfachschule und der Fachschule bis hin zu betrieblicher Praxis.

2.2.

Die Anbieterstrukturen reichen von privaten Lehreinrichtungen über öffentliche Schulen bis hin zu Formen, die in der Verhandlungshoheit der Sozialpartner liegen.

2.3.

Die Finanzierung reicht von der Zahlung von Ausbildungsvergütungen an die Auszubildenden bis hin zur Erhebung von erheblichen Schulgeldern von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Dabei haben sich Differenzierungen in der Weise herausgebildet, dass von den ungünstigeren Varianten eher jungen Frauen betroffen sind. In den Zeiten des harten Kampfes um bezahlte Ausbildungsstellen ziehen Mädchen und junge Frauen den kürzeren. In steigendem Umfang werden sie auf weiterführende allgemeinbildende Schulen verwiesen. Die Erhöhung ihres Anteils an allen Abiturienten vor allem in Ostdeutschland ist jedoch nicht mit einer entsprechenden Steigerung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden, wie dies bislang selbstverständlich erschien. So bewirken die manifesten und latenten Chancenungleichheiten im Berufsbildungssystem ungleiche Startchancen im Beschäftigungssystem, insofern auch die Organisation der Arbeitsmärkte weiterhin segmentiert ist: Der fast ausschließlich von Frauen bediente Arbeitsmarkt für personenbezogenen Dienstleistungen ist deutlich gegenüber den anderen Teilmärkten abgewertet.

3.

Gesellschaftliche Entwicklungen bis 2009

Die Berufsausbildungssituation wird in Ostdeutschland gekennzeichnet sein durch den erheblichen Rückgang an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern nach 2005. Dieser Rückgang wird umso dramatischer ausfallen, je mehr junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigungen den heute dort nur in etwa 50 Prozent der Fälle genutzten direkten Weg zur Hochschule suchen. In Nord-, West- und Süddeutschland wird dieser Rückgang weniger heftig und mit zeitlicher Verzögerung eintreten. Dieser Rückgang kann dazu führen, dass sich die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt entspannt. Sie wird jedoch angesichts der Veränderung in der Berufswelt nicht zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte führen, da die zukunftssträchtigen Berufe voraussichtlich einen wachsenden "Staatsanteil" in Form von mehr Berufsschulunterricht und Unterweisung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten benötigen als

noch üblichen stark besetzten Berufe. Die europäische Einigung wird die Auflösung detaillierter Vorgaben für die Berufsausbildung befördern. Sie wird gleichzeitig einem europaweiten System der Zertifizierung von Kenntnissen und Fähigkeiten („Europapass“) zum Durchbruch verhelfen, das nicht weniger, sondern anders regelt, dabei aber dem und der einzelnen eine stärkere Verantwortung für die Gestaltung seiner bzw. ihrer Gesamtqualifikation abfordert. Gerade dies wird die Notwendigkeit eines differenzierten Bildungsberatungssystems zusätzlich begründen.

4.

Eine neue Philosophie

Das Erfordernis von mehr Selbstverantwortung für den eigenen (Berufs-) Bildungsweg wird sich nur realisieren lassen, wenn frühzeitig alle Kinder - Mädchen und Jungen - die Chance erhalten, die dazu erforderlichen Kompetenzen zu erwerben und zu erproben. Die neue Philosophie für die Berufsausbildung **„Mehr Selbstverantwortung und mehr Gestaltungsspielraum“** wird nur dann sozial gerecht bleiben, wenn die

Die europäische Einigung wird die Auflösung detaillierter Vorgaben für die Berufsausbildung fördern. Sie wird gleichzeitig einem europaweiten System der Zertifizierung von Kenntnissen und Fähigkeiten zum Durchbruch verhelfen.

jungen Menschen schon früh daran gewöhnt wurden, diese Freiräume wahrzunehmen und strukturelle Barrieren abgebaut werden. In der Berufswelt der Zukunft wird das „kulturelle Kapital“ der Einzelnen zunehmende Bedeutung erlangen. Dieses „Kapital“ wird nicht nur in Schulen und Ausbildungseinrichtungen „angesammelt“, sondern schon in der vorschulischen Bildung grundgelegt. Was im vorschulischen Bereich an Förderung nicht geschehen ist, wird immer schwieriger nachholbar. Da diese Einsicht aber erst langsam und nicht in alle Schichten gelangt, wird die Berufsausbildung ihre heutige „methodische Einheitlichkeit“ aufgeben und sich bewusst den unterschiedlichen Gruppen mit sehr unterschiedlichen Methoden zuwenden müssen, um Chancengleichheit im Ergebnis annähernd erreichen zu können.

5.

Wege und Instrumente zu mehr Chancengleichheit

Selbstverantwortung und Gestaltungsspielraum für die Einzelnen verlangt von der Gesellschaft, mehr Information und Aufklärung bereitzustellen und den Zugang für junge Frauen und Män-

ner dazu zu sichern. Die Chancen der größeren Wahlfreiheiten bedeuten für die Einzelnen aber auch, für die Ergebnisse der eigenen Entscheidungen die Verantwortung zu übernehmen. Die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen wird die schulische Berufsausbildung stärker als bisher zu einem gleichberechtigten Element in der Berufsausbildung machen. Dies bedeutet eine Neuverteilung der Gewichte und Verantwortlichkeiten zwischen Staat, Gesellschaft und Wirtschaft. Modelle dafür könnten Berufsakademien und einige Fachhochschulausbildungen sein oder die neuen Formen von Kooperationen von Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten.

6. Anforderungen an Politik und Gesellschaft

Das hohe Maß an Selbststeuerung und Eigenverantwortung in der Berufsbildung erfordert Rahmenbedingungen, die in öffentlicher Verantwortung gesetzt werden:

- Die Gewährleistung von Information und Beratung,
- die Qualitätssicherung und
- die Vorsorge für ein ausreichendes Bildungsangebot.

Damit wird die Rolle des Staates für die Detailregelung reduziert. Sie wird aber im Hinblick auf die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems vergrößert.

Angesicht der hohen Bedeutung, die dem Übergang von der Schule über die Berufsausbildung in die Erwerbsarbeit für die Sicherung der Chancengleichheit ebenso wie für den Zusammenhalt des demokratischen Gemeinwesens zukommt, bedarf es des moderierenden und "wissenden" Staates, der in der Lage ist, bei drohenden gesellschaftlichen Verwerfungen einzugreifen.

Angesichts der hohen Bedeutung, die dem Übergang von der Schule über die Berufsausbildung in die Erwerbsarbeit für die Sicherung der Chancengleichheit ebenso wie für den Zusammenhalt des demokratischen Gemeinwesens zukommt, bedarf es des moderierenden und „wissenden“ Staates.

Vorrangig ist der Aufbau eines pluralen Beratungssystems, das den Interessenten und Lernenden vor Ort zugänglich ist und ihnen jene Unterstützung gewähren kann, die für die Wahrnehmung der Eigenverantwortung erforderlich ist. Alle Berufsbildungseinrichtungen sollen die Qualität ihrer Angebote gewährleisten. Deshalb sollen die Einrichtungen auf der Grundlage genereller Standards akkreditiert und regelmäßig überprüft werden. Die Offenlegung des Angebots und die regelmäßige Überprüfung der Qualität sind die Grundlage, um für die Lernenden Transparenz über die Bildungsanbieter und ihre Angebote herstellen und ggf. mit öffentlicher Unterstützung Vorsorge für ein ausreichendes Bildungsangebot treffen zu können.

Bestellcoupon

(bitte senden an:)

Gesellschaft
Chancengleichheit e.V.
Schiffbauerdamm 40
R 1208
10117 Berlin
Fax: 030-22487484
Mail:
chancengleichheit@
t-online.de

Konto:
Sparkasse Bonn
Nr. 8551244
BLZ 38050000

Ich bestelle hiermit alle Tagungsbände zum Potsdamer Kongress 1999 der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. zum Gesamtpreis von 30 EUR (einschließlich Versandkosten).

Hinweis: Bei Zahlung einer Spende an die Gesellschaft (siehe unten) in Höhe von mindestens 100 EUR erhalten Sie die Potsdamer Erklärung und alle u.g. Tagungsbände gedruckt und als CD (als PDF-Dateien) unentgeltlich zugeschickt.

Ich bestelle hiermit folgende einzelne Tagungsbände:

___ Exemplar (e) der Potsdamer Erklärung der Gesellschaft Chancengleichheit zum Einzelbezugspreis von 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum I (Chancengleichheit der Geschlechter in Bildung und Beruf), 36 S., Einzelpreis: 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum II (Chancengleichheit und berufliche Bildung), 34 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum III (Chancengleichheit und Schulentwicklung), 30 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum IV (Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen), 61 S., Einzelpreis 8 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum V (Chancengleichheit und Weiterbildung), 35 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum VI (Chancengleichheit und Multimedia), 52 S., Einzelpreis 7,00 EUR

(Alle Einzelbände einschließlich Versandkosten; Zusendung erfolgt nach Eingang des Betrages auf dem nebenstehenden Konto)

Ich möchte die Chancengleichheits-Kampagne unterstützen und spende hierfür einmalig einen Betrag in Höhe von

EUR _____

Nach Eingang des Betrags auf dem nebenstehenden Konto der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. erhalte ich eine (steuerlich absetzbare) Spendenquittung und bei Zahlung von mindestens 100 EUR zusätzlich unentgeltlich die o.g. Tagungsbände, gedruckt und als CD

Ich möchte Mitglied der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. werden und bitte um Übersendung der notwendigen Unterlagen

Name, Vorname _____

Beruf/Institution* _____

Anschrift _____

Telefon _____ Telefax _____

eMail-Adresse _____

Datum, Unterschrift _____

*optional