

Annemarie Cordes

***Strom und StrOHMerinnen:
Wege und Umwege von jungen Frauen
in das Berliner Elektro-Handwerk***

**Abschlußbericht der Wissenschaftlichen Begleitung
für das
Ausbildungsprojekt „StrOHMerinnen®“
Ausbildung zur Elektro-Installateurin bei LIFE e.V., Berlin
Berlin 1998-2001**

gefördert von:



Senat von Berlin



Europäischer Sozialfonds

LIFE e.V.
Dircksenstr. 47
10178 Berlin

Tel. 030 / 30 87 98 –15

e-mail: Acorda@aol.com

strohmerin@life-online.de
www.life-online.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Grundlagen der Wissenschaftlichen Begleitung	4
1.2	Umfeldvernetzung: Projektbeirat & Expertenhearing	7
1.3	Kooperation mit Betrieben des Berliner Elektro-Handwerks	10
2	Ausgangs- und Rahmenbedingungen	12
2.1	Stand der Debatte zu „Frauen in Männerberufen“	12
2.2	Frauen im Elektro-Handwerk	14
2.3	Situation des Berliner Elektrohandwerks	14
2.4	Ergebnisse der LIFE-Auftragsstudie: Anforderungsprofile und Einstellungskriterien von Handwerksbetrieben gegenüber Frauen - & (Teil-)Ergebnisse der Befragung der Praktikums-Betriebe	17
3	Die Ausbildungskonzeption für das StrOHMerinnen®-Projekt	21
3.1	Ziele und Erfolgsindikatoren	21
3.2	Zielklärung und -überprüfung im Zuge der Wissenschaftlichen Begleitung September 1999	23
4	Einzel-Ergebnisse der Evaluation	26
4.1	Zum Stand der wissenschaftlichen Forschung zu monoedukativen Bildungs- und Ausbildungsgängen	26
4.2	Berufswahl und Zugangschancen zur Elektro-Installations-Ausbildung -Wahrnehmung des Angebots von LIFE e.V.	28
4.3	Subjektive Ausgangsbedingungen der Teilnehmerinnen - im Vergleich mit ihren Abschluß-Prüfungsergebnissen	32
4.4	Der geschützte Lern-Binnenraum Ausbildungswerkstatt	33
4.5	„Junge Frau im Blaumann“: Entwicklung der beruflichen Identität als Elektroinstallateurin	37
4.6	Erlebnisse mit Chefs, Kollegen und Kunden	45
4.7	Körperliche Belastung, Umgang mit Kälte und Dreck auf Baustellen	53
4.8	Zeitanteile der Ausbildung - Ausbildung in verschiedenen Realitäten	57
5	Die 2. Schwelle: Übergang von der Ausbildung in den Beruf - von der StrOHMerin® zur Elektro-Installationsgesellin	63
5.1	Verbleib der StrOHMerinnen® fünf Monate nach Beendigung der Ausbildung	63
5.2	„Da stehe ich dann plötzlich in der Wirklichkeit und finde das unreal.“ Neuere Forschungsergebnisse zum Verbleib von Frauen in technischen Berufen	64
6	Bilanz	67
7	Literaturliste	70

**Abschlußbericht der Wissenschaftlichen Begleitung
für das
Ausbildungsprojekt „StrOHMerinnen®“
Ausbildung zur Elektro-Installateurin bei LIFE e.V.
Berlin 1998-2001**

1 Einleitung

In dem innovativen Ausbildungsprojekt „StrOHMerinnen®“ bei LIFE e.V. in Berlin wurden im Rahmen einer ESF-Förderung von 1998 - 2001 zum ersten Mal 13 junge Frauen zur Elektro-Installateurin¹ ausgebildet. Nach dem erfolgreichen Abschluß aller Teilnehmerinnen mit dem Gesellinnenbrief wird im Herbst 2001 ein neuer Ausbildungsgang beginnen.

Auf Wunsch des Trägers LIFE e.V. in Berlin-Mitte wurde das Projekt über 2 1/2 Jahre, von Anfang 1999 bis Mitte 2001, im Rahmen einer intern angesiedelten halben Stelle wissenschaftlich begleitet. Dabei fand schon Ende 1998 eine erste Interview-Reihe statt, um auch die ersten Erfahrungen zu sichern. Die Begleitung erstreckte sich auch noch über einen Zeitraum von 4 Monaten (März bis Ende Juni 2001) über den erfolgreichen Abschluß der Ausbildung hinaus, um die Situation des Übergangs in den Beruf zu erfassen und im Abschlußbericht zu berücksichtigen.

Was war an diesem Projekt so innovativ, daß eine Wissenschaftliche Begleitung angezeigt schien?

- Das Projekt ist bereits durch seine pure Existenz innovativ: Bei einem Gesamtanteil von zwei Prozent Frauen im Berliner Elektrohandwerk und der Unfähigkeit der Wirtschaft,

¹ Durch einen Ausbildungsabbruch im 1. Halbjahr sank die Teilnehmerinnenzahl zunächst auf 11. Das Projektteam und die Leitung von LIFE beschlossen, nicht eine junge Frau nachrücken zu lassen, sondern 2, um eine Vereinzelung zu vermeiden. Eine andere Auszubildende wurde durch eine längerfristige Erkrankung ein Jahr zurückgestellt, so daß am Ende 10 Auszubildende zur Prüfung antraten und 3 weitere Auszubildende im Jahr 2002 ihre Prüfung zur Elektro-Installateurin ablegen werden.

diesen eklatanten Mangel an Chancengleichheit zu beheben, ist dieses Vorhaben von LIFE e.V. avantgardistisch und bemerkenswert.

- Innovativ ist auch das Konzept, das LIFE e.V. entwickelt hat: die Mischung aus anspruchsvoller außerbetrieblicher Ausbildung nach neuestem technischen Standard in der Lehrwerkstatt mit einer Betonung selbstgesteuerter Lernprozesse, von Eigenverantwortung und Teamarbeit, mit einem hohen Anteil von Praktika in Betrieben. Dazu kommt der Schwerpunkt Umweltbildung und eine extern zertifizierte Zusatzqualifikation in den Solartechnologien.²

1.1 Grundlagen der Wissenschaftlichen Begleitung

Auf der Grundlage wissenschaftgestützten Lernens soll Evaluation zur Optimierung von Handlungsmodellen beitragen³. Bei einer idealen Gesamtevaluation erstreckt sich die Evaluation auch auf die Programmentwicklung und Konzeption. Das war - wie in der Praxis häufig - auch bei dieser wissenschaftlichen Begleitung nicht der Fall: Die Evaluation setzte ein am Ende des ersten Jahres der Implementierung, als das Konzept und die Grundzüge des Projekts feststanden und bereits ein gutes Jahr lang in die Praxis umgesetzt wurden.

Es gibt gute Gründe und Anforderungen für eine Evaluation:

- klare Transparenz bei der Verwendung öffentlicher Mittel
- der externe Blick auf die blinden Stellen der Praxis
- der Vergleich von Zielen und Ergebnissen auf der Basis gesicherter Fakten und Dokumente
- die qualitative Erhebung der Prozessentwicklung durch die fortlaufende Untersuchung und Erfahrungssicherung
- der vergleichende Blick auf andere Forschungsergebnisse und „best practise“-Modelle

² Zertifizierung für alle 10 Auszubildenden des 3. Lehrjahrs durch die Deutsche Gesellschaft für Sonnenenergie DGS Berlin-Brandenburg im Sommer 2000

- die Sicherung der Auswertung und die Möglichkeit zur reflexiven Diskussion für das Projekt selbst und im Transfer für andere Vorhaben und die fortlaufende Expertendebatte in der beruflichen Bildung und der Frauenförderung.

Gilbert Fayl, Leiter der Evaluationsabteilung der Generaldirektion 'Forschung' bei der Europäischen Kommission, geht prinzipiell davon aus, daß Evaluation sinnvoll ist, aber er stellt Fragen hinsichtlich ihrer sinnvoll verwandten Form in einem sinnvollen Kontext:

„Wenn man anstrebt, die Verkehrssicherheit zu erhöhen, ist es fraglich, ob man dieses Ziel durch eine höher entwickelte technische Ausstattung des TÜVs erreicht, oder ob es sinnvoller ist, sich auf die Verbesserung der Fahrzeuge selbst oder eine verbesserte Ausbildung der Fahrer zu beziehen. Die Antwort liegt nicht direkt auf der Hand. In gleicher Weise wird der Wert und die Auswirkung von Evaluation nicht allein dadurch erhöht, daß man bessere Methoden entwickelt, wenn nicht gleichzeitig das Augenmerk auf ihre Anwendungsmöglichkeiten und den Kontext gerichtet wird“.⁴

Er wies auch auf unerwünschte Nebeneffekte von Evaluationen hin:

- unklare Gegenstandsbezüge und Auswirkungen
- zu viele interne Diskussionen, die die Interessen der Nutzer nicht ausreichend berücksichtigen
- zu viele Berichte mit zu vielen Ratschlägen, die den Wert für die Nutzer und Entscheidungsträger reduzieren
- Zweifel an der Neutralität der Evaluatoren.

Mit der Ansiedlung der Wissenschaftlichen Begleitung auf einer internen Stelle - und somit nicht der Auftrag zur externen Evaluierung - waren bei LIFE e.V. zwei Vorentscheidungen getroffen:

1. Die interne, kontinuierliche Begleitung der Ausbildung sollte handlungsorientiert Zwischenergebnisse einspeisen, Diskussionen anregen, beitragen zur Optimierung des Ausbil-

³ vgl. Wottawa, H. /Thierau, H., Lehrbuch Evaluation. Bern 1998

dungskonzepts und bei bei möglichen Problemanzeigen beraten („formative Evaluation“). Eine zusammenfassende, ergebnisorientierte Gesamtbilanz sollte mit dem Abschluß des ersten Projektdurchlaufs und damit auch der Wissenschaftlichen Begleitung vorgelegt werden („summative Evaluation“).

2. Eine interne Begleitung verfügt - anders als externe Evaluatoren - über ein hohes Maß an Einblick in organisationsinternes Wissen. Das sichert ihr eine starke Praxisnähe, beinhaltet aber immer auch die Gefahr der Praxisblindheit und mangelnder Neutralität bzw. auch unklare Wahrnehmungen ihrer Rolle durch alle Beteiligten. Die Erfahrung der schwierigen Rolle der internen Wissenschaftlichen Begleitung aus einem vorhergehenden Projekt⁵ war übertragbar und sicherte eine bessere Balance zwischen Praxisnähe und wissenschaftlich gebotener Distanz.

Im Falle dieser Wissenschaftlichen Begleitung stand weniger das Interesse der Finanzierungsgeber im Vordergrund als vielmehr das Interesse des Trägers selbst an Ergebnissicherung und Optimierung. Dieses Interesse wurde von allen ProjektmitarbeiterInnen selbst mitgetragen und unterstützt, mit dem deutlich geäußerten Vorbehalt der Überfrachtung der alltäglichen Anforderungen der Arbeit durch zu viele reflexive Debatten und ggf. auch Einmischungen - eine Haltung, die durch die Wissenschaftliche Begleitung respektiert wurde.⁶

Es war nicht möglich, die Team-Entwicklung und den Diskussionsstand unter den AusbilderInnen durch die Auswertung von Teamsitzungsprotokollen evaluativ zu erfassen, da es im Projekt StrOHMerinnen® keine Teamsitzungen gab. Die MitarbeiterInnen des Projekts

⁴ Fayl, auf der 3. Jahrestagung der Dt. Gesellschaft für Evaluation am 24.11.2000 in Berlin, zitiert nach DeGEval News, 4. Jg., No. 1/Febr. 2001, S.1

⁵ Annemarie Cordes, Schwankender Boden - Land in Sicht. Ergebnisse der Wissenschaftlichen Begleitung von LISA: Land in Sicht, Ausbildungsprojekt Mädchenschiff 1993-1998. Hrsg. von der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin 1999

⁶ Vergleiche dazu die Nützlichkeitsstandards von Evaluationen aus dem „Handbuch der Evaluationsstandards“ N7: „Evaluationen sollten so geplant, durchgeführt und dargestellt werden, daß die Beteiligten und Betroffenen dazu ermuntert werden, dem Evaluationsprozeß zu folgen, damit die Wahrscheinlichkeit steigt,

- 1 Projektleiterin
- 1 Ausbildungsmeister (Elektro-Ingenieur)
- 1 Gesellin (Elektro-Installateurin)
- 1/2 Stelle Umwelt- und Solarenergien (Dipl.-Ingenieurin Umwelttechnik)

bevorzugten spontane, situative Absprachen auf der Grundlage eines detaillierten Ausbildungscurriculums und klarer Rahmenbedingungen für die Tages- und Wochengestaltung.

Die systematische Evaluation erfolgte in zwei umfassenden qualitativen, leitfadengestützten Interviewrunden mit allen Auszubildenden und einer Abschlußauswertung durch einen Fragebogen. Gegen Ende der Ausbildungszeit wurden im Frühjahr 2001 alle Ausbildungsbetriebe mit einem Fragebogen angeschrieben und aufgrund des mangelnden schriftlichen Rücklaufs mit Telefoninterviews befragt, was zu einer Auswertung der Erfahrungen von 80 % der Betriebe beitrug. - Auf der Basis der Zwischenauswertungen aller Interviews und Fragebögen und der Expertengespräche habe ich dann als Wissenschaftliche Begleitung das Projektteam, z.T.auch die Geschäftsführung von LIFE e.V., jeweils zeitnah zu gemeinsamen Auswertungs- und Entwicklungsrunden eingeladen.

1.2 Umfeldvernetzung: Projektbeirat & Expertenhearing

Der Träger LIFE e.V. hat mit der Einsetzung eines Beirats großen Wert darauf gelegt, das Projekt in das Praxisfeld „Berliner Elektro-Handwerk“ genauso einzubinden wie in eine qualifizierte Expertenberatung.

Der Beirat bestand aus einem Betriebsvertreter (gleichzeitig Lehrlingswart der Berliner Elektro-Innung), einer Vertreterin einer großen Wohnungsbaugenossenschaft, einem Vertreter des bibb, zwei Vertreterinnen der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, einem Vertreter der TU Berlin und der Deutschen Gesellschaft für Solarenergie (DGS), einer Vertreterin der Berliner Handwerkskammer und einem Vertreter eines

daß die Evaluation genutzt wird.“ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, Opladen 2000, S. 83

Berliner Bildungs- und Beratungsträgers - war eine wichtige fachliche Begleitungsinstanz und diskutierte in zwei Treffen Zwischenergebnisse der Wissenschaftlichen Begleitung. Der Lehrlingswart der Elektro-Innung entwickelte eine starke Identifikation mit dem StrOHMerinnen®-Projekt und eine hohe Wertschätzung der Auszubildenden und wies auf verschiedenen Veranstaltungen auf die jungen Frauen und ihre Potenziale hin. Die Vertreterin der Handwerkskammer war zwar häufig bei den Beiratstreffen, aber es gelang nicht, über ihre Scharnier-Rolle als Transferperson eine tragfähige Brücke in die Betriebe des Berliner Elektro-Handwerks zu bauen.

Die Ratschläge der Experten⁷ gingen in unterschiedliche Richtungen: Bei allen war die Forderung nach einer grundsoliden Ausbildung mit höchsten Standards erstes Gebot. Während die Praxisvertreter mehr die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungsaspekt vertraten, forcierten die Berufsbildungsvertreter stärker die technologische Innovation und die Gebäudesystem-Technik als künftige Qualifizierungsnotwendigkeit im Elektro-Handwerk.

Die Betriebe ließen sich bei ihren Einschätzungen künftiger Qualifikationsanforderungen⁸ jeweils von ihren eigenen Interessen und Marktsegmenten leiten:

Art des Betriebs	Anzahl Mitarbeiter: Elektro-Verw.- AZuBis	Einschätzung der zukünftigen Qualifikations-Bedarfe und Kompetenzen im Elektro-Handwerk
1. Elektro (allg.)	10 - 3 - 3	Kundendienst, Kompetenz Störungs- und Fehlerdiagnostik
2. Elektro	12 - 1 - /	Gebäudesystemtechnik (SPS, EIB); Kundendienst, handwerklicher Einfallsreichtum und Kreativität Schwachstromtechnik (Sprechanlagen, Brandmelder)

⁷ Durchführung eines Experten-Hearings bei LIFE am 26.3.1999, Auswertung des Tonbandmitschnitts

⁸ Leitfadengestützte, telefonische Befragung der Praktikumsbetriebe der 13 Auszubildenden (Rücklauf: ca. 80 %) im Frühjahr 2001

3. Elektro-Bau	11 - 2 - 2	klassische Installation, Solar unbedeutend Gebäudesystem-Technik (SPS), Datenver- netzung Auftreten gegenüber Kunden
4. Licht-Technik	2-5 freie Mitarbeiter / - / -	Energiesparmaßnahmen, Netzwerke (Computer)
5. Theater	2 im Bereich Bühnentechni- k - / - /	Selbständigkeit
6. Elektro	7 - 2 - 2	Gebäudesystemtechnik ja, SPS nein (machen Spezialfirmen) Grundlagen Betriebswirtschaft, um später auch Bauleitung machen zu können Aufmasse / Zeichnungen
7. Elektro	18 - 2 - /	Schwachstromtechnik (Alarmbereich, Videoüberwachung, Diebstahlsicherung)
8. Elektro	2 - / - 2	Alarmanlagen, EIB, Powernet, Bürokommunikation (z.Zt. noch Nische, zukünftig evtl. für Frauen geeignet), betriebswirtschaftl. und Bürokenntnisse
9. Licht-Technik	5 - 2 - 1	Datenvernetzung, Kundendienst, betriebswirtschaftliche und Bürokenntnisse
10. Theater	3 - 10 - /	Gebäudesystemtechnik (SPS) Beleuchtungs- u. Tontechnik PC (Hard- und Software)
11. Schaltschrank-Bau	5 - 3 - /	1. SPS, EIB, Gebäudesystemtechni 2. Umwelt / Solartechnik (noch zu teuer) 3. Planungskompetenz, Zeichnungen 4. Selbständigkeit, Zuverlässigkeit
12. Elektro	4 - / - /	SPS zu aufwendig für Kleinbetriebe Spezialisierung, z.B. Antennenbau, Datennetze, Service Büro: Aufmaß, schriftliche Darstellungs- kompetenz, z.B. Bautagebücher

13. Industrie (Maschinenwartung)	10 - Rest uninteressant	SPS, EIB
14. Elektro	2 - 1 - /	Kundendienst

Aus dem uneinheitlichen Bild zukünftiger Kompetenzanforderungen wird der Träger selbst seine Schwerpunkte auswählen müssen. Vor anderen Aspekten sollten die subjektiven Interessen und Kompetenzen der Auszubildenden bei der Vermittlung von zusätzlichen Qualifikationen berücksichtigt werden, um ihre Motivation und ihr Selbstbewußtsein zu stärken. Bei starker Motivation und einem entsprechenden Bewußtsein ihrer Kompetenzen werden sie sich den Platz in den ihnen entsprechenden Betrieben suchen. Die Vermittlung eines einheitlichen Kompetenzprofils entspricht weder dem geäußerten Bedarf der Betriebe noch den individuell unterschiedlichen Interessen und Kompetenzen der Teilnehmerinnen.

1.3 Kooperation mit Betrieben des Berliner Elektro-Handwerks

Von den im Konzept verankerten Zielen hatte die Kooperation mit Betrieben einen sehr hohen Stellenwert (vgl. Abschnitt 3.1-3). Die Suche nach kooperationsbereiten Betrieben erfolgte in der Regel durch die Projektleiterin, im letzten Lehrjahr auch durch die Auszubildenden selbst. Zu Anfang fanden die Praktika in klassischen Berliner Elektro-Firmen statt, wobei die Firmen eher klein waren, dann kooperierten auch Spezialbetriebe aus der Solar- und Windenergie und die Technikbereiche von Berliner Theatern.

Kriterium für die Auswahl der Betriebe waren

- Offenheit gegenüber den jungen Frauen
- Wohnortnähe.

Keine besondere Beachtung fanden Aspekte wie

- Markt- und Zukunftschancen des Betriebs
- Lernsituationen und Arbeitsaufträge entsprechend der Qualifikation der StrOHMerinnen®

- Personalentwicklungsabsichten des Betriebs.

Gezielte Betriebsbesuche durch die Mitarbeiter/innen des Ausbildungsteams fanden nur bei besonderen Schwierigkeiten oder Konflikten - und somit selten - statt. Einladungen von LIFE e.V., z.B. aus Anlaß bestandener Prüfungen, wurden durch die Betriebsvertreter nicht wahrgenommen. Rückblickend lässt sich feststellen, daß sich m.W. - außer mit dem Kleinstbetrieb des Lehrlingswarts der Berliner Elektro-Innung - keine dauerhafte Kooperation mit einem Berliner Elektrobetrieb im Sinne einer dialogischen gegenseitigen Wertschätzung und Beratung über die das jeweils Beste der Möglichkeiten von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung entwickelt hat.

2 Ausgangs- und Rahmenbedingungen

2.1 Stand der Debatte zu „Frauen in Männerberufen“

Seit Jahren stagniert der Frauenanteil in den männerdominierten Handwerksberufen; nach den zähen und zahlenmäßig nur geringfügig erfolgreichen Programmen „Mädchen und Frauen in Männerberufe“ hat sich eher Resignation ausgebreitet.

Vorliegende Forschungsergebnisse zeigen, daß junge Frauen, die einen Berufsweg in Handwerk und Technik einschlagen, oft nach anfänglicher Skepsis eine hohe Identifikation mit dem erlernten Beruf und teilweise bessere Abschlüsse als ihre männlichen Kollegen erreichen. Trotzdem scheitern viele nach erfolgreich absolvierter Ausbildung an der „zweiten Schwelle“ ihrer beruflichen Integration.

In der Diskussion um den mangelnden Anteil von Frauen in handwerklichen und technischen Berufen werden von Praktikern immer wieder zwei Argumente laut, die sich gegenseitig bedingen und in ihrer Wirkung letztlich aufheben:

- Die Betriebe argumentieren häufig: Wir würden ja gern ..., aber die Frauen bewerben sich nicht.⁹
- Die Vertreterinnen der Frauen - zumeist engagierte Frauenprojekte - argumentieren: Die Frauen würden ja ..., wenn die Betriebe nur wirklich wollten.

Gleichzeitig mehren sich die Anzeichen, daß sich die abwehrende bis zögerliche Haltung von Handwerksbetrieben gegenüber Frauen zumindest in den geäußerten Meinungen positiv verändert¹⁰, ohne daß sich diese Meinungsänderung bereits in veränderten Handlungsmustern zeigt.

⁹ infas-Studie im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags 1997: „Als Hauptproblem der Frauenerwerbstätigkeit im Handwerk betrachten alle Befragtengruppen den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Interessentinnen.“ In: Förderung neuer Berufsfelder für Frauen, insbesondere im Handwerk. Ergebnisstudie von Infas Sozialforschung. WHKT (Hrsg.), Düsseldorf 1997

¹⁰ Vgl. dazu Gustav Kucera, Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk - unter besonderer Berücksichtigung der Frauen. In: Der Faktor Humankapital im Handwerk. Veröffentlichung des Seminars für Handwerkswesen an der Universität Duderstadt 1997 (S. 35-73)

Seine Analyse wurde bestätigt durch die empirischen Ergebnisse der Pilotstudie LIFE e.V. / Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin / Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Auswahl- und Einstellkriterien von Auszubildenden und Gesellen/innen in Handwerksbetrieben. Eine empirische Studie unter Handwerksmeistern/innen. Berlin 2000

Die bisher verfolgten Strategien setzten ausschließlich an der subjektiven Seite der jungen Frauen mit der Verstärkung der **“Push“-Faktoren**¹¹ an: Wie können sie besser ausgebildet, beraten, gecoacht werden? Diese Strategie setzt bei den Frauen eine enorme Anpassungs-, wenn nicht sogar Unterordnungsbereitschaft voraus an eine betriebliche Kultur, die auch von vielen Handwerksmeistern mittlerweile selbst nicht als optimal beschrieben wird. Warum sollte sich eine junge Frau in einem Beruf, der einen großen Anteil von Lebensplanung und -sinn ausmacht, dauerhaft an eine Situation anpassen, die durchaus veränderungsbedürftig ist?

Gustav Kucera vom Seminar für Handwerkswesen von der Universität Göttingen spricht davon, daß das Handwerk ein immer dringlicher werdendes Nachwuchsproblem hat, das nicht quantitativer, sondern qualitativer Natur ist. "Ein besonders erfolgversprechendes, aber bisher noch weitgehend ungenutztes Potential stellen die Frauen dar."¹² Er empfiehlt zur Überwindung der Hürden, die für junge Frauen offensichtlich immer noch existieren:

"Die Ansätze für die Überwindung dieser Einstiegsbarrieren liegen vor allem in der Änderung der weitverbreiteten Auffassungen über Rollenklischees und in der Bildung eines frauenfreundlichen Images für das gesamte Handwerk, auch für bisher typische Männerberufe. Beides ist sicherlich ein sehr schwieriges und langwieriges Unterfangen."¹³

Das heißt., daß die **“Pull“-Faktoren**, die Elemente, die Handwerksbetriebe für Frauen wie für alle MitarbeiterInnen attraktiver, d.h. “anziehender” machen, genauso beachtet werden müssen wie die bisher fast ausschließlich beachteten **“Push-Faktoren.**”

¹¹ Der Begriff “Push”- und “Pull-Faktoren” für die Förderung von Frauen im Handwerk wurde von LIFE e.V. aus der Nachhaltigkeitsdiskussion aufgegriffen und im Rahmen der Diskussion mit europäischen Partnern auf einer Konferenz der englischen Bauwirtschaft in London im Nov. 2000 vorgestellt.

¹² Kucera, ebd., S.54

¹³ Kucera, ebd., S.70

2.2 Frauen im Elektro-Handwerk

Gesamtzahl der Auszubildenden zum/zur Elektroinstallateur /-in Ende 1999 Berlin¹⁴:

Stichtag	Gesamtzahl	davon männlich	weiblich
am 31.12.1994	2.105	2.085	23
am 31.12.2000	2.240	2.195	48*

Abschlußprüfungen zum/zur Elektro-Installateur/in 2000

Im Jahr 2000, d.h. ein Jahr vor den Abschlußprüfungen von 10 der 13 StrOHMerinnen®, legten insgesamt 771 AZuBis im Elektro-Installationsberuf die Abschlußprüfung ab, darunter 9 Frauen, davon wiederum 4 aus außerbetrieblicher Ausbildung. D.h. sämtliche Berliner Elektro-Betriebe brachten im Jahr 2000 fünf (!) junge Frauen zur Abschlußprüfung.

Der prozentuale Anteil von weiblichen Auszubildenden in Betrieben stagniert auf niedrigstem Niveau, berücksichtigt man die insgesamt angestiegene Zahl und die Tatsache, daß 13 der insgesamt 48 weiblichen Auszubildenden im Projekt StrOHMerinnen® bei LIFE e.V. ausgebildet werden.

Wir sprechen also von einem Frauenanteil von ca. 2 % weiblichen Auszubildenden im Elektrohandwerk Berlin. Nur im diesem Kontext ist der Beitrag von LIFE e.V. richtig zu werten.

2.3 Situation des Berliner Elektrohandwerks

Aus der gleichen Statistik der Handwerkskammer geht hervor, daß es Ende 2000 2.331 Elektrobetriebe in Berlin gab (1994: 2.217 Betriebe, 1998: 2.385 Betriebe). Während - bedingt durch die politische Wende - Anfang der 90er Jahre die Zahl von Elektrobetrieben stark anstieg, ist in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz zu verzeichnen. Im Jahr 2000 gab es 162 Neugründungen, aber 229 Betriebslösungen. Aus der Statistik der Handwerkskammer geht nicht hervor, ob es sich z.B. um Insolvenzen oder um altersbe-

¹⁴ Statistische Angaben der Handwerkskammer Berlin vom 7.3.01

dingte Betriebsschließungen handelt. Die Aussagen der im Rahmen dieser Evaluation befragten Betriebe lassen aber eher auf wirtschaftliche Probleme schließen.

Anfang 2001 wurden 14 Betriebe befragt, in denen die StrOHMerinnen® Praktika absolviert hatten. Die Auswahl der Betriebe war eher vom Zufall geprägt und besitzt keine statistisch aussagekräftige Repräsentativität. Die Anzahl ihrer Mitarbeiter zeigt an, daß es sich im Wesentlichen um sehr kleine Betriebe handelt. Ihre Aussagen zur wirtschaftlichen Situation und zu ihren Zukunftsaussichten decken sich aber zum großen Teil mit der Einschätzung des Experten Constantin Rehlinger, dem Geschäftsführer der Berliner Elektro-Innung.

15

Aus diesen Aussagen der Betriebe und der Experten wird deutlich, daß das Berliner Elektrohandwerk in weiten Teilen die Bewältigung der Innovations- und europäisierten Wettbewerbsanforderungen noch vor sich hat.

Einschätzung der Praktikumsbetriebe zur Entwicklung im E-Handwerk

Art des Betriebs	Anzahl Mitarbeiter: Elektro-Verw.-AZuBis	Einschätzung der Entwicklung im Elektro-Handwerk in den nächsten 5 Jahren
1. Elektro	10 - 3 - 3	obwohl sehr anspruchsvoll, wird der Elektriker von allen Handwerksberufen am schlechtesten bezahlt (40,- DM Std.); Betrieb setzt auf Privatkunden (Notdienst rund um die Uhr)
2. Elektro	12 - 1 - /	Elektro-Installation und Computer-Vernetzung wachsen zusammen (Schwachstrom-Technik immer wichtiger)
3. Elektro-Bau	11 - 2 - 2	vielfältige Ausrichtung der Betriebe wichtig (Wohnungsbau geht zurück, „Strippenziehen“ reicht nicht mehr), Spezialisierung EIB wichtig, Computer - Datenvernetzung kommt immer mehr

¹⁵ Gespräch am 21.3.2001

4. Licht-Technik	2-5 freie Mitarbeiter / - / -	Energiesparmaßnahmen, Netzwerke (Computer)
5. Theater	2 im Bereich Bühnentechnik	am Theater gibt es durchaus Bedarf (an der Schaubühne arbeitet Elektro-Installateurin als Beleuchterin)
6. Elektro	7 - 2 - 2	überleben werden nur kleine, flexible Firmen (Schwachstromtechnik, Brandmelde- u. Alarmanlagen, Antennen), Datennetzwerk-Technik
7. Elektro	18 - 2 - /	der Alarmbereich boomt, Wettbewerb im Elektro-Handwerk katastrophal
8. Elektro	2 - / - 2	dem E-Handwerk geht es „beschissen“, aber sein Betrieb läuft mit Alarmanlagen, EIB, Powernet, Bürokommunikation (z.Zt. noch Nische, dann aber evtl. auch für Frauen geeignet)
9. Licht-Technik	5 - 2 - 1	eindeutig Datenvernetzung
10. Theater	3 - 10 - /	keine Aussage
11. Schaltschrank-Bau	5 - 3 - /	generell schlecht, aber Schaltschrankbau geht, Kundenstamm und - pflege spielt große Rolle
12. Elektro	4 - / - /	Alt-Neubau: „nur Muskelarbeit“ wird künftig von Osteuropa übernommen wichtig: Spezialisierung, z.B. Antennenbau, Datennetze, Service
13. Industrie (Maschinenwartung)	10 - Rest uninteressant	keine Aussage
14. Elektro	2 - 1 - /	Preiskampf auf dem europäischen Markt; spezialisieren sich auf kleinere Arbeiten für Privatkunden, z.B. ältere Leute

2.4 Ergebnisse der LIFE-Auftragsstudie: Anforderungsprofile und Einstellungskriterien von Handwerksbetrieben gegenüber Frauen¹⁶ - & (Teil-)Ergebnisse der Befragung der Praktikums-Betriebe

Im Herbst 1999 und Frühjahr 2000 hat LIFE e.V. die Fragestellungen für eine Pilotstudie zu Einstellungs- und Auswahlkriterien von Handwerksmeistern bei der Auswahl von Auszubildenden und Gesell(inn)en entwickelt und zur Durchführung an das Zentrum Technik und Gesellschaft an der TU Berlin sowie das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln in Auftrag gegeben. Die Studie hatte das Ziel, durch qualitative Interviews und eine Literaturrecherche die „Pull-Faktoren“ genauer zu untersuchen. Es ging darum, Kriterien von Handwerksmeistern bei der Personaleinstellung nicht nur von weiblichen Auszubildenden und Facharbeiterinnen/Gesellinnen zu erfahren und typologisch zu beschreiben. Aus den Ergebnissen dieser Pilotstudie sollten Schlußfolgerungen für Maßnahmen entwickelt werden, die geeignet sind, die dauerhafte Aufnahme- und Integrationsbereitschaft von Betrieben sowie die Zugänge von interessierten Mädchen und jungen Frauen in Ausbildung und Beruf im Handwerk zu verbessern. Im Zuge dieser Wissenschaftlichen Begleitung wurde die Studie bewußt an externe Forschungsinstitute, die im Handwerk einen Namen haben, vergeben, um mögliche Verfälschungen durch „political correctness“ gegenüber einem engagierten Frauenbildungsträger auszuschließen. Die Interviews wurden aus diesem Grund ausschließlich durch Männer durchgeführt, die Leitfragestellungen aber mit uns gemeinsam entwickelt und entschieden.

Im Rahmen dieser Studie wurden in Köln und Berlin insgesamt 29 Betriebe, in erster Linie der Baunebengewerke, befragt, ob und welche Erfahrungen in ihnen mit Frauen in den Gewerken vorliegen. In den meisten Betrieben lagen keine eigenen Erfahrungen vor. Hier wurde dann nach den Vermutungen der Meister gefragt, welche Vor- und Nachteile die Einstellung von Frauen mit sich bringen würden und was sich im Betrieb direkt oder betriebswirtschaftlich durch ändern würde.

Die Ergebnisse zeigten eine größere Akzeptanz Frauen gegenüber als zunächst erwartet. Zwar wurde in der überwiegenden Anzahl der Betriebe betont, dass Frauen körperlich weniger belastbar wären, aber dass sie gegenüber Männern auch genügend Vorteile hätten, die

¹⁶ genauere Angaben zur Studie s. Fußnote 6

eine Einstellung rechtfertigen würde: Frauen hätten ihre Qualifikationen deutlich im zwischenmenschlichen Bereich, sie seien umgänglicher, würden für ein besseres Betriebsklima sorgen und seien für Kundinnen (aber nicht unbedingt nur für diese) die adäquateren Ansprechpartner. Frauen gingen sorgsamer mit Maschinen und Material um und hätten gegenüber Männern ihre Stärken in der „Feinarbeit“. Für Kundendienst- und Wartungsarbeiten seien Frauen besser geeignet, die Männer eher „für's Grobe“.

Betriebsrechtliche Aspekte, wie die Einrichtung von Sanitärräumen oder Regelungen während eines mögliche Erziehungsurlaubs scheinen bei der Auseinandersetzung der Meister mit dem Thema „Frauen in den Gewerken“ eher eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Zusätzlich wurden Fragen zu den Einstellungs- und Auswahlkriterien von Auszubildenden und Gesell(inn)en gestellt um herauszufinden, welche möglichen Strategien sich für Frauen entwickeln lassen, um sich erfolgreich als Auszubildende oder Gesellin in den Gewerken zu bewerben. Zusätzlich wurde nach positiven Effekten von verstärkter Frauenbeschäftigung hinsichtlich der Dienstleistungsqualität und der Kundenorientierung gefragt, mit noch nicht ganz eindeutigen Aussagen, aber durchaus positiven Annahmen.

Zur Einschätzung der Ergebnisse dieser Studie:

Im Ergebnis läßt sich bilanzieren, daß massiv und offen geäußerte Vorurteile gegenüber Frauen im Handwerk deutlich weniger geworden sind, was vorsichtig auf eine Einstellungsveränderung schließen lässt. Sicher ist aber auch, daß sich diese Einstellungsänderung noch nicht in einem veränderten realen Verhalten niederschlägt. Das zeigen sowohl die Probleme der frischgebackenen StrOHMerin®-Gesellinnen auf dem Arbeitsmarkt - dazu später mehr - als auch die Aussagen der Praktikumsbetriebe der StrOHMerinnen®.

Trotz überwiegend sehr positiver Einschätzung der Praktikantinnen waren viele Betriebe nicht bereit, Frauen als Gesellinnen einzustellen, wie die folgende Darstellung der Umfrageergebnisse zeigt:

Art des Betriebs	Zahl-Zeitraum-LIFE-Praktikantinnen	Bewertung der Praktikantinnen durch den Betrieb	Bereitschaft, erneut weibl.Praktikantinnen zu übernehmen	Bereitschaft, junge Frauen als Gesellin einzustellen
1. Elektro	1 - 1998	war etwas ganz Besonderes, sehr schnell anpassungsfähig und lernbereit	ja, wenn entsprechend zum Lernen geeignete Arbeit da ist	eher nein, Bedenken gegenüber Kunden, bringt alles durcheinander, Mehrkosten Extra-Toiletten
2. Elektro	3 - 2000	differenziert: eine Praktikantin sehr wißbegierig und einsatzbereit, zwei eher zurückhaltend	ja, wenn sie bereit sind, ggf. mit auf Montage zu gehen (Aufträge aus dem ganzen Bundesgebiet)	ja, bei guter Qualifikation
3. Elektro	6 - 98/99/2000	mehr Interesse und motivierter als andere, sehr lern- und wißbegierig	ja	eher ja, Zuverlässigkeit von Frauen höher (aber Problem Erziehungsurlaub)
4. Licht-Technik	2 - 1999	sehr saubere Arbeitsausführung	ja	ja, aber nur als freie Mitarbeiterin
5. Theater	2 - 2000	nur „alle Achtung“, superfit, sehr selbständig (Planung, Kostenrechnung), höflich, flexibel	ja	ja, wenn Stellen da
6. Elektro	3 - 1999/2000	„absolute Spitze“, Verhalten - Einstellung - Ausbildung stimmt; müssen noch besser auf Gefahren bei Baustellen vorbereitet werden	ja	nein, wg. körperlicher Belastung auf dem Bau (u. Krankheiten, Kinder)
7. Elektro	1 - 2000	sehr aufgeschlossen, sehr praxisbezogen	ja	eher nein, macht doch Probleme, viel Montage, Baustellen
8. Elektro	1 - 1998	schwierig, Mädchen wurden von Kollegen wg. körperl. Belastung als „Klotz am Bein“ empfunden, aber menschlich angenehm, gute fachliche Grundlagen	eher nicht	nein, wenn dann nur für Büro, aber „unproduktive Mitarbeiter brauchen wir nicht“

9. Licht-Technik	1 - 2000	super Engagement, Interesse und Vorkenntnisse	ja	ja
10. Theater	1 - 2000	gute bis sehr gute E-Technik-Kenntnisse; in TuP selbständig, sehr motiviert, Kenntnisse Beleuchtungstechnik noch intensivieren	ja	ja
11. Schaltschrank-Bau	1 - 2000	sehr guter Ausbildungsstand u. Arbeitsbereitschaft, kam super an, aufgeschlossenen u. lernbegierig	ja, wenn Aufträge da	ja, ohne Vorbehalte (es ist schwer, gute Leute zu finden)
12. Elektro	3 - 1998	noch sehr jung, fehlende Praxiserfahrung	ja, bei entspr. Auftragslage	ja, bei gleicher Qualifikation
13. Industrie (Maschinenwartung)	2 - 1999/2000	sehr freundlich u. lernbereit, eher mit Installation als mit Maschinenwartung vertraut	eher nein, war Ausnahme (können nicht so betreut werden)	nein, wg. Dreischichtbetrieb und Nachtarbeit
14. Elektro	1 - 1998	gute Einstellung zur Arbeit, gute Vorbereitung	ja	ja

Immerhin waren sieben von 14 Betrieben bereit, bei gleicher Qualifikation und vorhandenen offenen Stellen auch eine Frau einzustellen. Zwei Einschränkungen sind offensichtlich geschlechtsabhängig: die Einschränkung zum Thema Erziehungsurlaub und das Angebot einer freien Mitarbeit. Die Differenz zwischen den Einschätzungen der Betriebe zu den guten bis sehr guten Erfahrungen mit den Praktikantinnen und ihrer faktischen Einstellungsbereitschaft macht deutlich, wie stark noch auf der Seite der „Pull“-Faktoren gearbeitet werden muss, um die Leistungen der Auszubildenden mit der Einstellungspraxis der Betriebe zu verbinden zu einer win:win-Situation. Es besteht immer noch eine Diskrepanz zwischen einer inzwischen zum guten Ton gehörenden Rhetorik der Offenheit und der tatsächlichen Nachfrage nach Frauen und den realen Problemen von jungen Frauen bei der Berufseinmündung.¹⁷

¹⁷ vgl. andere Studien, z.B. Knapp, Gudrun-Axeli, Werkstattbericht aus der Begleitforschung zum Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Wilhelmshaven. Aus: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik - Chancen für die Zukunft. Do-

3 Die Ausbildungskonzeption für das StrOHMerinnen®-Projekt

Das Ausbildungskonzept für die StrOHMerinnen® wurde von LIFE e.V. entwickelt aufgrund der vielfältigen Erfahrung des Trägers mit Frauen in handwerklich-technischen Berufen, insbesondere in der Benachteiligten-Ausbildung von Gas-Wasser-Installateurinnen. Problematisch war dabei immer, daß in der Benachteiligten-Förderung junger Frauen individuelle Benachteiligungskriterien (Leistungseinschränkungen durch schulische, psychische, körperliche und/oder Sozialisationsdefizite) gleichgesetzt werden mit der strukturellen Benachteiligung von Frauen qua Geschlecht, die nichts mit ihrer individuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu tun haben.¹⁸ Aus diesem Grund wurde entschieden, daß die Wissenschaftliche Begleitung vor allem das StrOHMerinnen®-Projekt im Hinblick auf den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt an der sog. 2. Schwelle untersuchen sollte, weil ansonsten die Vermischung der Benachteiligungskriterien alle Ergebnisse in eine falsche Richtung verfälschen würde.

Zielgruppe des StrOHMerinnen®-Projekts

Das StrOHMerinnen®-Konzept wandte sich explizit und bewußt nicht an junge Frauen mit individuellen Benachteiligungsattributen: Ausschlaggebend für die Teilnahme war ihre Motivation für den Beruf der Elektro-Installateurin.¹⁹ Aus diesem Grunde wurde dieses Ausbildungsvorhaben auch über den ESF finanziert, weil alle anderen Förderformen nach SGB-III bzw. KJHG diese Zielgruppen-Definition ausgeschlossen hätten.

3.1 Ziele und Erfolgsindikatoren

Der Schwerpunkt der Wissenschaftlichen Begleitung lag auf den - eher behindernden oder eher fördernden - Bedingungen beim Übergang in den Beruf am Ende der Ausbildung. Der Grad der Ziel-Erreichung und die Indikatoren für den Erfolg können zunächst nur anhand der vom Träger selbst formulierten Ziele bestimmt und evaluiert werden.

kumentation der Fachkonferenz vom 14./14.12.1999, Bonn, S.43; Küllchen, Hildegard, Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld 1997

¹⁸ Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Wissenschaftlichen Begleitung des Bootsbauerinnen-Projekts „Land in Sicht“, insbes. die Kapitel 2 und 10

Im Konzept des Trägers werden folgende Ziele formuliert²⁰:

Ziele für die Ausbildung (Umsetzungsebene):

1. Gesellinnenbrief Elektroinstallateurin
erfolgreicher Abschluß vor der Handwerkskammer (Theorie und Praxis)
2. Fundierte handwerkliche Ausbildung
Fachkompetenz, selbständiges Arbeiten, Kundenberatung, Kooperationsvermögen, kreatives und flexibles Problemlösevermögen
3. Kenntnisse im Bereich Ökotechnik
Qualifikation Solartechnik und Beratungskompetenz, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können
4. Ökologisches Bewußtsein im handwerklichen Alltag
ökologisch verantwortbares Bewußtsein im beruflichen Rahmen.²¹

Nach einer Auflistung der didaktischen Ziele und einer Erläuterung der Umweltbildungsziele hat das Ausbildungsteam die beruflichen Kompetenzziele im Rahmen eines Kooperationsmodells zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Praxis formuliert:

Kooperationsmodell mit Betrieben

„Die von uns angestrebte Ausbildung ist eine Verbindung zwischen betrieblicher Ausbildung und Werkstattausbildung, da beide „Reinformen“ erwiesenermaßen Nachteile haben.

Die Nachteile der rein betrieblichen Ausbildung werden durch aufbauende Vermittlung vielseitiger fachlicher Kenntnisse und gezieltes Training von Schlüsselqualifikationen wie Problemlösefähigkeit, Kommunikation, Selbständigkeit kompensiert.

Die Nachteile der reinen Werkstattausbildung werden durch mehrmonatige Betriebspraktika aufgehoben. Die Auszubildende findet hier das Erlernte wieder, lernt unter realen Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Verantwortung, Kundennähe) zu arbeiten, gewinnt Routine z.B. im Umgang mit Hilfsmaschinen usw.

¹⁹ Dieser Aspekt wurde bei einem Vortrag vom 23.9.1998 auf einer Tagung der Berliner Handwerkskammer besonders betont von der LIFE-Geschäftsführerin Barbara Schöler-Macher.

²⁰ „Modellprojekt StrOHMerin“: Ausbildung zur Elektroinstallateurin mit integrierter ökotechnischer Qualifikation - Kurzkonzepth vom Februar 1998

²¹ Kurzkonzepth, S.2

Schlüsselqualifikationen

In der Werkstatt wird eine hohe Anpassung an betriebliche Erfordernisse durch auftragsbezogenes Lernen erreicht. Die zu lösenden Aufgaben sind als Kundenaufträge formuliert. Sie müssen selbständig, alleine oder in Gruppen, von der Erstellung der notwendigen Pläne über die Kostenkalkulation bis zur Endabnahme der Installation nach VDE realisiert werden. Die Installation der Aufträge findet in großen Kabinen statt, so dass räumliches Denken geschult wird. Bei der Schaltschrankverdrahtung sind in der Werkstatt reale Bedingungen möglich.

Da alle mit verschiedenen Aufgaben beschäftigt sind, findet ein fachlicher Austausch unter den Auszubildenden nahezu selbstverständlich statt, denn die Frage: „Wie machst du das?“ führt nicht zum Ziel.“

Der Anteil der Berufspraktika sollte einen Zeitraum von 3-6 Monaten pro Lehrjahr umfassen, die Zeit in der Ausbildungswerkstatt bei LIFE ist mit 4-7 Monaten pro Lehrjahr angegeben. Dazu kommen die Berufsschultage und die verpflichtende Zeit in der Überbetrieblichen Ausbildung ÜBA (3-4 Wochen pro Lehrjahr).

3.2 Zielklärung und -überprüfung im Zuge der Wissenschaftlichen Begleitung September 1999

Ein Jahr nach dem Projektstart wurden die Ziele des Projekts durch Kartenabfrage des gesamten Projektteams und der zuständigen LIFE-Geschäftsführerin detaillierter und ohne erneute Orientierung an der Vorfeld-Konzeptformulierung erhoben.

Unterschieden wurden drei Arbeitsebenen:

- Ziele für die 13 AZuBis
- Ziele für das Projekt StrOHMerinnen
- Ziele für die Profilierung von LIFE als Partner der Wirtschaft.

Von den MitarbeiterInnen wurden folgende Ziele und Prioritäten formuliert:

Ziele für die 13 AZuBis

Priorität	Ziel	Punktzahl
1.	persönliche Initiativbewerbungen fördern	7
2.	individuelle Zielklärung an der "2. Schwelle" mit jeder einzelnen AZuBi	6
3.	Mentoringprojekt	3,5
4.	Kontaktpflege nach der Ausbildung (Stammtisch, Einsatz als Multiplikatorin)	3
5.	eigene Existenzgründung fördern / Meisterstipendien / Betriebsübernahme	0,5

Ziele für die Zukunft des Projekts "StrOHMerin"

1.	Verbundausbildung "Life als Partner der Wirtschaft"	7
2.	Zweite Auflage mit leichten Änderungen (Nutzung der vorhandenen Entwicklungsarbeit)	6
3.	Projekt Kombiausbildung "Mechatronikerin im Handwerk" Verbindung Elektro + IuK-Technologien	3
4.	Verstärkung der Dienstleistungsqualifikation ("vom tüchtigen Gesellen zum kompetenten Dienstleister")	0

Ziele für LIFE : Ausbildung in Partnerschaft mit der Wirtschaft

1.	Lehrgänge anbieten a) Solar / Photovoltaik b) Steuerungstechnik (konventionell / computergesteuert)	10
2.	Assessmentcenter entwickeln zur Potentialermittlung und als Dienstleistung für die Wirtschaft	8
3.	PR-Kampagne zur Frauenförderung (Modellbetriebe, evtl. Frauenförderpreis)	6
4.	Programm zur Betriebsübernahme, Nachwuchs- und Meisterinnenförderung entwickeln	4

- | | | |
|----|--|-------------|
| 5. | Existenzgründungen eigener Teilnehmerinnen beraten | 4 |
| 6. | Landesprogramm NRW "Frauen im Handwerk" auf Berlin übertragen in Kooperation SenArb / SenWi / HWK / IHK | 3 |
| 7. | Jobrotation
flexible Arbeitszeitoffensive / Telearbeit
Kundenumfrage zur Dienstleistungsqualität im Handwerk | ohne Punkte |

Auswertung des Zielklärungsprozesses

Deutlich wurde im Prozess der Zielklärung, daß die MitarbeiterInnen des Projekt-Teams selbst sehr klar die von ihnen selbst beeinflussbare Qualität der Ausbildung als prioritär ansahen und auch kontinuierlich bei dieser Priorität blieben. Die Betonung der strategischen Ziele, Vernetzungen und der Betriebskooperation lag dagegen eher auf der Ebene der LIFE-Geschäftsführung.

Eher abgelehnt haben die MitarbeiterInnen des Projekts - zumindest für den ersten Ausbildungsdurchgang - starke Erweiterungen oder Änderungen der Kerninhalte des Projekts, wie die von Umfeldexperten vorgeschlagenen Kombiausbildungen mit Mechatronik (Vorschlag vom Beiratsvertreter des bibb) - oder die Verstärkung der Dienstleistungsqualifikation²². Zu berücksichtigen ist dabei, daß mit der Vermittlung einer extern zertifizierten Zusatzqualifikation „Solartechnik“ bereits eine Erweiterung der Regelausbildung Elektrotechnik entsprechend dem ökologischen Leitbild des Trägers entschieden war, die eine weitere Belastung des ohnehin sehr umfangreichen und auf den neuesten Stand der Technik orientierten Ausbildungsstoffs nicht ratsam erscheinen ließ.

Eine noch zu beantwortende Frage ist die, welche Konsequenzen bei einer Erweiterung und / oder Veränderung von Zusatzqualifikationen entsprechend der Markterfordernisse angesichts der Übergangsprobleme an der 2. Schwelle für den 2. Durchgang des StrOHMerinnen®-Projekts zu ziehen sind.

²² so die Teilnehmer des im März 1999 durch LIFE und Wissenschaftliche Begleitung organisierten Expertenhearings; vgl. auch die Empfehlungen einiger Referenten auf einer Veranstaltung der Handwerkskammer zur Frauenförderung im Handwerk im Herbst 1998, die in Richtung „Verbindung von Handwerk und Dienstleistungsqualität als besonderes Arbeitsfeld für Frauen im Handwerk“ gingen

4 Einzel-Ergebnisse der Evaluation

Die Untersuchung über den Erfolg des monoedukativen (geschlechtshomogenen, hier: ausschließlich Frauen) Ansatzes des StrOHMerinnen®-Projekts bezieht sich auf verschiedene Ebenen:

- Berufswahl und Zugangschancen zur Elektro-Installations-Ausbildung, Wahrnehmung des Angebots von LIFE e.V.
- Lernen im Binnenraum „Ausbildungswerkstatt“
- Praktikumserfahrungen außerhalb des monoedukativen Raums (Betriebspraktika)
- subjektive Verarbeitungsstrategien von Erfahrungen
- Qualifizierung (Prüfungsergebnisse) und Zusatzqualifikation
- Übergang in den Beruf.

4.1 Zum Stand der wissenschaftlichen Forschung zu monoedukativen Bildungs- und Ausbildungsgängen

Die Diskussion in Deutschland zu den Vor- und Nachteilen monoedukativer Bildung in Schulen, Universitäten und Ausbildung wird nach wie vor kontrovers und ohne einheitliche Forschungsergebnisse geführt. Gudrun Axeli-Knapp weist auf den legitimatorischen Begründungszusammenhang in den Debatten hin:

„Manche Stellungnahmen gleichen Glaubensartikeln über Geschlechterdifferenz, die sich im Spannungsfeld von Defizitbehauptungen einerseits und Positivierungen weiblicher Eigenschaften andererseits bewegen. Andere rekurrieren auf Forschungsergebnisse, um die eigene Auffassung zu stützen. Da aber auch die Forschungslage nicht einheitlich ist, kann man sich zur Legitimation sowohl von Pro- als auch von Contra-Stellungnahmen wissenschaftlicher Legitimationen bedienen.“²³

Auch in der beruflichen Bildung ist Koedukation die Norm. Der Anteil von 2% Frauen im Berliner Elektrohandwerk erlaubt aber die Frage, ob der behauptete Anspruch der Koedukation in einem so stark männlich dominierten Feld nicht schon in sich fragwürdig ist.

²³ Gudrun Axeli-Knapp, Werkstattbericht aus der Begleitforschung zum Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Wilhelmshaven. Aus: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik - Chancen für die Zukunft. Dokumentation der Fachkonferenz vom 14./14.12.1999, Bonn, S.40-48

Trotzdem müssen sich monoedukative Ansätze wie der der LIFE-StrOHMerinnen®-Ausbildung immer wieder besonders erklären, auch gegenüber wohlmeinenden Experten, die sich aus einer Haltung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Handwerk mehr oder minder offen wundern, warum es denn solche frauenspezifischen Angebote überhaupt geben muß.²⁴ Auch die Institutionen des Handwerks - Kammern und Verbände - stehen dem außerbetrieblich angesiedelten, ausschließlich Frauen vorbehaltenen Ausbildungsprojekt eher skeptisch bis zögerlich gegenüber. Auf der anderen Seite werden sie nicht von sich aus aktiv angesichts der mangelnden Präsenz von Frauen in vielen Gewerken; die offensichtliche quantitative männliche Dominanz scheint im Rahmen von Alltagswissen und geläufigen Vorannahmen als Normalzustand akzeptiert.

Dabei liegt der Gründung eines reinen Frauen-Ausbildungsprojekts im Bereich Elektro das von der Frauenforschung das sog. „Gleichheitsdilemma“ zugrunde: „Wenn Ungleiches gleich behandelt wird, wird Ungleichheit fortgeschrieben“²⁵. Dieser Zusammenhang, der im alltagsweltlichen Denken so leicht negiert wird, wurde als Gegensatz auf der Ebene von Freiheit und Regulierung schon von Jean-J. Rousseau erfaßt: „Zwischen dem Schwachen und dem Starken ist es die Freiheit, die unterdrückt, und das Gesetz, das befreit.“ Weder der Gleichheits- noch der Freiheitsgrundsatz sind bei einer Chancenungleichheit von 98 : 2 % in der Lage, die Minderheit zu unterstützen und zu schützen: Das Experiment mit einem monoedukativen Projekt ausschließlich für Frauen hat hier seinen besonderen Stellenwert und braucht sich angesichts des Nicht-Funktionierens der behaupteten Freiheit und Gleichheit bei der Berufswahl eigentlich nicht extra zu legitimieren.

Trotz der vorhandenen Skepsis im *main stream* dieses männerdominierten Berufs ist es wichtig, offen die pro und contra eines außerbetrieblichen Frauen-Modellprojekts in der beruflichen Bildung im Handwerk zu evaluieren, unter dem Gesichtspunkt der Chancen-

²⁴ So ein Berliner Handwerksmeister auf dem LIFE-Fachgespräch mit Experten zum Ausbildungsprojekt StrOHMerin®: „Für mich ist das Hauptproblem, dass das Handwerk in dieser Gesellschaft nicht den Stellenwert hat, der ihm zukommt. Das Image des Handwerks muss geändert werden. Es müssen gute Handwerker ausgebildet werden, und es ist egal, ob das Mädchen oder Jungen sind.“ (26.3.1999)

²⁵ Knapp, a.a.O.,S,45; ihre theoretische Fundierung in: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmungen und Verwaltungen. Wiesbaden, 1997, S.77-89

gleichheit und Geschlechterdemokratie. Dabei stehen die Erfahrungen und Einschätzungen der jungen Frauen, die sich in eine 98%ige Männerdomäne gewagt haben, im Mittelpunkt.

4.2 Berufswahl und Zugangschancen zur Elektro-Installations-Ausbildung - Wahrnehmung des Angebots von LIFE e.V.

Es gibt keine neueren, repräsentativen Untersuchungen über das Berufswahlverhalten junger Frauen; die letzten größeren Studien stammen aus den 80er Jahren²⁶. Aus kleineren qualitativen Untersuchungen wird aber deutlich, daß im Zuge von Individualisierungsprozessen traditionelle Rollenzuschreibungen aufgeweicht sind, aber junge Frauen andere Wertmaßstäbe bei ihrer Berufswahl anlegen als junge Männer. Während bei Jungen unverändert die Werte Geldverdienen und Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten an erster Stelle stehen, nennen junge Frauen die Reihenfolge

1. Spaß am Beruf
2. Eignung
3. interessante Menschen kennenlernen
4. Zukunftsfähigkeit und sicherer Arbeitsplatz.²⁷

Die Auswertung der Befragung des Auszubildenden über Berufsmotivation, Vorerfahrungen, Wahrnehmung dieses speziellen Angebots für Frauen und die Entscheidung für die Ausbildung ergeben ein klares Bild: Das spezifische Angebot, das sich ausschließlich an junge Frauen richtete, konkretisierte bei ihnen eine diffuse Motivation und erwies sich als der entscheidende Faktor bei der Wahl dieses mädchenuntypischen Berufs.

Die Auswertungsergebnisse der qualitativen Interviews über die spezifischen Zugänge der "StrOHMerinnen" zu diesem für Frauen noch sehr, sehr ungewöhnlichen Beruf zeigen deutlich, daß eine allgemeine Offenheit geschlechtsneutraler Ausbildungsangebote allein nicht ausreicht, um eine junge Frau für einen Beruf außerhalb ihres ursprünglichen Blickfelds zu interessieren. (Zu beachten ist, daß nicht gefragt wurde nach Ermutigung oder der Bedeutung eines Frauenprojekts für sie, sondern lediglich, wie sie auf die Idee gekommen sind, Elektro-Installateurin zu werden.)

²⁶ Zusammenfassung zum Forschungsstand in: Klatt, Rüdiger, Richter-Witzgall, Gudrun (sfs Dortmund): Expertise im Auftrag der MFJFG NRW: Frauen in Zukunftsberufen. Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung. Sozialforschungsstelle Dortmund, 2000, S.18ff.

²⁷ Kucera, S.60

N.: *"Beim Arbeitsamt hatte ich gesagt, ich möchte entweder künstlerisch oder handwerklich arbeiten, vor allem das Handwerkliche, aber die haben mir immer nur Büro, nur Büro angeboten. Ich hatte so'nen Hals, das habe ich nicht verstanden, warum die mich so hängen lassen haben, obwohl ich das so klar gesagt hatte. Dann habe ich hier über Life gelesen, erst nur von Gas - Wasser, und die haben mich dann hierher geschickt. An Elektro habe ich vorher nie gedacht, aber jetzt finde ich Elektro total spannend. Ich komm ja aus ner Handwerkerfamilie, da fehlt das noch. Man kann viel danach machen.."*

J.: *"Ich glaube, ich hätte mich nicht direkt bei einem Betrieb beworben. Ich bin hier durch die Berufsvorbereitung erst auf den Appetit gekommen, so sagt man doch. Ich brauchte die Ermutigung hier, und mit den anderen Mädchen wurde es mir schmackhaft gemacht. Da braucht man nicht dauernd begründen, warum man das macht."*

T.: *"Ich wußte am Anfang garnicht, was ich machen sollte. Dann kam ich auf was Handwerkliches, und durch die Berufsvorbereitung bin ich hierher gekommen. Ich wußte nur, daß ich für Büroberufe nicht geeignet bin, oder Arzthelferin, nee."*

C.: *"... Dann war ich ein Jahr arbeitslos, und dann habe ich über den Mädchenladen in Reinickendorf von der berufsvorbereitenden Maßnahme hier erfahren. Besser als arbeitslos... Ich hätte ja nie gedacht, daß ich da nen Talent zu habe. Zuhause, der Papa, der hat das immer alles gemacht, so: 'Geh bloß weg, Du stehst mir im Weg, das ist gefährlich'. Jetzt macht mir das schon Spaß. Es gibt natürlich in jedem Beruf Sachen, die nicht so toll sind. Am allerliebsten mache ich Verdrahtungen."*

S.: *"Ne, von allein wär ich nie auf die Idee gekommen, bei nem Elektrobetrieb anzurufen und nach ner Lehrstelle zu fragen. Allerdings hatte ich mir schon körperliche Sachen vorgestellt, ich hatte vorher beim Tierarzt und beim Forstamt angefragt. Beim Arbeitsamt? Ja, war ich auch, aber die beraten ja nicht. Ich habe da den Eignungstest gemacht, aber da ist überhaupt nichts bei rausgekommen, die können einem nicht helfen. Ich hatte so'ne Malerqualifizierung angefangen, und dann habe ich da gehört, daß die hier bei LIFE so'ne Ausbildung planen. Und dann habe ich erst die Berufsvorbereitung bei LIFE gemacht und von da aus dann hierher ... Ja, doch, ich finde den Beruf gut, ich weiß nicht, ob ich immer auf'm Bau sein möchte, weil das für mich als Frau keine Herausforderung ist, aber im Elektrobereich will ich auf alle Fälle bleiben. Ich möchte so in Richtung Elektronik gehen, so die ganzen Pfriemelarbeiten, das liegt mir, Ideen für Licht realisieren... Kleinschaltungen, Hausschaltungen, das was auch immer gefragt ist."*

K.: *"Ich hatte ein allgemeines Interesse am Handwerk. Ich wußte schon ziemlich früh, daß es was mit Handwerk sein sollte, hatte aber zuerst eher an Tischler gedacht. Ich habe halt ein schlechtes Abgangszeugnis, und wie man sich so ans Arbeitsamt wendet, habe ich das auch gemacht. Die sind halt ziemlich schnell dabei, einem das auszureden, was man so für eigene Ideen hat, dies ist nicht möglich, das ist nicht möglich.... Ich war dann wieder arbeitslos, dann haben mir Freunde erzählt, daß sie von diesem Projekt hier in der Zeitung gelesen haben und gemeint haben, das mich das interessiert...Dann habe ich hier diese ö-*

kotechnische Grundbildung angefangen. Ob ich hier diese Ausbildung mache, wußte ich allerdings bis zuletzt noch nicht. Warum? Ich habe halt unheimlich Schiß vor diesen naturwissenschaftlichen Fächern gehabt, vor allem Physik und Mathe, das hängt auch mit meinen Erfahrungen zusammen. Und dann habe ich gedacht, daß das zu wenig 'emotional' ist, sage ich mal. So ein Bereich, wo man ein bißchen phantasievoll sein kann, fehlt ja bei Elektro total.... Ob das wirklich mein Beruf ist? Um das zu beantworten, fehlt mir noch die Berufserfahrung, wie es wirklich im richtigen Betrieb ist. Wenn ich erst Regelmäßigkeit in meiner Arbeit habe, dann kenne ich alle Aspekte und dann kann ich das beurteilen. Die Ausbildung finde ich schon gut ... Ich habe immer noch so'ne Wunschvorstellung: Ich finde halt diese Gruppe unheimlich toll hier, und daß man daraus mit Frauen zusammen was machen, was arbeiten könnte, ja wirklich, vielleicht nen kleinen Betrieb gründen könnte! (lacht) Das ist halt so ein Traum! So richtig besprochen haben wir das noch nicht, aber ich habe das mal so 'nen bißchen angetickt. Hier die Leitung schließt das nicht aus! Warum nicht!"

M.: *"Von allein wäre ich nie auf die Idee gekommen, mich bei einem Betrieb als Elektroinstallateurin zu bewerben. Ich hatte mich mal als Malerin beworben ... Aber dann habe ich wie die meisten hier in der Zeitung das Inserat gelesen. Nein, daß das nur für Mädchen ist, war nicht ausschlaggebend. Aber daß das Angebot da war! Das ist doch so: Das ist einfach in nem Kopf von nem Mädchen nicht drin, daß sie Elektroinstallateurin werden könnte. Ich habe doch von meinem Vater gelernt: 'Strom, das ist was ganz Gefährliches, das kann man nicht sehen und das darf man nie anfassen.' Ich hatte da einen Heidenrespekt davor. Ich hatte gar keine Ahnung, was das eigentlich alles für ein Spielzeug ist, was dahinter steckt."*

Me.: *"Meine 1. Wahl war es nicht, aber die zweite. Mein Traumberuf war Licht-& Werbegestalterin, den habe ich nicht gekriegt, das hat ja auch mit Elektrik zu tun. Als ich mich beworben habe, habe ich nur Ablehnungen kassiert, die nehmen halt lieber Jungen. Lichtreklamen haben mich schon immer fasziniert, die habe ich mir auf der Straße angeguckt und mich gefragt, wie das geht...Hier von diesem Projekt habe ich durch die Zeitung erfahren. Ich habe dann hier angerufen, mich beworben und wurde eingeladen und dann auch gleich genommen. Bei den anderen Vorstellungsgesprächen vorher hatte ich immer das Gefühl, die wollen Dich nicht, die sind Dir nicht sympathisch, und hier hatte ich gleich so'nen Gefühl, Du bist willkommen und die waren auch gleich sympathisch."*

Den Zusammenhang von Angebot - Ermutigung - geschützter Lernraum und Sympathie bringen ausnahmslos alle Frauen deutlich zum Ausdruck. Offensichtlich brauchen sie den "Tunnel" eines speziell an sie gerichteten Angebots als Zugang zum Beruf. (Ob dann am Ende des Tunnels, an der 2. Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf, wirklich das Licht auftaucht, wird sich noch zeigen.) Die Aussagen zu den eher entmutigenden Erfahrungen in Arbeitsämtern und ihrem sozialen Umfeld an der 1. Schwelle, der Suche nach einem Ausbildungsplatz beim Übergang Schule in die Berufsausbildung, anmachen deutlich, daß

1. die Hindernisse in den Beratungs- und Vermittlungsinstanzen abgebaut werden und
2. Elemente der Ermutigung und der besonderen Ansprache / Akzeptanz dazukommen müssen, damit Frauen die Entscheidung für einen so untypischen Ausbildungsberuf treffen können.

Die Tatsache, daß einige der Bewerbungen aus den Berufsvorbereitungskursen kamen, die LIFE für die Bereiche Technik und Handwerk anbietet, bestätigt empirisch neuere Forschungsergebnisse, daß ein schicht- und geschlechtsspezifischer Habitus nicht durch konventionelle Aufklärungsarbeit widerlegt werden kann. Bisher latente Handlungspotenziale von Individuen werden nur durch neue Handlungsanforderungen zu bewußt wahrgenommen und entwickelbaren Kompetenzen.²⁸

²⁸ Auch diese Perspektive bestätigt die dringende Notwendigkeit von Angeboten wie dem LIFE-StrOHMerinnen®-Modell. Zur Forschung: Ulrike Vogel, Zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums für Frauen und Männer. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung. Heft 1+2/2000, S. 101-114

4.3 Subjektive Ausgangsbedingungen der Teilnehmerinnen - im Vergleich mit ihren Abschluß-Prüfungsergebnissen

Die Berücksichtigung der Ausgangsbedingungen der Teilnehmerinnen zu Beginn ihrer Ausbildung ergibt im Vergleich mit den Ergebnissen der von allen bestandenen Abschlußprüfung (Gesellenbrief) am Ende ihrer Ausbildung nach 3 1/2 Jahren folgendes Bild:

Schulabschluss Ausbildungsbeginn	Alter Ausbildungs- beginn	schwache Schulfächer (Note 4, weniger)	Prüfungsnoten	
			Ausbildungs- ende Theorie	Praxis
Hauptschulabschl. HSA 9. Klasse	21 Jahre	Mathe, Chemie	3	4
HSA 10. Kl.	20	<i>keine Angabe</i>	2	4
Realschulabschluß RSA	17	Engl., Geschichte	3	3
RSA	18	Deutsch, Gesch.	3	2
RSA	19	fast alle	2	3
RSA	20	Mathe, Chemie	1	2
RSA	22	Mathe (6), Chemie	1	2
RSA	23	Englisch	3	3
Abitur	23	Mathe, Physik	2	2
Abitur	19	keine	2	3

Bei der Auswertung einzelner Details fällt auf, daß die beiden Hauptschulabsolventinnen in der Theorie mit 2 bzw. 3 abgeschlossen haben. Sechs der insgesamt zehn Teilnehmerinnen waren bei Ausbildungsbeginn über 20 und brachten z.T. schon schwierige Umwege und Ausbildungsabbrüche mit, vier sind mit sehr schlechten Noten (4 und weniger) in Mathe und Chemie gestartet. (Der krasseste Fall ist die Teilnehmerin mit Realschulabschluß Mathe 6, die jetzt die Theorieprüfung mit 1 bestanden hat.) Die Zahlen sind nicht so groß, um Verallgemeinerungen ableiten zu können. Bedenkt man aber, daß bei Betriebsbewerbungen im handwerklich-technischen Bereich in der Regel Schulabschlüsse und -zeugnisse, dabei wiederum die Mathematik-Noten Hauptindikator für die berufliche Eignung sind, zeigt der Vergleich zwischen Eingangsvoraussetzungen und Prüfungsnoten, daß die Prognosekraft von Schulabschlüssen und -noten zumindest bei diesen jungen Frauen gen Null tendiert. Gleichzeitig sprechen die Erfolge auch für den hohen Aufwand und die

Qualität der pädagogischen Arbeit des Ausbildungsteams, z.B. die Mindestzahl von fünf Stunden Theorieunterricht durch den Meister pro Woche.

Um die überdurchschnittlichen Prüfungsergebnisse der StrOHMerinnen® richtig einordnen zu können, ist wichtig zu wissen, daß in den letzten Jahren lediglich ca. 67 % aller Auszubildenden zum Elektro-Installateur die Gesellenprüfung bestanden haben; darunter sind die Prüfungswiederholer. Im ersten Anlauf bestehen nach Auskunft der Berliner Innung und Handwerkskammer lediglich ca. 50 % die Gesellenprüfung.

4.4 Der geschützte Lern-Binnenraum Ausbildungswerkstatt

Ein wichtiges Begründungselement für die Einrichtung der StrOHMerinnen®-Modellausbildung war die Schlußfolgerung aus vorliegenden Forschungsergebnissen, daß Mädchen ohne männlichen Konkurrenzdruck bessere Ergebnisse und stärkere Motivation im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich zeigen.²⁹

Die Aussagen der Teilnehmerinnen zu ihren Lernbedingungen im Projekt zeigen eine Bejahung dieses geschützten Lernraums:

S.: *„Ne, ich war überhaupt nie der Typ für Mathe und Physik, vielleicht noch Chemie, Biologie. Bei Mathe wußte ich grade noch, wie man Funktionsgleichung ausspricht! Mein Umfeld hat mich schon unterstützt, die waren froh, daß ich ne Ausbildung hatte, aber keiner macht da nen Ding draus, und ich mach da auch kein Ding draus. Leider wird das aber immer wieder daraus gemacht, das wird doch gemacht ! Wenn ich mir so die Handwerkerzeitungen angucke, da war letztens wieder ein Artikel, da wird das so zu etwas Besonderem hochstilisiert, huhu, und dann die ganzen Zuschüsse, wenn man 'ne Frau anstellt, und wenn ich dann höre, die stellen bloß ein, weil es Zuschüsse gibt, dann weiß ich nicht, was das soll. Das ist doch gleich ne falsche Basis. Wenn mich einer fragt, wo ich herkomme, erzähle ich das, aber ich poch da nicht so drauf, daß das hier ein Projekt nur mit Frauen ist.“*

K.: *„In Physik und Mathe, das ist ganz merkwürdig bei mir. Jetzt habe ich plötzlich ziemlich gute Zensuren, und ich kann nicht mal sagen, daß ich mich totgearbeitet hätte. Ich habe nicht so viel gelernt, und trotzdem klappt es. Es kann sein, in Mathe, daß ich vorher die Materie nicht verstehe, und wenn ich dann die Formeln bekomme und irgendwas errechne, dann geht das! Das finde ich schon sehr merkwürdig. Ich glaube, das liegt daran, daß meine Einstellung anders ist, und dann kommt es auch auf die Lehrerin an. Das Wichtigste ist, daß man das lernen will, und das eigene Selbstbewußtsein. Und wenn man in der*

²⁹ erneut bestätigt durch Untersuchungen in Berlin und Hannover, Zusammenfassung in: Ingrid Glomp, Physik, Chemie: Trennt die Geschlechter! In: Psychologie heute, Juli 2000, S.12

Schule ständig halbwegs untergebuttert wird, dann willst Du gar nichts mehr. Man kriegt halt keine Resonanz; die besten vier, fünf Schüler bestimmen halt immer das Tempo, und der Rest muß gucken, wo er bleibt. Das ist hier überhaupt nicht so...

Lehrbaustellen? Das finde ich ganz gut, weil man da als Vorgesetzte Jörg³⁰ oder den Meister von der Werkschule hat, und da ist man dann ein bißchen mutiger und traut sich mehr, etwas auszuprobieren, weil - wenn was schief geht, reißt einem keiner den Kopf ab. Ich weiß ja nicht, ob die das im Betrieb wirklich machen würden, vielleicht würden die auch sagen: 'Kann ja mal passieren.' Aber ich fühl mich einfach sicherer."

M.: *„Elektro, da wär ich nie drauf gekommen, das hat ja auch mit Mathe, Physik, Chemie zu tun, und da war ich nie gut in der Schule. Meine Einstellung dazu hat sich nicht geändert, aber es geht jetzt wunderbar, vielleicht durch den praktischen Bezug. Unser Direktor hat früher immer gesagt: 'Das interessiert mich nicht, ob ihr das später mal braucht, ihr habt das jetzt zu lernen.' Jetzt weiß ich aber, daß ich das anwenden kann, daß ich das brauchen werde, um weiter zu kommen. Das hat jetzt ne Richtung. Und dieses Grundlagewissen hätte ich im Betrieb nicht vermittelt bekommen."*

Der monoedukative Lernbinnenraum schafft offensichtlich mehr Sicherheit in der Aneignung mathematisch-naturwissenschaftlicher Fächer; dazu kommt das aus der Reformpädagogik bekannte bessere Verständnis von Abstraktionen und Theorie durch praktische Anwendung.

Der Schwerpunkt meiner Wissenschaftlichen Begleitung lag bei den Faktoren für einen gelingenden Übergang an der 2. Schwelle. Für die Untersuchung der Lernbedingungen und die Qualität der LIFE-internen Ausbildung konnte ich mich stützen auf eine Fallstudie, die unabhängig von meinen Untersuchungen im Frühjahr 1999, d.h. zu Beginn des 2. Lehrjahres, von der Humboldt-Universität durchgeführt wurde.³¹

Diese Fallanalyse hob in ihrem Fazit hervor, daß die Ausbildung durch ein hohes Maß an "Eigentätigkeit", "Selbständigkeit" und "Kooperation in der Gruppe" geprägt war, ein "selbstorganisiertes Lernen" in der Gruppe (S.27), das heißt, daß der Grundlagen-Bereich der Schlüsselkompetenzen ein integraler Bestandteil des Ausbildungskonzepts war.

³⁰ „Jörg“ ist der Meister und Ausbildungsleiter bei den StrOHMerinnen®.

³¹ Projekt „Balancing Competencies“, Fallanalyse des Projekts StrOHMerin®, Gieseke, Wiltrud u.a., Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik der Humboldt-Universität Berlin, Entwurfsversion August 1999

„Eine der eindrucklichsten Beobachtungen im Rahmen der Hospitationen war die Eigentätigkeit der Auszubildenden in der Werkstatt. Weder Projektleiterin noch Meister oder Gesellin treten hier häufig durch Anweisungen oder Interventionen in Erscheinung. Stattdessen gehen die Jugendlichen zumeist ohne Koordinationsschwierigkeiten an ihre Arbeiten, nachdem sie einen Arbeitsauftrag mit einer Aufgabenstellung (z.B. Installation einer Gegensprechanlage) vom Meister erhalten haben. Arbeitsschritte wie Planung, Installation oder Kontrolle werden selbständig von den Jugendlichen durchgeführt. Hilfestellungen von Seiten des Meisters werden nur selten eingefordert. Erst nach Erledigung der Arbeitsaufgabe kommt es zu einem Abnahmegespräch mit Meister oder Gesellin. Jedoch bedeutet diese Eigentätigkeit nicht ein isoliertes, vereinzelt arbeiten. Es ist im Gegenteil so, daß sich das Arbeiten zumeist in engen Kooperationen innerhalb der Arbeitsgruppe vollzieht. Neben der Kooperation bei der Arbeit in Zweier-Teams war es häufig zu beobachten, daß sich die Auszubildenden gegenseitig um Rat fragen und sich gegenseitig Hilfestellungen leisten bei Problemen... Diese Kooperation ist von einer intensiven Kommunikation der Auszubildenden begleitet, die soziale Kompetenz erfordert und zugleich fördert.“³²

In der Befragung der Auszubildenden wurde allerdings immer wieder deutlich, wie wichtig einerseits dieser integrative Bestandteil der Schlüsselqualifikationen für den gesamten Lern- und Ausbildungserfolg war, daß aber diese Kompetenzen andererseits von ihnen selbst nicht bewußt als berufliche Kompetenzen wahrgenommen wurden.

Beim Wieder-Lesen der Fallstudie von 1999 fällt auf, wie stark die jungen Auszubildenden schon zu Beginn des 2. Lehrjahres Ambivalenzen thematisiert haben, die später bei ihrer Beschäftigung mit dem Übergang in den Beruf und in die Arbeitswelt immer deutlicher wurden und massive Auswirkungen haben sollten:

“Lernen in der Ausbildungswerkstatt wird als teilnehmerinnen- und praxisorientiert wahrgenommen und das wird geschätzt; das Theorie-Praxis-Verhältnis erleben sie als gute und richtige Mischung. Von schulischem Theorielernen grenzen sie diese Erfahrung positiv ab, sie wollen Gelerntes anwenden können.”

Aber auch:

“Sie fühlen sich bei diesen Ausbildungsbedingungen im Schonraum und haben Versagensängste gegenüber der Berufspraxis (nicht gut genug und nicht schnell genug arbeiten zu können).”³³

³² a.a.O., S.26

³³ a.a.O., S.3

Die Fallstudie der Humboldt-Universität wirft die Frage auf, warum die Jugendlichen in den Interviews immer wieder die Praktika in den Betrieben trotz der von ihnen hoch anerkannten Qualität ihrer Ausbildung als besonders bedeutsam hervorheben.

„Eine einfache Erklärung könnte darin liegen, daß ihnen das abwechslungsreiche Arbeiten in der Praxis (nein, die Arbeiten in den Praktika waren monoton, aber sinnhafter, A.C.) mehr liegt als die doch irgendwann monotone Werkstattarbeit (‘Aufbauen, Kontrollieren, Abbauen. Ist ja mehr weniger immer das Gleiche, bloß daß es eben halt eine andere Schaltung ist.’) Eine zweite Erklärung könnte in dem Umstand begründet sein, daß die Frauen für ihre hohen theoretischen Kenntnisse keine Anerkennung erfahren und ihnen vermittelt wird, daß es allein auf die Praxisarbeit ankäme. Insbesondere in der Berufsschule erkennen die männlichen Mitschüler die höheren Theoriekenntnisse der Frauen nicht an und verweisen oft auf die Praxis, in der die Frauen angeblich scheitern müssten: ‘Theoretisch sind wir besser als die, aber was von den jungen Männern kommt, ist: Frauen sind ja in der Schule besser, aber wenn sie auf dem Bau sind, sind sie die totalen Nieten. Das ist der Kommentar von den Männern, die bei uns auf der Schule sind.’

Damit werden theoretische Kenntnisse durch die männliche Lerngruppe in der Berufsschule abgewertet. Den Frauen erscheint es dann in einer eigentlich paradoxen Reaktion als besonders wichtig, in der Praxis zu bestehen.³⁴

Die Abschlüßauswertung durch die interne Wissenschaftliche Begleitung zeigt ein ähnliches Bild: Geschätzt an der außerbetrieblichen Ausbildung haben die Frauen vor allem die Theorie und die Vielfalt sowie die Möglichkeit, jederzeit fragen zu können - das spricht für den geschützten Lehr- und Lernraum. Bei der Frage nach Verbesserungsvorschlägen für die Ausbildung fordern sie mehr Praxis, entweder durch eigene Lehrbaustellen (4x) oder längere Praktika am Stück (4x) sowie eine engere Zusammenarbeit mit Firmen, und eine fordert höhere Leistungsanforderungen, mehr Zeitdruck und Kontrolle. Sechs der Teilnehmerinnen sehen ihre größten Defizite in der mangelnden Praxiserfahrung und Routine.³⁵

³⁴ a.a.O, S.28

³⁵ Fragebogen-Abschlußbefragung Wissenschaftliche Begleitung, Januar 2001

4.5 „Junge Frau im Blaumann“: Entwicklung der beruflichen Identität als Elektroinstallateurin

Ein Jahr vor den Abschlußprüfungen, beim Einbiegen in die Zielgerade, einem Zeitpunkt, wo die Praktiker in der Berufsausbildung von einer gefestigten Identifikation mit dem gewählten Beruf sprechen, habe ich die Auszubildenden in einer letzten großen Interviewrunde befragt nach ihrem persönlichen, schulischen und beruflichen Entwicklungsweg und der Einordnung dieser Ausbildung in ihren Lebensweg und ihren Zukunftsplänen - d.h. ihnen wurde indirekt die „Identitätsfrage“ gestellt. Diese Fragestellung war bewußt so allgemein gewählt, um sie nicht von vornherein mit der „Frauen“- oder „Minderheitenfrage“ zu konfrontieren, sondern einen weiten Raum für mögliche Antworten zu geben, um einschätzen zu können, welchen Anteil das Fremdheits- oder Minderheitengefühl³⁶ in ihrer gesamten Berufsidentität bei ihnen hat.

Im Anschluß an diese weite Fragestellung habe ich dann zur weiteren Klärung nochmals nach den beiden spezifischen Aspekten

- ihrer Situation als Frau gegenüber Chefs, Kollegen und Kunden und
 - der Bedeutung von schwerer körperlicher Arbeit
- gefragt.

Hier zunächst die teilweise langen, nachdenklichen Antworten zur Frage nach ihrer beruflichen Entwicklung und ihren Zukunftsvorstellungen, die ich nur wenig gekürzt habe, um alle Dimensionen ihres Nachdenkens zu erfassen und an andere weiterzuvermitteln, die erst einmal nicht verstehen können, warum junge Frauen mit hervorragenden Abschlüssen sich selbst so schwer tun mit der Bejahung dessen, was sie gelernt haben und was ihr zukünftiger Beruf sein soll.

Dz.: (*zögert lange*) : *"Ich weiß nicht ... Ich würd' sagen, man hat ne Menge zugelernt, trotzdem gehe ich nicht gerne zur Schule. Letzten Donnerstag ... das war so, zuerst kamen*

³⁶ Die Forschungsergebnisse zur Verarbeitung von Minderheiten- und Fremdheitserfahrungen sind eine interessante Ergänzung und Weiterführung der Diskurse zu männlicher Dominanz und ungleichen Machtverteilungsstrukturen; vgl. Marburger, Helga: Die Fremdheit der Geschlechter. In: Schäffter, Otfried (Hrsg.): Das Fremde. Erfahrungsmöglichkeiten zwischen Faszination und Bedrohung. Opladen 1991; Küllchen, Hildegard: Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld 1997

immer blöde Kommentare, und letzten Donnerstag ging ich mit C. die Treppe hoch, und da zieht mich von hinten einer an der Jacke. Da dachte ich nur: 'Hört denn das nie auf?!' Jeden Donnerstag oder Freitag kommt irgendwas, irgendwelche blöden Kommentare. Unsere Lehrerin schreitet da überhaupt nicht ein: "Da müßt Ihr halt durch - das ist nun mal so". Ich meine einfach mal, wenn sich mehr Frauen oder Mädchen dafür interessieren würden, dann wäre es auch anders. Wir haben jetzt ein paar Leute aus einer anderen Klasse dazugekriegt, weil eine Klasse aufgelöst wurde, und die reagieren auch ganz anders als unsere Klassenkameraden. Unsere alte Klasse, die reagieren immer "Mädchen und naja...", die ersten Wochen waren ganz furchtbar.

Zur Berufswahl: Momentan fühle ich mich ganz in Ordnung mit der Ausbildung, aber ich weiß nicht, wie ich fühlen werde, wenn ich fertig bin. Wenn wir die ersten Absagen kriegen, da weiß ich nicht, wie wir reagieren werden. Da weiß ich nicht, ob ich sage, ich mache weiter, oder ob ich da total down bin. Irgendwie bin ich vielleicht schon optimistisch, daß ich was finden werde, aber ich weiß es nicht, absolut unsicher irgendwie. Der Beruf ist schon richtig, da denke ich nicht großartig drüber nach. Ich war ja vorher in der Apotheke gewesen, das war ja ein typischer Frauenberuf, da habe ich mich überhaupt nicht wohl gefühlt. Ich würde sagen, das hat auch ne Menge mit der Gruppe zu tun, das die einen stärkt und das es auch Spaß macht. Das Gefühl aus der Apotheke - ich bin auf dem falschen Gleis - das habe ich jetzt absolut nicht, das kann man überhaupt nicht vergleichen. Das Grundgefühl stimmt, aber was weiter kommt, das weiß ich nicht."

M.: *„Also im handwerklichen Bereich sehe ich mich auf jeden Fall. Bevor ich angefangen habe, hatte ich ja gar keine Kenntnisse großartig. Da habe ich ein bißchen gemalert so und Bohrmaschinen bin ich weitestgehend fern geblieben oder irgend etwas aufstemmen. Man hätte mich nie irgendwo zum Steigerstemmen irgendwo hinstellen können. Und das mache ich jetzt, kein Problem. Groß problematisch wird es, wenn ich unsicher werde, wenn es um Schutzmaßnahmen geht. Wenn ich irgendwo wirklich in der Wohnung stehe und es da um die Sicherheit von irgendeinem Kunden geht, wo es wirklich wichtig ist, was ich mache. Hier eigentlich weniger ein Problem, aber hier schadet man nicht unbedingt jemanden, wenn man mal einen Fehler macht.*

In meinem beruflichen Weg sehe ich mich nicht unbedingt auf einer Baustelle, aber schon in diesem Grundberuf Elektroinstallateur. Aber so die Richtung ist gut auf jeden Fall für mich, für meine Persönlichkeit... Ganz ehrlich gesagt, kann ich mich selbst als Gesellin nicht vorstellen. Wenn ich mir überlege, daß es in einem, anderthalben Jahr vorbei ist, ist mir's ein bißchen mulmig... Praktikum, ist mal was anderes. Klar, mal wieder Hürden, aber man hat doch einen vertrauten Rückhalt. Und dann sind wir ja wirklich komplett auf uns alleine gestellt. Hm, na wenn ich mich so im Blaumann in einer Firma sehe, dann aber nicht für lange. Ich meine, die haben ja auch, ich meine die aus meinem ersten Praktikumsbetrieb, die haben mich auch noch mal angesprochen. Während des Praktikums jetzt, da habe ich welche getroffen. Und die haben mir erzählt, daß der Chef wohl 'recht betrübt' und wohl ein bißchen sauer war, daß ich nicht wieder gekommen bin. Und der würde sich trotzdem freuen, wenn ich mich nach der Ausbildung melde. Und jetzt ... neulich da hab ich wieder welche getroffen, das war noch mal ein bißchen Zeitverzögerung, schöne Grüße sollten sie mir ausrichten und 'Ob ich die Telefonnummer denn auch noch hätte.' Ich sagte „Ja“. ... Worauf ich mich jetzt noch so freue ist dieses SPS- Systemsteuerung.

Daß man diese Sachen ... auch Alarmanlagen, find ich heiß. Wenn jemand versucht die Tür aufzumachen, und Du hast keinen Code eingewählt, daß dann die Rolläden runtergehen. Find ich lustig, gefällt mir. So etwas könnte ich mir auch als Beruf vorstellen, aber als eine Kombination, nicht alles nur.

Ja, also im Handwerk bleibe ich auf jeden Fall. Aber ob ich jetzt Elektriker weitermache? Also ich würde schon ein paar Jahre in dem Beruf weiter arbeiten, aber jetzt nicht mein Leben lang. Das kann ich mir nicht vorstellen, weil Ich denke mal, nach einer Zeit kannst du dann eigentlich nicht mehr, weil du hast dann nicht mehr die Kraft dazu. Weiß nicht, ich mach daß vielleicht fünf, sechs oder sieben Jahre oder so. Ich weiß nicht, wie es dann aussieht auf dem Arbeitsmarkt. Oder ... es wird ja immer mehr abgebaut... Und dann muß man sich ja auch immer auf eine Sache irgendwie so spezialisieren, damit man eine Chance hat, daß du gebraucht wirst. Und dann mußt du ja auch wieder lernen und lernen und lernen, und Schule ist eigentlich nicht so mein Ding. ... Ja am Anfang als Gesellin wird das sowieso ein bißchen bange, weil ich dann noch nicht weiß ..., na ja. Vertrauen die Leute alle so, wie was du gelernt hast? Oder ..., ich denke mal, es wird sowieso irgendwie eine Zeit dauern, eh du dich da eingearbeitet hast.“

D.: *„Ich weiß, daß es meine letzte Chance ist. Weil ich ja auch nicht mehr die Jüngste hier bin. Ich bin vierundzwanzig, ich werde nächstes Jahr fünfundzwanzig. Und da lohnt es sich auch nicht mehr irgend etwas Neues anzufangen, da muß ich jetzt das durchziehen unbedingt. Bei mir ist Handwerk sowieso ... bloß vielleicht sollte man Unterschiede machen ob man ..., kommt darauf an was für eine Firma. Das ist meine Angst, ich weiß nicht, wie es weitergeht. Aber erstmal steht für mich fest, daß ich nach der Lehre erstmal in diesem Beruf arbeiten werde und erst mal weiter gucken, wie lange ich das durchhalte... Ich sage immer beim Praktikum arbeiten wir ja im Prinzip für die Leute umsonst. Bei einer festen Arbeitsstelle habe ich mehr Ansprüche. Dann weiß ich wofür ich das tue, wofür ich den ganzen Tag im Dreck stehe und die Wand aufhaue - um Geld zu bekommen... Na in den kühnsten Träumen ist mein Wunsch für die nächsten Jahre, also daß sie mich akzeptieren so wie es ist und daß ich das schaffe und mir zutraue meine Arbeit und selbst zu sagen 'OK'. Dieses Zutrauen von den Frauen gegen Männern ist ein großer Unterschied. Männer probieren es aus, wenn's knallt knallt's. Und Frauen - 'Hab ich das jetzt richtig gemacht?' - überlegen dreimal. Daß ich von mir aus sage, 'OK. Ich kann das, ich schaffe das.' Und die schlimmsten Ängste wären Mobbing auf Arbeit. Ja, daß sie dann sagen, 'Öh, das Weib kann ja eh nichts,' und daß Du dann abgegrenzt wirst und ganz alleine sitzt irgendwo oder so. Ganz normal akzeptiert werden. Ich meine, daß manchmal auf der Baustelle Sprüche kommen, ist klar. Aber von meinen Kollegen, mit denen ich jetzt fest zusammenarbeite, verlange ich das schon.*

Wenn einer versucht, nen blöden Spruch zu landen, würde ich garnicht versuchen, zurückzulanden, das würde ich ignorieren. Also ignorieren würde ich sie, nach einer Weile hören sie von ganz alleine auf... Ich weiß nicht ob man in diesem Beruf sich hocharbeiten kann, das weiß ich noch nicht. Um weiterzukommen, da muß man bestimmt auch bestimmte Schulungen besuchen. Und das muß ja auch irgendwie der Chef, den Du dann hast in dem Betrieb, auch fördern. Daß er sagt, nicht ein Mann geht dahin, nein Du gehst mal dahin.“

C.: „Ja, die Entscheidung jetzt für die Ausbildung war schon richtig, aber ich bin halt immer noch ziemlich unsicher mit meiner ganzen ..., aber ich glaube, das ist ein persönliches Problem, also weiß ich nicht. Wenn ich jetzt irgendwie Schaltungen aufbaue, jetzt irgendwie etwas machen soll, dann bin ich immer noch so ziemlich ..., daß ich denke, 'Ooooch, hoffentlich mache ich jetzt nichts falsch'. und 'Nein, das ist ja nicht richtig'. und ich bin da ziemlich kritisch, wenn ich selber etwas mache. Und wenn ich dann was falsch mache, ärgere ich mich halb schwarz... Aber das zieht sich bei mir durchs ganze Leben durch. Das hat nicht unbedingt etwas mit der Ausbildung zu tun. Ich bin total so ein selbstzweiflerischer Mensch? Also..., also wenn jetzt jemand privat ankommt und sagt: Kannst Du mir mal was installieren? und eigentlich könnte ich das ja. Und dann denke ich aber: 'Wenn ich jetzt was falsch mache?' ... Also, irgendwie habe ich Bammel, wenn das hier vorbei ist, weil ich es eigentlich ganz schön finde. Ich fühle mich richtig heimisch hier, am liebsten würde ich hier bleiben. Dann würde ich mir hier ein ganz kleines Räumchen so, irgend etwas ganz bescheidenes machen, damit ich ja nicht weg muß. Nein, aber das ist dann ..., na ja. Also, ich finde es schon Ich hoffe daß es hier weitergeht mit der Ausbildung für andere Mädchen noch, weil es hier wirklich schön ist. Ja, und dann wo ich in anderthalb Jahren ..., mein Gott, ich hoffe, ich habe überhaupt eine Arbeit dann... weil man weiß ja immer nie, wie es dann ist, wenn man hier fertig ist. Ja, und dann ..., ja, vielleicht ein bißchen etwas Ruhigeres, mal sehen. Also, ich würde es ganz nett finden, auch mal etwas planerisches so, im Büro würde ich auch arbeiten. Das ist glaube ich etwas verpönt, wenn man sagt, man macht hier eine Elektroausbildung und ist dann so Frau im Elektrohandwerk und sagt, „Ich gehe auch ins Büro.“. Dann sehen die meisten Frauen rot.... Aber so etwas wäre total toll, also wenn ich etwas im Büro machen könnte und mal auch auf die Baustelle wieder mit könnte. So etwas wäre natürlich genial, aber ich glaube, da kommt man schwer ran. ... Ansonsten würde ich schon ganz gern ... Fortbildung, Weiterbildung. Ich habe ja auch mal überlegt, vielleicht mal einen eigenen Betrieb und dann den Meistertitel zu machen. Ich glaube fünf Jahre Berufspraxis braucht man da. Dann festigt sich das Wissen auch, und dann ist man vielleicht selbstsicherer.“

T.: „Zufall war das hier mit der Elektroausbildung nicht. Ich wollte das ja auch machen. Also, ich bin eigentlich ganz zufrieden, wie der Weg jetzt läuft. Wenn ich die Prüfung bestehe, dann bin ich auch zufrieden. ... Nein, irgendwie kann ich mir nicht vorstellen, daß hier schon in einem Jahr Schluß ist.... Aber, ob ich jetzt auf den Bau gehe, nach der Gesellenprüfung. Manchmal merkt man das so, wir haben jetzt ab und zu mal Baustelle gehabt. Praktikum, da ist man wirklich ... oder weil wir es nicht gewohnt sind. Jeden Tag da, Aah, kaputt und das tut weh, und das tut weh und müde und überhaupt.“ Ach, vielleicht ist das auch eine Gewohnheitssache, ich weiß es nicht. Schwere Frage, ob ich weiter als Elektro-Installateurin arbeiten will, für die Zukunft, keine Ahnung. Ob ich es danach weiter mache, das weiß ich noch nicht. Also, vielleicht, wenn ich wirklich was finde. Also, wenn was feststeht, dann ja. Dann würde ich schon weiter machen. Aber man weiß ja nie, was kommt, was? Also, ich würde sagen ja.“

N.: „Na ja, sagen wir mal so, ich habe ja Abitur, und das ist jetzt ein ganz anderer Part. Das hatte ich nie in der Schule, das ist ganz was Neues und Also, mir macht es schon Spaß, das Elektrowesen, und ich kann nichts aus der Schule anwenden, also sind das für mich zwei Themengebiete.... Also, sagen wir mal so, ich wollte was Handwerkliches ma-

chen. Das mach ich jetzt, weil es halt ..., ja, wie ich mit meinen Händen umzugehen habe, kann damit auch etwas anfangen in irgend einer Art und Weise. Ob ich das weitermache, kann ich nicht sagen.

Ich weiß nicht, was mich so unsicher macht. Also, jetzt auch in dem Praktikum und so sagen alle so weit, man hat da als Frau nicht so große Chancen in einen Betrieb zu kommen. Und ich finde es auch ziemlich schwer, weil ich auch noch nie alleine Kundendienst gemacht habe. Und ich traue mir das alles ehrlich gesagt auch gar nicht zu, jetzt mit einer Störung vor allem so etwas, was wir jetzt machen mit der Wohnung, das ja, aber eine Störung Ja, aber es ist halt auch schwer, in einem Betrieb dann zu beweisen, daß man auch bleiben kann. Weil man hat ja entweder drei Monate oder sechs Monate halt nur einen Zeitvertrag. Und da muß man sich ja eigentlich beweisen, um letztendlich auch übernommen zu werden. Und das ist für mich schon ziemlich hart. Und wenn die nur sehen, Mm, so Kundendienst fährt sie nicht so, ich weiß nicht, das kommt glaube ich nicht so gut.

Ich sehe bei der Arbeit eigentlich nur den Geldaspekt oder jetzt in der Lehre mit dem „Schein“, dem Gesellenbrief. Ich habe keine Ahnung, ich würde auch wieder etwas Neues anfangen in eine ganz andere Richtung. Ich kann nicht sagen, das Elektrohandwerk habe ich so wirklich als mein Ding erkannt, Handwerksberufe allgemein vielleicht schon eher. Was Praktisches liegt mir schon eher, ja. Ob nun direkt nun Elektro oder irgendwann vielleicht mal Malern oder ..., das kann ich nicht sagen. Ich mache viel handwerkliches gerne, male auch gerne z. B. oder mit Holz. Aber da würde ich mich auch nicht so festlegen.

Man muß schon eigentlich in viele Bereiche reingehen und auch irgendwie für einen selber auch weiterzukommen vom Interesse her, daß man auch irgendwie seinen Geist weiterentwickelt, irgendwie denkt, Ja, man hat was geschaffen im Leben, wenn man irgendwann mal mit achtzig dasitzt. Also, so sehe ich das jedenfalls, vieles mitnehmen aus dem Leben. ... Ja, ich kriege schon graue Haare. Genau, das geht dann wirklich schnell. Im Endeffekt ist ja wirklich auch nur ein Jahr jetzt nur gestaffelt und dann noch Prüfungsvorbereitung. Das ist ja nicht mehr viel. Und ich habe überhaupt keine Ahnung, was ich danach mache. Also, ich werde mich bewerben im Elektrohandwerk, das weiß ich. Und wenn ich da jetzt nichts kriege, dann werde ich so jobben gehen.“

S.: *„Ich finde es schon an sich richtig die Wahl der Ausbildung, und ich bin auch ganz froh, daß ich hier gelandet bin, weil ich hier mehr Wissen vermittelt kriege als einfach draußen. Aber Arbeiten möchte ich in dem Beruf so nicht. Das ist für mich jetzt ..., nein. Also, auch das letzte Praktikum hat es mir gezeigt, das ist auf Dauer für mich nichts so. Elektromäßig schon so macht mir Spaß so alles mit den ..., aber nicht rein Installation, das ist mir zuirgendwie langweilig, weil sich zehnmal alles wiederholt und es ist nicht viel, man muß nicht viel denken, nicht viel machen. Handwerk an sich hat schon Spaß gemacht, und ich denke als Grundbasis für irgend etwas anderes ist es auch wirklich gut. Ist schon für mich privat ganz gut, ich kann Dinge selber machen, ich muß nicht immer jeden fragen. Also, es lohnt sich schon auf alle Fälle, klar.*

Ich bin jetzt einundzwanzig. Richtig draußen auf den Bau würde ich mich nicht unbedingt trauen als Gesellin aufzutreten. Weil mir einfach mal ..., OK wir haben die paar Praktika, aber wenn man zusammenrechnet, wie wenig Zeit das eigentlich ist auf dreieinhalb Jahre,

weiß ich nicht, ob ich mich so sicher hinstellen könnte und sagen könnte, „Ich bin Gesellin und mache das jetzt alleine.“. Es ist noch mal ein Unterschied ob ich in der Werkstattausbildung war oder ob ich einfach so eine Ausbildung gemacht habe. Die Betriebslehrlinge haben nicht unbedingt Vorsprünge, was Wissen betrifft, da kriegen wir mehr vermittelt. Aber was die Praxis betrifft, und wie auf dem Bau, weil man improvisiert auch viel, was wir hier lernen, das ist teilweise ..., da sagt man: „Ach, da achten wir nicht darauf. Das muß so schnell gehen, das muß einfach gehen. Das wird so nicht gemacht.“ Und da wünschte ich schon wieder, „Ich will das so machen wie ich es hier gelernt habe.“ und dann heißt es: „Nein, nein, komm! Wir machen das jetzt mal ganz anders.“ Weil es einfach mal besser ist, schneller ist, billiger ist und weiß ich nicht was. Jeder Betrieb macht es auch anders. Der eine hat dies, und der andere hat jenes, und der achtet wieder darauf. Und zwischen den Monteuren ist es auch unterschiedlich. Aber man hat ja so nicht mal ein bißchen Ahnung von dem Pfuschen, was die da so machen. Das ist es, was wir halt hier so nicht vermittelt kriegen.

Der Meister ist da in der Hinsicht auch ein bißchen empfindlich. Wenn man so sagt, man traut sich das immer noch nicht so ganz zu. Und dann denkt er immer gleich, er ist gescheitert, und wir nehmen nicht auf. Es ist halt alles so ein bißchen schwierig mit ihm. Oder wenn man ihm sagt, man traut sich das nicht so zu, habe ich auch schon mal gesagt, dann sagt er: „Was mache ich hier eigentlich?“ und „Ihr könnt das.“ Er sieht das nicht so, daß es einfach nur unser persönliches Problem ist. Er bezieht das immer gleich so auf sich.

Ich will sowieso nicht als Gesellin irgendwo in einem Betrieb arbeiten. Für mich ist es auch, was ich mir für mein Leben vorstelle... So eine Weiterbildung Weil einfach von der finanziellen Seite sieht es besser aus. Wenn ich einmal studiert habe, kann ich einfach besser verdienen, weil ich in die besseren Positionen komme. Und ich habe halt die geistigen Anforderungen, die ich haben möchte. Und bei den ganzen Betrieben fällt das mehr oder weniger flach... Richtung Ingenieurstudium eventuell, auf alle FŠlle nicht ganz weg von dem, was ich jetzt gemacht habe. Weil so macht es mir ja Spaß, meine ich, so in einem richtigen Betrieb zu arbeiten. Aber so Sachen mit Elektronik machen schon Auch jetzt so Elektronik, was jetzt so in der Berufsschule kommt und was wir teilweise hier auch schon machen, jetzt fängt es mir richtig an, Spaß zu machen.“

K.: *"Wir haben neulich eine Frau hier gehabt von der 'Morgenpost', die hat Fragen gestellt, und die erste war dann, ob wir uns schon irgendwo beworben haben. Das war wie ... Ich habe mich richtig erschrocken vor ihrer Frage. Ich meine, ich mache mir zwar Gedanken darüber, gerade auch in den letzten Ferien ... Ich habe mich davor auch eingeengt. Ich habe mir gesagt, so nun hast Du ne Ausbildung gemacht, das ist Dein Weg, und nun mußt Du diesen Beruf wählen. Da hat das bei mir angefangen, daß ich gedacht habe, warum sagst Du das eigentlich: 'Du mußt jetzt?' Das ist ganz schwer zu sagen, daß das jetzt hier ein Sprungbrett ist. Das ist ne gute Ausbildung, ich habe mich wohlgeföhlt, ich bin mir sicher, daß ich in jeder Situation gut aufgehoben war. Das war auch der Grund, warum ich hier die Ausbildung angefangen habe. Das ist nicht irgendwie der Elektriker, ich habe mir jetzt auch so Fachzeitschriften und so einen Film rausgesucht, aber dann habe ich sie gleich wieder weggelegt, weil ich wußte, ich habe nicht die Qualifikation dafür. Aber ich*

denke, es war für mich ein Weg, weil ich nach der Schule ... na, man kann es als 'rumeiern' bezeichnen, wenn man es negativ sieht, obwohl ich auch viele Erfahrungen gesammelt habe. Ich habe halt etwas gemacht, wo ich dann ein Zertifikat habe, ich habe soundsoviele Jahre etwas gemacht. Insofern ist es was, womit ich weiterkomme im Leben: ich habe etwas durchgehalten. Das bringt mir was, ich kann was obendrauf setzen. Aber ich möchte mich eigentlich nicht zu etwas zwingen, eben Elektriker oder so. Das ist jetzt für mich nicht die logische weitere Folge ... Das ist für mich ganz schwer, das so zu sagen, weil ich immer das Gefühl habe, LIFE auszunutzen. Ich denke, die appellieren: 'Mehr Frauen ins Handwerk', und ich sage nach zweieinhalb Jahren: 'Ne...' Ich fühle mich nicht frei. Nicht, daß ich das Handwerk nicht mag, aber das ist halt eine Arbeit, die ich mir anders vorgestellt habe. Für mich ist Arbeit immer auch Arbeitsatmosphäre ... Ich kann mir nicht vorstellen, mich morgens in mein Auto zu schwingen, dann zu irgendner Arbeit hinfahren, das Auto voller Werkzeug und Kram, dann Parkplatz suchen, den halben Tag im Auto fahren, so sah das teilweise aus. Das ist nervig und wird nicht bezahlt. Wer bezahlt dir deine Parkplatzsuche? Und dann - nicht, daß ich mit Männern nicht arbeiten will, aber ich wünsche mir einfach etwas anderes. Ich arbeite gern mit Frauen zusammen, wir sprechen irgendwie dieselbe Sprache, und da kommt für mich nichts in den falschen Hals. Na ja, und ich komme halt leicht in die Situation, Männern ebenbürtig sein zu wollen, und das schaffe ich einfach nicht, das ist so. Vielleicht vom Geist her, aber nicht vom Körperlichen her - das will ich auch irgendwo garnicht erreichen. Man muß unterscheiden zwischen dem Geistigen und Feinarbeiten einerseits und richtig schweren körperlichen Arbeiten andererseits. Das habe ich auch mitbekommen von unseren anderen Frauen hier, was die so erzählt haben. Die Praktikumschefs waren so angetan von uns, daß wir uns so unheimlich ins Zeug gelegt haben, was die halt bei ihren Lehrlingen nicht kennen. Die kommen dahin, so na ja, das Loch wird irgendwo 10 Zentimeter daneben gehauen, die haben eine andere Einstellung dazu. Ich hatte immer das Gefühl, du mußt einen Kompromiß machen: entweder du arbeitest gut und langsamer, oder du arbeitest unheimlich unter Druck und Streß. Ich habe was gegen Pfuscher, ich kann mich damit überhaupt nicht abfinden. Ich denke, wir lernen hier Sachen in der Schule und in der Werkstatt, und das sind Gesetze und Regeln, und ich sehe das garnicht ein, daß ich da jetzt Kompromisse mache. Warum sollte ich das tun? Für wen? Ich lerne nicht umsonst. Ich habe kein Verständnis für Leute, die später im Beruf nur pfuschen... Das war so eine Mischung aus meiner eigenen Haltung und ... so ein Praktikumschef, der guckt doch: 'Na, wie macht'se sich denn?' , der guckt doch nicht nur so wie bei einem eigenen Lehrling. Ich habe halt viele Sachen im Kopf mit Frauen im Handwerk, ich will halt trotz allem nicht was Negatives über Frauen im Handwerk in die Welt setzen, nur wegen mir. An mir soll es nicht liegen, daß jemand sagt, Frauen sind schwach, Frauen sind dumm, weiß ich nicht."

Ich habe Angst, daß ich festgelegt werde, daß keine Abwechslung mehr da ist, daß ich aufgrund irgendeiner langweiligen Tätigkeit denke, daß ist halt so, mehr wird halt nicht draus, daß ich vielleicht keine Energien mehr habe zu sagen: 'Das Leben ist das, was ich draus mache.' Wenn ich Schluß machen will, dann mache ich auch Schluß und sage: 'Ich lerne vielleicht noch was' oder schwenke einfach um. Ich wünsche mir, daß ich die Energie habe zu sagen: 'Ich lege mich nicht fest'. Daß ich den Mut verliere, daß ich mich an etwas zu stark gewöhne. Wenn man sich an eins gewöhnt hat, wie jetzt hier: Das ist ne heile Welt, eine eigene Welt, die jede von uns jetzt kennengelernt hat und die jeder gezeigt hat, was

möglich ist. Da fliegen manchmal so Kommentare hin und her ... Ich glaube nicht, daß wir gern darüber reden. Die eine hat nen Wunsch von Alarmtechnik, die andere, wie ich, will gern mit Frauen zusammenarbeiten, die nächste hätte gern nen Chef, den ich verstehe, der mich versteht. So hat jeder so seine eigenen Vorstellungen. Ich hab unheimlich Angst davor, daß ich hinterher irgendnen faulen Kompromiß mache, daß ich nen unheimlich blöden Chef habe, der mich irgendwo durch die Hölle jagt, daß ich Arbeiten kriege, wo ich dann das Gefühl habe, ich habe nicht genug gelernt, und daß ich meine Qualitäten, die ich habe, daß ich die nicht sehen kann... Ich finde Lernen auch gut, aber davon habe ich auf der Arbeit noch nichts gehört, daß jemand mal einen Lehrgang besucht hätte oder so. Das ist doch eher selten in einem Elektrobetrieb... Es geht hier um eine Auseinandersetzung, die ich offensichtlich scheue."

Diese langen Interviewpassagen habe ich in solcher Länge wiedergegeben, weil sie die gesamte Ambivalenz zwischen einer guten Ausbildung an einem geschützten Ort, ihrem fachlichen Interesse und Können und der Angst vor der Realität bzw. der vermuteten Realität des Berufsalltags im Betrieb formulieren.

Offensichtlich existiert im Inneren der jungen Frauen eine tiefe Kluft zwischen der Bejahung der Ausbildung, fachlich und in der Organisationsform des außerbetrieblichen Ausbildungsprojektes, und in ihrer Projektion auf ihre eigene Zukunft in diesem Beruf, auf sich gestellt, unsicher und voller Zweifel. Ihre Fragen und Zweifel blieben weitgehend im vorbewußten, unbearbeiteten Raum und darum nicht auflösbar - vielleicht auch, weil - wie die Auszubildende K. es formuliert hat - es ein Verrat an den Zielen von „LIFE“ wäre und ein betrügerisches Ausnutzen eines von ihnen als hervorragend bewerteten Ausbildungsangebots. Durch dieses Verratsgefühl und die „Scheu vor der Auseinandersetzung“ war es dann aber weder ihnen selbst noch den Verantwortlichen beim Träger möglich, tiefer zu verstehen, woher diese Kluft zwischen der Bejahung eines Berufs und ihrer Ausbildung und der Verweigerung vor der Realität eigentlich kommt und welche Strategien es im Umgang mit dieser Kluft geben könnte. Ausbildung und Beruf waren von Anfang an zwei Welten und blieben es bis zum Schluß.

Die „zweite Schwelle“ bedeutete damit für sie nicht nur das Nehmen aller extern aufgestellten Hürden von unkooperativen bis ablehnenden Arbeitsamtvermittler/inne/n und Betrieben, sondern auch das Umgehen mit ihren eigenen inneren Hürden, die sie sich durch

ihre Interpretation von Erfahrungen und Vorstellungen aufgebaut hatten und die sich als sehr schwer nehmbar erweisen sollten. Die Angst vor dem Sprung ins kalte Wasser teilen sie nach der Lehre zwar auch mit den meisten ihrer männlichen Kollegen im Jung-Gesellen-Stadium an der 2. Schwelle. Die zweifelnde Selbst- und Berufsweltsicht war aber bei den meisten StrOHMerinnen® derart massiv, dass sie auch durch häufig wiederholte Ermunterungen und wohlwollendes Vermitteln und „Schubsen“ in den Arbeitsmarkt durch die Mitarbeiter/inn/en des Projekts nur mühsam und zum Teil garnicht auflösbar war. Das Zusammenwirken externer und verinnerlichter Anzweifelungen in einer von Einsamkeit bedrohten Minderheitensituation scheint weder allein durch Qualifikation und Leistung noch durch Bewerbungs- und Selbstsicherheitstrainings überwindbar - alles dieses hat der Träger der Ausbildung versucht. Allein die Optimierung der „Push-Faktoren“ genügt nicht: Die Ergebnisse dieser Ausbildung zeigen deutlich, wie dringend es ist, an den „Pull-Faktoren“, d.h. der Verbesserung der Attraktivität von Handwerksbetrieben für gut ausgebildete junge Frauen, zu arbeiten.

4.6 Erlebnisse mit Chefs, Kollegen und Kunden

Neben dem eigenen Ringen um Normalität in einer nicht normalen Situation gab es in unterschiedlichen Formen, direkt und indirekt immer wieder Botschaften von Chefs, Kollegen und Kundinnen und Kunden, die an die verschiedenen Varianten des „Stigmas Frau“³⁷ appellierten:

- das Besondere
- das störend Andere
- das eigentlich Normale.

³⁷ In die Auseinandersetzung der jungen Frauen mit sich selbst und mit den Ausbildern gehört das Wissen um das Phänomen des „Stigma“-Managements, d.h. um die enormen psychischen Energien, wenn Menschen viele Bemühungen in ein Ringen um „Normalität“ stecken und sie dennoch nicht herstellen können. Vgl. die Zusammenfassung bei: Cordes, Annemarie, a.a.O., S.28f.

Hilfreich sind auch die Erkenntnisse der Verhaltenswissenschaft: „Empfinden Mitarbeiter die Unsicherheit als übermächtig, werden sie sich zurückziehen und sich dem Neuen gegenüber skeptisch bis ablehnend verhalten. Damit verbunden sind zwangsläufig auch Leistungsprobleme ...“ Diesem Mechanismus ist die ‚Neugier‘ entgegenzusetzen, eine „innere Handlungsbereitschaft, das Bekannte zu verlassen und das Unbekannte aufzusuchen.“ (Klaus Dehner, zitiert nach: Tagesspiegel vom 26.8.01)

Fragen zu ihrer Situation als Frau in diesem Beruf habe ich sowohl in der ersten Interviewrunde nach ihren ersten Betriebspraktika als auch in der letzten qualitativen Befragung gut ein Jahr vor den Abschlußprüfungen gestellt.

Ihre ersten Erfahrungen nach den Äußerungen von Kollegen im Praktikum zu ihrer auffälligen Minderheitensituation beschrieben die jungen Frauen so:

N.: "Direkt kamen keine Kommentare, aber über Berufsaussichten und daß wir halt wenig Chancen hätten. Warum? Weil viele halt sehr verquer denken. Der Chef meinte, er würde wohl ne Frau einstellen, er hat ja auch schonmal eine gehabt, weil die meist auch besser sind vom theoretischen her, aber die meisten denken halt immer noch, die Männer müssen das machen, und die Frauen gehören halt ins Büro oder so. Der sieht sich als Ausnahme, aber er macht es abhängig davon, wen er schon kennt. Seine Kollegen sind halt skeptisch, da wird auf'm Bau auch teilweise ziemlich böse geredet. Ich habe das selber nicht miterlebt, aber gehört. Gedanken, ob die auch über mich reden, habe ich mir eigentlich nicht gemacht, da war ne offene Atmosphäre, nicht frauenfeindlich. Das hätte ich gerade von dem türkischen Gesellen nicht gedacht, da denkt man doch immer, die Türken hätten ne andere Einstellung, da habe ich richtig gestaunt, wie offen der war."

T.: "Direkte Kommentare kamen nicht, hat der sich wohl nicht getraut."

C.: "Ne, ich war nicht die erste Frau in der Firma. Da waren zwei Gesellen, die wollten mich erst nicht haben. Da meinte der Chef: 'Die nimmste jetzt mal mit', die dann: Nee, ich hab zu tun, und weg waren die irgendwie. Dem einen bin ich dann hinterhergerannt ... Dann haben die mich zu jemand anderem gesteckt, mit dem habe ich mich gut verstanden, das war richtig toll, der war aber schon älter und oft nicht da, und dann mußte ich doch wieder mit dem einen mitgehen. Dann saß ich mit dem im Auto und dachte immer: 'Was machste denn jetzt, was machste denn jetzt?' und dann habe ich ihn gefragt: 'Sag mal, kannst mich nicht leiden?' Und dann meinte er: 'Nee, nich direkt', aber er hätte schon unheimlich schlechte Erfahrungen gemacht mit Frauen. Weil die gemeint hätten, sie bräuchten verschiedene Aufgaben nicht zu machen, weil sie das nicht nötig hätten. Die haben sich halt selber nen Bein gestellt. Ich bin nicht so gewesen, ich hab halt alles mitgemacht und mich dann auch gut mit denen verstanden... Allein wäre ich nie auf die Idee gekommen, und ich find gut, daß es so Projekte gibt, daß man unter Frauen denn sehen kann, was man so kann. Bei nem Normalbetrieb, da wird man vielleicht dadurch, daß man mit Jungs zusammen ist, auch nen bißchen runtergedrückt oder traut sich nicht so, aus sich rauszukommen."

S.: "Nö, ich hatte nie das Gefühl, daß die mir als Frau besonders auf die Finger gucken, jedenfalls nicht die Kollegen. Höchstens die von anderen Betrieben, so Maurer, die gucken schon mal und dann 'Ach, woher kommste denn und wie ist das denn so?' aber das war mehr Neugier und so'n Staunen, aber kein Problem, ne ..."

D.: *"Die jüngeren, die sind da manchmal fieser als die Alten ... Nein, nicht Konkurrenz, das läuft so: Du kommst die Treppe hoch, und dann gucken 'se und gucken 'se, und dann verschwinden sie und gucken nochmal. Nach ner Zeit, wenn se Dich öfter mal gesehen haben, dann sagen se 'guten Tag' und werden langsam normal. Für mich ist das Wichtigtue-rei. Wenn se kleen und alleen sind, dann möchten se sich unterhalten, dann sind sie ganz klein mit Hut. Aber wenn se in der Masse sind, dann kommen die Sprüche: 'Hättest doch Bäcker werden können! Warum biste nicht Bäcker geworden, oder Frisör?'" und so. Die fühlen sich bedrängelt in ihrer Wichtigkeit. Die Älteren, die nehmen Dich so, wie de bist. Aber die Jüngeren, besonders in der Schule, da merkste das denn. Wenn denn die Lehrerin gesagt hat: 'Guckt mal die Mädchen, die haben gute Zensuren', dann kam halt immer so-fort: 'Aber dafür sind se in der Praxis schlecht.' Na ja, die ham's halt nötig, würd' ich sa-gen.*

Die haben in dem Betrieb noch einen weiblichen Lehrling im 4. Lehrjahr, mit der hatte ich aber nichts zu tun, aber sonst sind da alles nur Kerle, mindestens 50 auf einem Haufen, furchtbar. Und dann sitzen die da rum, und am ersten Tag gucken se dich alle an, und dann bemustern sie dich. Sowie ne Frau in der Nähe ist, hauen sie auf die Kacke, auf gut Deutsch gesagt, dann drehen se auf. Sonst normal untereinander gar nicht so. Wie ich da-mit umgegangen bin? Die haben ja so geredet, daß ich es höre. Nischt Böses über mich ... aber man merkt sofort, wenn ich irgendwo hinkomme, erstmal ist Stille. Und denn gucken se 3 mal, und denn gucken se nochmal, und der eine hat mich schon mal angededet: 'Oh, ne Elektrikerin habe ich ja noch nie gesehen, das ist ja selten!' Er meinte, er ist Tischler und hat ja nichts gegen Frauen auf'm Bau, aber Tischler würde er keinem raten, die müß-ten manchmal so schwere Türen und Sachen schleppen, das wäre für ne Frau zu schwer. Und manche behandeln einen wie blöd, so: 'Vorsicht, da ist Strom drin...!' - da hör' ich drüber weg. Mir macht das schon was aus, wenn es mich persönlich betrifft. Wenn es mei-ne Arbeit betrifft, nicht mal. Aber wenn so Sachen kommen: 'Guck Dir mal die an! Wie sieht die denn aus?', das verletzt mich schon, eben weil es mich persönlich betrifft. Um so öfter die dich sehen, um so mehr gewöhnen sie sich daran, ist so... Beim ersten Mal, dann gucken se alle wie'nen Auto, aber dann mit der Zeit ... Das hat mir die auch erzählt, die im vierten Lehrjahr ist, die ist nen türkisches Mädchen und arbeitet als Elektriker, das ist ja noch schlimmer. Die hat gesagt: 'Am Anfang kommen die Kommentare, und dann, nach 2 Wochen, dann ist das normal. Dann sehen sie Dich und dann akzeptieren sie Dich so, wie Du bist. Am besten, man reagiert garnicht drauf und macht seine Arbeit.'"

K.: *"Bei mir gab es keine Kommentare, kein dummer Spruch, sondern das Gefühl: 'Du bist o.k. so wie Du bist. Aber das hängt bestimmt damit zusammen, daß es jetzt das zweite Praktikum war und wir schon viel mehr Erfahrung haben. Nach dem Vorstellungsgespräch hatte ich zwar ein ganz blödes Gefühl und dann war ich ganz erstaunt, daß die sofort am nächsten Tag angerufen haben und gesagt haben: 'Klar, die nehmen wir.'"*

M.: *"Die Monteure hatten überhaupt nichts gegen Frauen, nur der Chef, der hatte so seine Vorurteile, nicht gegen das Projekt, sondern gegen Frauen allgemein. Ich kam am ersten Tag rein und dann hat er mir gleich einen Vortrag gehalten, ich solle mich drauf gefaßt machen, das wäre ziemlich schmutzig, das wäre keine saubere Arbeit ... Dabei finde ich gerade schön, daß man sich endlich mal so richtig bekleckern und schmutzig machen darf.*

Und jetzt beim zweiten Mal macht er so Einstufungen, was ein Lehrling können muß, und das unterteilt er dann in Jungen und Mädchen, z.B. daß ein Junge im ersten Lehrjahr 25 % können muß und ein Mädchen 10 %. Woher er das weiß? Das macht er so in seinem Kopf. Nein, andere Auszubildende haben die nicht. Die hatten noch nie Mädchen. Alle Monteure haben ihm auch schon erklärt, daß das Quatsch ist. Die haben gesagt, daß sie lieber Mädchen mitnehmen, daß wir wenigstens gut zuhören, daß wir anpacken, wenn wir sehen, daß es irgendwo was zu tun gibt, während die Kerle oft rumstehen. Die meinen, klar, daß ein Mädchel nicht so schwer heben kann, aber da kann man sich drauf einstellen. Dafür stellt sich ein Mädchel mit dem Kopf auf die Arbeiten besser ein. Wir haben viel mehr Geduld. Einer hat z.B. nie nen Verteiler angeschlossen, dabei ist das doch Pipikram. Aber das sieht der Chef in seinem Büro ja nicht. Auf der anderen Seite ... Er hat mir dann doch nahe gelegt, daß ich mein nächstes Praktikum wieder bei ihm mache. Vielleicht hat er da auf seine Monteure gehört, daß die gut ist, aber das ändert nichts an seinen Vorurteilen, daß Frauen im allgemeinen in die Küche gehören. Das hat er so wortwörtlich gesagt. Ne, bei dem tut das nicht weh, aber wenn das einer von den Monteuren gesagt hätte, dann wäre das schon sehr kränkend gewesen. Ich hatte keine Probleme, Fragen zu stellen oder um Hilfe zu fragen, keine Angst, daß die dann was über Frauen sagen würden. Wichtig ist doch nur, daß man sich vorher Gedanken macht und nicht Sachen fragt, die schon drei mal erklärt wurden. Wenn die merken, man will wirklich was wissen und interessiert ist, dann antworten die total gerne. Einer von den neuen Monteuren, der beim ersten Praktikum noch nicht dabei war, von dem war immer alles unter die Gürtellinie, aber das war egal, ob ich dabei war oder nicht, der war immer so, da hat er es halt zurückgekriegt. So wie Sprüche über Frauen am Steuer, da muß man nur reagieren können.

Da war auf der Baustelle immer noch ne andere Firma, und da war einer bei, der konnte mich nicht in Ruhe gelassen, der ist mir so auf den Senkel gegangen, mit anfassen und blöden Sprüche ohne Ende, und immer vor versammelter Mannschaft, immer wenn andere dabei sind, so richtig blöde bloßstellen. Zum Beispiel habe ich gerade Gips angerührt, dann kommt der und hält mir die Hände fest und kommt immer dichter ran. Ich kann mir das einbilden, aber ich habe mich da richtig bedroht gefühlt. Mir war das zu dicht. Ich habe gesagt: 'Laß mich los'. Oder er kommt da an, wackelt an der Leiter und zieht mir an den Beinen, und ich steh da oben mit schwerem Gerät und kann mich nirgendwo festhalten und sage: 'Noch einmal und ich trete'. Und zur Schwangerschaftsberatung wollt er mich schicken, und immer so'nen Befehlston, und ich wußte nicht, wie ich reagieren soll. Nachher biste zu zickig, siehst das zu eng... Nach ein paar Tagen habe ich den Spieß dann umgedreht. Ich bin nach Hause gegangen, die Tränen kullerten nur so, und ich hab mir nur immer gesagt: 'Ich laß den um's Verrecken nicht gewinnen!' Und als ich das erste Mal zurückgehauen habe, da hat einer von den Vorarbeitern, der richtig was zu sagen hatte, umgedreht, hat 'nen Lachkrampf gekriegt vom Feinsten und gesagt: 'Na, jetzt hat Dir aber endlich mal einer was gegeben!' Dann hat sich rausgestellt, der Typ hatte zuhause Ärger mit seiner Frau, und ich war ein rotes Tuch für ihn ohne Ende. Dann hatte ich erst Stoff, aber von dem Moment an habe ich mitgekriegt, daß die anderen auch nicht mit dem klarkamen. Die reden alle so laut, und ich mußte den auch erstmal anbrüllen. Der Chef, als der mal auf die Baustelle kam, hat gestaunt, wie ich klarkam. Da hab ich draus gelernt, wenn mir was nicht paßt, muß man gleich klar Schiff machen, nicht erst lange drüber reden."

D.: *"Die waren so allgemein gegen Frauen, aber Gründe dafür hat keiner gesagt, höchstens daß der Beruf sowieso mies ist, weil er so schlecht bezahlt wird."*

M.: *"Da kam eigentlich garnichts. Obwohl - bei der ersten waren die von Anfang an zu, so: 'Kannst ja gleich wieder gehen - und: hast eh keine Chance!' und bei der zweiten immer 'Wie geht's?' Und: 'Ist ja super, daß Du sowas machst und so.' Es gibt ja nicht so viele, die sowas machen. Die Einstellung, die die hatten, war von Anfang an entscheidend. Die beim zweiten Mal, die haben halt den Menschen in Dir gesehen und sich gefreut, wenn Du was kannst, und nicht immer geguckt, was Du nicht kannst. Ich war auch froh, daß ich einen zweiten Anlauf machen konnte und daß die so offen und so positiv waren, sonst hätte ich noch gedacht, alle Betriebe sind so wie der erste. Ich würde schon gern wieder zu dem zweiten Betrieb gehen, da hat der Chef auch zum Schluß gesagt: 'Oh, schade, daß Du gehst.'*

Einmal stand ich daneben bei dem einen Kunden. Der wollt halt wissen, wie der Wechselrichter funktioniert. Da meinte ich,: Ja halt das, das und das muß halt sein, damit sie bessere Einstrahlung haben. Und dann haben sie ihre meiste Leistung, die sie wollen. und so. Dann war er ganz verdattert, und kuckte so: Was, eine Frau die das weiß? So nach dem Motto. Und der Monteur: Ja ja, Sie können ihr schon glauben. Sie weiß das. Also war schon ganz OK."

Die Aussagen aus der letzten qualitativen Befragung, zwei Jahre später nach fast drei Ausbildungsjahren zu der direkten Frage nach der Bedeutung des „Frauenthemas“ für sie ergeben ein differenzierteres Nachdenken über die zunächst erst einmal nur beschriebenen Erfahrungen, aber sie zeigen auch das Zusammenwirken der Fremdheitsgefühle, des tiefen Bedürfnisses nach Normalität und der Verleugnung oder stillen Verzweiflung, daß sie dieses Thema in ihrem Berufsleben vermutlich nie loswerden, sie aber auch keine Lust auf eine immerwährende Kämpferinnenrolle haben:

K.: *"Das wird immer ein Thema sein, wenn es jemand thematisiert. Das heißt, wenn Dir jemand quer kommt auf eine bewußte oder unbewußte Weise, da muß man ein Leben lang mit umgehen. Ich weiß, daß ich das nie akzeptieren werde, weil ich das als Unterdrückung empfinde. Das ist natürlich in dem Moment anders, wo ich weiß, eine ganze Firma steht hinter mir und ich bin da in einem guten Rahmen. Es gibt doch schon handwerkliche Bereiche, da haben sich die Männer mehr oder weniger an die Frauen gewöhnt. Je weniger Frauen da sind, um so mehr ist es Thema. Ich war in vielen Bereichen die erste Frau. Elektroinstallateurin ist halt noch selten, Malerin und Tischlerin ist selbstverständlicher, aber auch nicht unbedingt leichter."*

Dz.: *"Während des Praktikums waren wir ja auch wieder nur mit Männern zusammen, das hat mich überhaupt nicht gestört. Ich finde, es kommt darauf an, was man für Kollegen allgemein hat. Wichtig ist, menschlich akzeptiert zu sein. Es hat keinen großen Unterschied gemacht, ob man allein oder ob noch eine Kollegin dabei ist. Für mich ist es überhaupt*

kein Problem, in der Minderheit zu sein - die Frage ist doch, ob es für die Männer ein Problem wäre. Aber ich hatte doch nie negative Erfahrungen im Praktikum."

T.: *„Na, begleiten wird das Thema ‘Frauen in Männerberufen’ einen bestimmt. Also, bei uns auf der Schule, sind es jetzt mehr Mädchen geworden. Vorher waren wir die einzigen so zwölf Mädchen, und jetzt im ersten Lehrjahr laufen da so vier fünf Mädchen so rum oder sechs. Also wird schon immer bekannter. Ich meine, es kommt immer darauf an, wie man mit diesem Problem umgeht. Also, ich habe keine Schwierigkeiten damit gehabt. Also, ich würde sagen, es ist eher weniger geworden. Es gibt auch welche, wo man schlechte Erfahrungen macht. OK, das gibt es auch. Aber ich war bis jetzt nur bei Guten und habe gute Erfahrungen gemacht.“*

N.: *„Bei mir ist das Thema: als Frau in einem Männerberuf eigentlich vom Tisch, also ich habe da keine Angst mehr, weil ich auch sehr gute Praktika hatte. Und die waren alle super nett, sind auch darauf eingegangen. Und ich habe die auch gefragt: Na, wie sieht es denn aus mit Frauen und so?, und die sind alle überzeugt davon, daß die Frauen besser sind als die Männer. Und dadurch hat sich das bei mir immer mehr abgebaut.“*

D.: *„Ja, ich hab mit dem Frauenthema eigentlich kein Problem, weil, wenn man in einem Betrieb länger arbeitet, dann schweißt das einen so zusammen, daß die Dich schon akzeptieren als Frau. Da bin ich mir ganz sicher. Bloß wenn Du nur kurzzeitig irgendwo bist, ist klar daß Dich am Anfang immer ..., na ja, daß sie verwundert kucken und erst mal schlucken müssen und erst mal testen, was die kann. Und da sie ja gesehen haben, was wir können, sag ich mal oder ich kann, haben sie es mittlerweile akzeptiert. Manchmal ..., es wird immer Tage geben, wo sie dir irgend etwas an den Kopf knallen. Aber damit muß man leben. Daß mir die Arbeit Spaß macht, daß ist im Vordergrund, daß es mir Spaß macht. Wenn es mir nicht Spaß macht Das liegt viel an der Arbeit, was ich gerade tue. Ob es gerade laut ist, leise ist und an den Kollegen natürlich auch. Wenn ich da so einen Griesgram neben mir hab, der nur meckert, macht's natürlich auch keinen Spaß. Oder so. Ich würde auch gern mit jemandem zusammenarbeiten. Ich kann mir nicht vorstellen jetzt, im Moment, nach anderthalb Jahren irgendwohin alleine hinzugehen und zu sagen jetzt mach mal da was. Noch kann ich nicht, ich weiß ja nicht wie es mit Junggesellen ist, ob die noch eine Weile mit so einem Gesellen Mitlaufen oder so, glaube ich schon.“*

Me.: *„Das Thema Frauen in Männerberufen hängt immer von den Leuten ab, die das dann hören sollen, sag ich mal. Es gibt solche und solche. Die Meisten, die dann halt eine Frau vor sich sehen und sich sagen, Ah, die kann ja. Die muß natürlich erst mal zeigen, daß sie was kann, damit sie sehen, Ah, die kann das, also scheinen ja Frauen nicht so schlimm zu sein. Die muß dann meistens erst mal überzeugen. Dann gibt es auch wieder andere, Ach nein, laß mal, oder so. Also es kommt ganz auf die Leute an, mit denen man es zu tun hat.*

Bei einem Mann ist das anders, das ist dann die Voraussetzung,: Der kann das - ein Mann ist ein Mann, der kann das. Eine Frau muß erst mal zeigen, daß sie was kann. Na, vom Prinzip her weiß ich schon was ich kann. Ich hab ja eine Menge gelernt und ich denke mal auch, daß ich das alles anwenden kann, so wie ich es gelernt habe. Aber ich denke mal, so ein kleiner Geist im Hinterkopf sitzt immer noch da und sagt: Na, wer weiß. - Na, immer

beweisen denk ich mal, mußt Du Dich ja nicht. Es wird meistens sein, daß du so die erste Zeit erst mal zeigen mußt, was Du kannst. Und wenn sie wissen, ja sie kann das, du kannst dich auf sie verlassen, die kann gut arbeiten und so. Das die dann selber merken, ja du kannst dich auf die Frau verlassen und kann sie auch mal alleine Das es dann so geht. Also am Anfang wird es immer so sein, denk ich mal. Es sei denn, diese Betriebe haben jetzt schon Erfahrungen mit Frauen, dann sagen sie: Na ja OK, können wir gleich so machen. Aber kommt dann halt ganz auf die Leute an. Dauerstreß mach ich mir auf keinen Fall.“

C.: *„Für mich direkt persönlich ist das Frauenthema eigentlich erledigt. Ich denke, man kann in jedem Beruf da irgendwie behaupten oder Fuß fassen.*

Also, das ist für mich gar nicht mehr so das Thema jetzt. Vielleicht, weil wir ja auch nicht tagtäglich draußen sind und dann damit konfrontiert sind oder So denke ich eigentlich gar nicht mehr darüber nach. Ich bin immer stolz, wenn ich mit den Arbeitsklamotten über die Straße laufe, und dann denke ich mir, ... Ja, ich bin eigentlich immer noch stolz darauf. Nein, und ich weiß nicht. Und im Praktikum war bis jetzt ... bei dem Praktikum auch jetzt nichts Negatives. Weil ich glaube, da ist es bei den ... Alternativenenergien ist es glaube ich auch häufiger, daß da Frauen sind. Da ist es nicht soEs ist irgendwie ganz anders, es ist nicht wie normal, sag ich jetzt mal, in einem traditionellen Handwerksbetrieb. Das ist schon etwas anderes, glaube ich. Weil da sind mehr Frauen im alternativen Bereich, und da wird man auch anders anerkannt. Da hat man überhaupt nichts gespürt.“

S.: *„Ja, also ich komme sowieso eigentlich so relativ gut mit männlichen Kollegen klar, und ich denke, wenn man sich selber denen gegenüber wie gesagt entsprechend verhält, dann ist es auch OK. Aber man muß dann mal sehen, man greift da nun mal in eine Männerdomäne ein, und man kann da nicht hingehen und sagen: Hier bin ich. Und jetzt wird sich alles nach meiner Nase drehen. Wer natürlich so auftritt, der wird untergebuttert, das ist ganz klar. Das würde ich aber genauso machen, also, wenn irgendwo jemand in mein Revier eindringt und dann auch noch alles umdrehen will, würde ich auch was jetzt machen. Na ja, erst mal sich dementsprechend irgendwo auch teilweise anzupassen halt, wie halt die Abläufe sind da. Und ansonsten einfach das Ding durchziehen. Also, ich bin da auch einfach auf dem Klowagen gegangen. Die haben mich zwar angekuckt wie sonst was, weil natürlich ihre Pinkeldinger da offen waren, aber wenn ich aufs Klo mußte, bin ich gegangen, bums, aus, basta, fertig. ... Also, ich denke, bis zu einem gewissen Grad muß man sich auch einfach selber da einfach hinsetzen und ein bißchen auch selbstbewußt natürlich auftreten und sagen: Hier bin ich. Aber man muß sich auch den Gepflogenheiten so ein bißchen anpassen und halt auch teilweise drüber wegsehen. Die haben teilweise schon ein Umgangssprache, da habe ich auch schon teilweise mit den Ohren geschlackert und habe gedacht: Na, aber hallo! Aber da muß man halt drüber weggucken, so reden die halt. Und dann der Ton gegenüber Lehrlingen: Wenn Du Lehrling bist, dann mußt Du Dir schon teilweise so: Na, machst Du's auch richtig? anhören, aber mit ein bißchen kontern teilweise kriegst Du sie schon wieder ruhig hin und ..., giltst halt auch manchmal als halbe Person. Und ein Lehrling ist einfach mal eine halbe Person, nicht weil man Dich nicht leiden kann, sondern Du bist ein Lehrling.“*

Kundenreaktionen

Betriebsinhaber argumentieren auf die Frage nach den Vor- und Nachteilen weiblicher Handwerker immer öfter mit der Reaktion der Kunden: sowohl positiv mit einer erwarteten besseren Kommunikations- und Dienstleistungsfähigkeit als auch negativ, daß weibliche Kollegen Kunden abschrecken könnten. Die Befragung nach Erfahrungen der Auszubildenden selbst mit den Kunden, bei denen sie eingesetzt waren, ergab noch kein klares Bild:

N.: *"Manche Kunden haben schon komisch geguckt, so 'ah, kleines Mädchen auch dabei', und dann haben manche gefragt wegen meiner kurzen Haare: 'Ist das nen Junge oder nen Mädchen?'. Das war nicht weiter schlimm, die haben sich dann mit mir unterhalten, er hat dann gearbeitet und ich habe die Werkzeuge angereicht, weil's schnell gehen sollte. Ich habe mich unterhalten und er hatte seine Ruhe (lacht), da war er mir immer sehr dankbar... Den Kunden war im Elektroberuf ne Frau eher ungewohnt, bei Malern kennt man das ja schon zum Beispiel, und dann haben sie gefragt: 'Wie sind sie denn dahin gekommen? Wieviel gibt's denn da schon von ihnen?' Das war auch Interesse, und die waren auch zufrieden."*

J.: *"Es gibt schon Kunden, die sind kooperativ, und andere sind furchtbar. Aber auch die von den anderen Gewerken ... In einer Wohnung gab es einen Fall, da ist einer vorbeigelaufen, der meinte: 'Was, ne Frau? Zu wem gehörst Du?' Ich dann: 'Elektro'. Da meinte er zu meinen Kollegen: 'Mann, habt ihr Glück.' Das war ein Gas-Wasser-Installateur. Der Spruch hatte für mich was Positives und was Negatives. Manche Kunden reagieren gar nicht besonders. Das Schlimmste war für mich in der ersten Woche, bei einem Privatkunden, der meinte zu mir: 'Ich bin zwar dafür, daß Frauen in Männerberufe gehen, aber ... das ist nichts für Sie.' Ich dann: 'Das macht mir aber Spaß, ich bin zufrieden.' Er: 'Aber trotzdem...' Das war so von Anfang an, da meinte der eine Geselle zu mir: 'Ach, laß den doch reden!' Das war dann wieder gut dabei."*

C.: *"Von Kunden gab es nur einmal ne Reaktion, so'n älterer Herr, der hat zu mir gesagt, er fand's klasse, aber hinterher hat er sich beim Gesellen über mich erkundigt. Aber manchmal gucken die so 'huch', wer kommt denn da? Aber ich habe schon gute Erfahrungen gehört aus 'nem Krankenhaus, wo die gesagt haben, sie würden sich total freuen, wenn plötzlich ne Gesellin vor der Tür stehen würde."*

N.: *„ Es wäre schön, wenn es mehr Frauen gäbe, weil ..., bei den Kunden merkst du das: Eine Frau? Habe ich ja noch nie gesehen! Das kommt ganz oft, also, fast bei jedem Kunden kommt das. Und da denke ich mal, beim Malern, da ist es ja eigentlich schon ausgeprägter. Da sieht man das öfters mal als bei Elektrik, daß man hier vielleicht irgendwie mehr Chancen schaffen kann, daß das Frauen erlernen können, daß man dazu offen ist.“*

Positive Reaktionen von Kunden erfolgen nicht automatisch: Es wird immer auch wichtig sein, wie die Kollegin vorgestellt und eingeführt wird.

Wichtig für die jungen Frauen - und das sollte im 2. Durchgang berücksichtigt werden - ist auch das bewußte Arbeiten an einer Rolle in der Minderheitensituation, die zu ihnen und ihrer jeweiligen Persönlichkeit paßt und die sie nicht dauerhaft überfordert. Nach den Beobachtungen meiner wissenschaftlichen Begleitungen scheinen sich typologisch zwei Rollenbilder - je nach Persönlichkeitstyp - zu eignen, eine Strategie zu entwickeln:

- die bewußte und akzeptierte Anpassung mit kleinen und kleinsten Veränderungsschritten (ohne sich als „Opfer“ zu fühlen)
- die selbstbewußte, teilweise kämpferische Haltung (ohne permanente „Rebellion“).

Die Rollenmuster des „Opfers“ oder der „permanenten Rebellin“ scheinen in der beruflichen Situation einer Elektroinstallateurin in einem Handwerksbetrieb zum Scheitern verurteilt.

4.7 Körperliche Belastung, Umgang mit Kälte und Dreck auf Baustellen

Zu den unbeliebten und nicht wirklich offen gehandelten Themen gehört die Frage nach der körperlichen Belastung, nach Dreck und Kälte auf zugigen Baustellen im Winter, die im Neubau und in der Altbausanierung ein Haupttätigkeitsfeld vieler Elektro-Firmen sind. Die Aussagen zu diesem Thema sind Ausschnitte aus Antworten zu anderen Themenkomplexen, in denen die eigene Haltung zu diesen Fragen eher beiläufig beschrieben wird:

Dz.: *„Ich war so enttäuscht bei den ersten beiden Firmen, weil ich dann ..., das Wetter spielt dann auch noch eine Rolle, weil wir durch Zufall immer bei Kälte da waren und daß ich immer auf Baustellen war - also ich besonders - wo ich ganz alleine war und wo kein Fenster war, keine Tür. Du hast gefroren. Du standest im Dreck. Und der dritte Praktikumsbetrieb hat mir wiederum Spaß gemacht. Da hatte ich auch gezweifelt bei den ersten beiden, ob das das Richtige für mich ist. Also wenn es so läuft“*

C.: *„Man darf nur nicht seine Schwächen zeigen, das mache ich nicht. Aber alles mache ich auch nicht mit, ich hab schon auch rumgemäkelt. Einmal, da war es total schrecklich, da sollte ich im Treppenhaus, da hatte ich wie immer die blödeste Leiter gekriegt, und stand da am Treppenabsatz und sollte mit dem Hammer die Decke aufschlitzen. Da ist mir*

alles ins Gesicht geplumpst, und ich immer: 'Ich will nicht mehr, ich will nicht mehr', das habe ich wohl nicht energisch genug gesagt, und die nur: 'Das schaffste noch.' Und einmal, da sollte ich sone Kabelrolle tragen, dick und schwer, und mußte die hinten in den Wagen hochstemmen, da wollte ich mir keine Blöße geben und war am Keuchen, 4 Männer hinter mir, und dann habe ich gesagt: 'Vier Leute stehen hier und keiner packt mit an', und dann kamen die auch. Aber ansonsten läuft das normal. - Und manche Gesellen, die haben immer wieder gefragt: 'Das willst du doch nicht ewig machen' oder: 'Willst du wirklich in dem Beruf bleiben?' Und dann, wenn ich gesagt habe, daß mir das schon ernst ist, dann kam: 'Das ist doch eigentlich nichts für Frauen.' Die wollten mir immer einreden, das das nix ist. Ihre Begründungen? Die meinten, daß das körperlich zu schwer ist. Und der eine hat mir gesagt, daß er keine Lust hat, immer für die Frauen mitzuarbeiten, auf'm Bau zum Beispiel. Immer will ich das sowieso nicht machen, immer auf der Baustelle rumkrauchen, ich mach noch was Weiterbildendes, auch wegen dem Körperlichen, ich habe keine Lust, nach ein paar Jahren nen kaputten Körper zu haben, bloß weil ich so eitel bin und jedem zeigen will, ich kann standhalten, ich kann's auch. Mein Stiefvater, der arbeitet auch auf'm Bau, der ist völlig kaputt, und das möchte ich später dann auch nicht. Aber zum Lernen ist der Beruf o.k.“

M.: *„Ich denke mal, das dürfte nicht einseitig sein - gerade dieser Installationsbereich, wenn man so eine Wohnung neu saniert, das geht auch zu sehr auf die Knochen. Aber auf Dauer kann ich mir ..., ich bin sehr für Emanzipation und ich ..., aber ich bin weit weit weit davon entfernt, zu sagen, ich kann alles was die Kerle können. Die können sich besser kaputt machen auf Dauer. Das ist gar nicht mein Ziel, daß ich mich mit einem Mann unbedingt messen möchte. ... Ich denke mal, nach einer Zeit kannst du dann eigentlich nicht mehr, weil du hast dann nicht mehr die Kraft dazu. Weiß nicht, ich mach daß vielleicht fünf, sechs oder sieben Jahre oder so.“*

D.: *„Na ja, auf jeden Fall kommt das auf die Arbeit drauf an. Wie gesagt, Stemmen ist nicht so mein Ding. Das mach ich zähneknirschend. Aber ansonsten Aber so Leitungen verlegen, so nageln, so Löcher bohren oder anschließen, verdrahten, so ein bißchen so überlegen wie ich jetzt was machen könnte, das mache ich gerne, sag ich mal. Bis auf das Stemmen ...“*

Sag ich mal, dieser Geselle hat mir sehr viel Selbstvertrauen gegeben, weil er gesagt hat, hier mach das und das und ich durfte wirklich alles bei ihm machen ohne Ausnahme. Bis auf vielleicht das ..., er hat ein bißchen mehr gestemmt als ich, weil er gemerkt hat, daß ich das nicht mag. Aber dafür hab ich eben unten weiter gestemmt oder die Leitung verlegt oder da genagelt, wo er sich nicht hinsetzen wollte. Na und da habe ich das z. B. gemacht oder so. Und ich durfte auch Telefon anschließen und er war im anderen Raum und meinte: 'Nagelst Du das Telefonkabel so herum, legst die Abzweigdose', hab ich alles ganz alleine gemacht. Er hat gesagt mach das, ohne daß jemand dabei war. Und dann hat er gesagt: 'Anderen Praktikanten konnte ich nicht alleine lassen, der hat alles verpfuscht und Du bist gut.' Ich sag: 'Na ja, ich lern es ja auch, das ist ein großer Unterschied.' Ja, na alles was man so ..., was er im Prinzip auch gemacht hat. Ich habe sogar mit ihm diskutiert, da waren wir auf so einer kleinen, einer ganz kleinen Baustelle, so ein Geschäft, was vermietet wurde, wurde neu installiert, war aber keiner drin. 'Hm, wie können wir den das

machen und das?’ Da hab ich ihn darauf gebracht: ‘Wir können es doch so ...’. Ich konnte bei ihm sogar Vorschläge einbringen und der hat sich damit ..., er hat gesagt: ‘OK, machen wir’s so.’ Dann hat er sich nach mir gerichtet, also kann man nicht sagen, daß er mich so behandelt hätte wie so ein ..., das fand ich ganz toll. Und dann haben wir’s so gemacht, wie ich das gesagt habe. ... Manchmal hat man keine Chance, wenn dann der Chef dann immer auf die Baustelle kommt. Oh, der Chef kommt heute und ..., der hat mich aber gar nicht groß beachtet.“

C.: *„Es gibt ja oft, gerade wenn man in einem größeren Betrieb ist, bestimmte Aufgaben - beispielsweise spezialisiert man sich. Man muß da nicht Wände aufstemmen oder Es kommt auch immer darauf an, dann machen bestimmte Leute das, und dann macht man halt etwas leichtere Arbeit, wie auch immer. Und es gibt ja auch Männer, die sagen, sie machen nur diese Arbeiten. Also, es ist eigentlich egal. Im Praktikum ist es dann auch vorgekommen, daß sie uns da teilweise die Arbeit aus den Händen genommen haben, daß sie gesagt haben: Nein, braucht Ihr nicht. Braucht ihr nicht schleppen, ist zu schwer. Da dachte ich teilweise auch: Was, das ist doch gar nicht so schwer. Warum lassen die uns nicht einfach? Da kam beispielsweise mal so eine Ladung, da mußten Metallschienen geschleppt werden. Und ich dann gleich so ran und eine Metallschiene geschleppt. Und das ging, und dann kam irgend jemand: Nein, nein, stell Du Dich mal dahin und nimm uns nur ab! Ich dann: Wieso jetzt? Ich habe weder geschnauft, noch hat mir irgend etwas weh getan. Ich dachte nicht, daß ich irgendwie den Eindruck gemacht hätte, daß ich irgendwie schlapp wäre. Aber der: Nein, nein, nein, bitte nicht! Wir machen das schon. Hach, und das ist dann mehrmals passiert. Wir hatten irgend etwas geschleppt, da wurde es aus der Hand gerissen. Na ja, ich weiß nicht, ob das irgendwie gentlemanmäßig war, daß sie irgendwie einen guten Eindruck machen wollten, oder Nein, das wird den Frauen dann meistens wiederum von den Männern vorgeworfen. Aber die haben es uns ja aus den Händen gerissen. Ich sagte immer: Ich kann das schon, ja, ist OK, ist OK. Aber ich glaube, daß würden die auch nicht machen, wenn wir jetzt tagtäglich dort arbeiten würden. Dann würden sie nach einer Weile auch sagen: Nein, jetzt kann sie das mal alleine. Daß sie Angst haben, für die Frauen immer mitschleppen zu müssen, habe ich oft gehört. Das habe ich im ersten Praktikum gemerkt. Da meinten sie: Nein, die sind mit Frauen nicht so zufrieden, weil sie müssen dann mehr Arbeiten für das gleiche Geld. Die müssen also die Arbeit von den Frauen noch mitmachen meistens. Und da habe ich gesagt, na ja, bei bestimmten Sachen kann schon sein, daß man dann da ... Deshalb sage ich ja, es gibt halt bestimmte Spezialisierungen in dem Beruf, und dann macht halt jeder, das was er am besten kann.“*

D.: *„Wir waren ja in verschiedenen Schulen. Unten im Keller, mußte ich ..., im Kriechkeller war das, Kriechkeller heißt, du kannst nur kriechen, da waren Ratten, da mußte ich auch mit rein. Und da kamen auch Kommentare von den Rohrlegern,: ‘Aber müssen sie aufpassen für die junge Frau, wenn da die Ratten ...’, und nicht daß sie gebissen wird. So nach dem Motto, aber war keine zu sehen. Aber überall das Rattengift. Dann mußtest Du da kriechen, ständig hattest Du dir den Schädel an irgend welchen Spinnweben gestoßen. Dann bist Du durch so einen tiefen Sand so richtig feiner Sand. Und dann mußtest Du da das Licht legen, noch hämmern und bohren und ... in so einem Kriechkeller. Und das war ja finster. Da ging es dann wirklich schon an meine Grenzen. Da bin ich ja auch noch hingegangen. Aber sowas ist ganz selten. Z. B. habe ich mich gefreut in den Ruderklub, da*

war ich richtig am See. Konnten dann draußen ..., hat zwar ein bißchen genieselt, aber es war mir egal. Da haben wir so eine Laterne aufgestellt. Das war mal was ganz Anderes, außer nur auf der Baustelle, bum bum bum und da ein Schalter und da Immer dasselbe macht keinen Spaß... “

D.: *„Es ging jeden Tag bis halb fünf und freitags bis um drei; ich war die einzige, die in ihrem Praktikumsbetrieb ziemlich lang arbeiten mußte. - Ich hatte halt Probleme mit den Dixie-Klos, und dann hab ich so um vier manchmal gefragt, ob wir nicht langsam einpacken könnten, weil ich ganz dringend mußte, und dann hat der Meister auch immer gesagt: 'Ja stimmt, das ist wirklich unzumutbar für Dich.' Da beschwert sich ja sonst keiner, die Männer stört das nicht. Irgendeiner müßte da doch mal saubermachen oder entleeren, so stelle ich mir das vor, die sind doch gemietet. Obwohl das so kalt war - ich hatte fünf Pullover an und drei Paar Socken - und ich war 5 m weg, da hat das gerochen, aber richtig fies... Ich hab vorher noch nie gesehen, daß Männer so oft auf Toilette gehen, rein - raus, alle drei Minuten. Na die trinken viel zwischendurch, auch mal nen Bier - ne, nicht die Elektriker, aber die Rohrleger trinken ab und zu mal nen Bier während der Arbeitszeit.“*

Zu der häufig von Männern geäußerten Warnung vor der hohen körperlichen Belastung gibt es eine interessante Untersuchung in der betrieblichen Praxis von Cynthia Cockburn³⁸, die die Einführung von neuen Technologien zur Erleichterung körperlicher Arbeit in englischen Betrieben untersucht hat. In dem Maße, wie die Arbeit körperlich leichter wurde, definierten die Männer ihre Arbeit als „technisch“ und die der Frauen als „nicht-technisch“, mit entsprechenden Unterschieden bei den Gehaltsforderungen.

„In meinen Gesprächen mit praktisch arbeitenden Ingenieuren über ihre Arbeit taucht immer wieder eine Art ‘10%’-Hürde auf. Das heißt, ein Mann beschreibt einen kleinen Teil seiner Arbeit, der mit vermeintlich absoluter Sicherheit jede Frau von dieser Arbeit abhalten würde, selbst wenn - ein ganz großes Wenn natürlich - sie die restliche Arbeit erledigen könnte“.³⁹

In der Bearbeitung der Gender-Aspekte mit den Auszubildenden und der Aufarbeitung ihrer Realitätserfahrungen muß auch diese 10%-Realität und das Motiv für männliche Warnungen vor der Ausübung dieses Berufs eingeordnet werden.

Ganz praktisch gehören zur Veränderung dieses vermeintlichen „Realitäts“-Bildes auch Fragen wie die nach der optimalen Arbeitsorganisation, dem effektiven Einsatz von Hilfsmitteln und der Einhaltung des Arbeitsschutzes, die oft bei männlichen Kollegen ihrem

³⁸ Cynthia Cockburn, Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-How. In: Das Argument. Hamburg 1988; hier referiert nach der Zusammenfassung bei: Erlemann, a.a.O., S. 23f.

³⁹ Cockburn, S. 193, zitiert bei Erlemann, a.a.O., S.24

Männlichkeitsbild widersprechen. Auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist zu prüfen, ob der Einsatz ausgebildeter Fachkräfte für schwerste Schlepp- und Stemmarbeiten sinnvoll ist und ob er nicht durch Aushilfskräfte übernommen werden kann.

4.8 Zeitanteile der Ausbildung - Ausbildung in verschiedenen Realitäten

Das Ergebnis der durch die Projektleiterin vorgenommenen Auswertung der Zeiteinheiten zeigt folgendes Bild:

Gesamt: Wochenzahl 1997 - 2001	195
Urlaub	21
Überbetriebliche Ausbildung ÜBA	11
Praktika	25
Eigene Baustellen	16
Zusatzqualifikation Solartechnik	9
Neue Technologien (easy, SPS, EIB)	15
Umweltbildung	7
Restzeit interne Werkstattarbeit	91

Die zunächst quantitative Auswertung macht deutlich, daß durch den sehr hohen Qualitätsanspruch an die interne Ausbildung, verbunden mit Zusatzqualifikationen in Solartechnik und Neuen Technologien der Zeitraum, der in der internen Ausbildungswerkstatt zugebracht wurde, weit über dem externen Zeitanteil zu Lasten der Erfahrungen in der betrieblichen Praxis liegt. Die erworbenen Schlüsselqualifikationen wie Selbständigkeit, Problemlösungsfähigkeit wurden von ihnen selbst nicht als besondere Kompetenz wahrgenommen. Diese Situation führte die jungen Frauen in eine „double bind-Situation“ widersprüchlicher Botschaften, die sie für sich selbst nicht mehr auflösen konnten:

- Intern lautete die Botschaft, daß eine möglichst hohe Qualifikation und ein Vorsprung mit einer Zusatzqualifikation wichtig für das Bestehen der Prüfung und für ihre künftige Bewerbung sein würde.
- Extern - in ihren Erfahrungen auf den Baustellen der Betriebe und in den Kommentaren ihrer betrieblich ausgebildeten Mitschüler in der Berufsschule - konnten sie ihre Ausbildungsvorsprünge weder in den neuen Technologien noch in der Solartechnik (mit Ausnahme der Praktika in Betrieben außerhalb der Elektro-Branche, die sich auf alternative

Energien spezialisiert haben) anwenden. Sie haben somit keine Verstärkung und Ermunterung erfahren, sondern ihre theoretischen Vorsprünge in der oben beschriebenen paradoxen Reaktion mit den Anforderungen der Praxis zum Teil eher abgewertet oder sogar als nutzlose Kompetenz erlebt.

Diese Verunsicherung spiegelt sich in ihren Beschreibungen über den Unterschied zwischen der Ausbildung bei LIFE e.V. und der Betriebsrealität⁴⁰:

N.: "Hier in der Werkstatt ist alles mehr theoretisch; man hat zwar die Brettschaltung, aber man muß sich räumlich alles selber vorstellen. Im richtigen Betrieb ist man mehr draußen, macht mehr Stemmarbeiten. Aber man kriegt nicht soviel mit, wenn man ein halbes Jahr mit einem Gesellen unterwegs ist und immer nur Leitungen verlegt und keine Schaltungen macht. Da ist das hier in der Werkstatt natürlich besser. So ein Mittelding wäre vielleicht gut, ein halbes Jahr im Betrieb und ein halbes Jahr hier in der Werkstatt - am Schluß vor der Prüfung natürlich mehr hier. Wir gehen ja schließlich hinterher in die Betriebe."

D.: "Was uns fehlt, ist das Schlitzen, das Leitungen unter Putz legen, verputzen, die Dosen einsetzen, so was fehlt uns doch. Vorteile im Projekt? Wir lernen hier im Projekt ne ganze Menge. Wenn ich mir im Betrieb, so in der Praxis den aus dem 3. Lehrjahr angucke, der hat noch nicht so viel gemacht, wie wir hier machen. Vieles weiß der nicht, vielleicht hat der auch nicht die Gelegenheit, ich weiß es nicht. Es stimmt schon, wir sind fachlich besser, aber in vielen praktischen Dingen fehlt uns die Übung. Wir sollten öfter so Projekte machen, wie z.B. das mit dem Kindergarten. - Die Arbeitszeiten waren gleich, auch Aufstehen. Beides hat Vor- und Nachteile. Im Winter ist es zwar in der Werkstatt wärmer, aber wenn man so unterwegs ist, da ist eine ganz andere Atmosphäre. Wenn man praktisch was tut, vergeht die Zeit viel schneller. Das war auch so, als wir mit der Gruppe im Kindergarten unterwegs waren. Das Lernen am Modell ist irgendwie langweiliger, die Realität draußen hat mehr Reiz. Aber ich finde unsere Ausbildung hier schon sehr gut."

T.: "Also bei der Kälte komme ich lieber hierher, das war eisig da oben auf dem Dach. Aber sonst finde ich beides gut, hier und im Betrieb. Der Unterschied: Auf'm Bau ist alles realistischer. Hier stehste in Deiner Installationskabine, kriegst ne Schaltung, baust sie auf. Auf der Baustelle, da stehste auf einmal im Raum, da mußst Du überlegen: Da mußst Du schlitzen, da mußst Du bohren, da mußst Du stemmen, da mußte die Leitung reinziehen, die kommt von da nach da, das sind viel mehr Meter Unterschiede. Ja stimmt, die Größe, und daß mehr handwerkliche Tätigkeiten vorkommen."

C.: "Jörg hat uns gesagt, daß wir hier mehr Einblick in verschiedene Gebiete haben als in Betrieben. Aber ich kann ja nur das arbeiten, was auf dem Markt gefordert ist, und wenn das halt nur Lampen anschließen ist ... Wir haben hier die Möglichkeit, auch andere Sachen zu lernen, z.B. so computergesteuerte Geschichten. Vom Gefühl her gehe ich lieber

⁴⁰ Zu beachten ist der Befragungszeitraum zu Beginn des 2. Lehrjahrs.

hierher, weil wir hier unter uns sind. Ich geh hier gerne her, weil ich immer weiß, wir sind hier nen gutes Team. Wenn hier nicht die Umgebung so gut wäre, dann hätte ich schon früher aufgehört, weil das auch nicht unbedingt mein Traumberuf war."

S.: "In einem Projekt hat man mehr theoretisches Wissen. Aber die anderen haben halt den Vorteil, daß sie mehr die Realität auch drinne haben, die werden auch eher angenommen als eine aus nem Projekt, wir haben halt die Praxis nicht drinne ... Wir sind automatisch viel, viel langsamer als die anderen, weil man es einfach nicht gewohnt ist, diese schwere körperliche Arbeit, diese extremen Anforderungen. Ich finde eigentlich beides gut, die Abwechslung zwischen Betrieb und Projekt. Auf der einen Seite mag ich es hier, dieses theoretische Wissen, und auf der anderen Seite auf'm Bau das Praxisnahe. Da kann man mal alles rauslassen, sich körperlich auspumpen bis zum geht nicht mehr, und dann groggy ins Bett fallen und am nächsten Morgen wieder los - das hat auch was."

D.D.: "Ich war viel weiter als die, die im 2. Lehrjahr oft mit mir waren. Das hat mich richtig stolz gemacht, ich konnte denen sogar erzählen, was ich da mache, da haben die geguckt, ganz toll. Das einzige, was Du da lernst ist das Verteilerkästen verdrahten, aber das habe ich hier auch schon gekonnt. Das einzige ist, daß Du hier nicht stemmst, nicht so die Hektik mitkriegst... Im theoretischen Wissen war ich denen weit voraus, und Geschick mit Steckdosenanschießen und Verteilerkästen lernst Du hier haargenau so - und das mache ich auch viel schneller und viel sauberer als die anderen. Bloß das Stemmen und Bohren halt nicht, das nicht. Das lernt man da, auch das optische Denken, das sich Vorstellen-Können wo was hinkommt ... Wenn Du jetzt in nem leeren Raum stehst, und die erzählen jetzt: 'Da inner Mitte kommt ne Wand, und da kommt das Bad, da kommt das Wohnzimmer, und Du siehst ja nichts, Du weißt ja nichts konkret, aber wir müssen schonmal die Leitungen reinschmeißen, bevor sie die Decke zumachen, Zuleitungen dahin und dahin, das ist noch schwer, aber da kriegt man Routine. Das ist das, was man aber hier sieht. Du kriegt da auch Pläne, wie hier, aber mußt Dich mit anderen Gewerken absprechen. Da kommt der eine und will seine Wand zumachen, und du hast die Leitungen noch nicht drin. Das ist da auch anderes als hier. Und der Streß ... Hier kannst Du in Ruhe machen, kannst Musik hören ... da ist Streß. Aber mir macht das nichts aus, ich will ja auch was lernen."

K.: "Ich weiß nicht genau, wie es bei einer Betriebsausbildung ist. Aber was ich so gehört habe von Betrieben - wenn da halt bestimmte Sachen nicht vorkommen, dann ist es halt nicht, dann lernt man das eben nicht. Das finde ich besser an der Projektausbildung. Aber ich habe Angst, daß ich nicht schnell genug bin für die Marktwirtschaft, nicht fit genug, daß ich die ganz normalen kleinen Fehler nicht schnell genug durchschaue und nicht locker damit umgehen kann, daß die zum Lernen sind. Die anderen haben das in dreieinhalb Jahren halt als Routine drauf. Es sind zwei unterschiedliche Schwerpunkte, Projekt und Betrieb, vielleicht kriegt man das ja durch die Praktika rein, aber ich befürchte halt, daß das dann mein Manko ist, daß ich halt viele Bereiche kennengelernt habe, aber nicht mal eben ganz schnell was machen kann. Nein, das hat mir niemand gesagt, das habe ich mir selber so zurechtgebastelt, weil das einfach so ist. Doch, o.k., einige haben auch aus Erfahrung so mit mir gesprochen, ich glaube im ersten Praktikum, da hat der Meister zu mir gesagt, das wäre halt das Manko der Projektausbildung, daß die Leute nicht auf Zack sind. Das sehe ich doch bei mir selber: Da stehe ich dann plötzlich in der Wirklichkeit und finde

das unreal. Da kann ich dann nicht alles wieder rausreißen und mache es eben noch einmal, sondern es muß gleich sitzen. Das reduziert sich auf den richtigen Handgriff. Ich glaube, daß wir für irgendwas bestimmt 10 Minuten länger brauchen. Wenn wir fertig sind und unseren Gesellenbrief haben und irgendwo probearbeiten gehe und die dann merken: Es läppert sich ja, und die wird ja überhaupt nicht fertig... Ich muß das auch für mich selber haben, den Eindruck, daß ich richtig gut bin... Nein, wir lernen hier nicht zuviel Theorie oder zu viele Sachen. Im letzten Praktikum habe ich gemerkt, daß Elektriker nicht = Elektriker ist. Manche lernen halt nur Haus-Elektriker, indem sie halt nur Haus-Installationen machen. Ich habe mich da schon öfter mit unserem Meister drüber unterhalten, der schon in sehr vielen Bereichen gearbeitet hat, und der meinte auch: 'Berlin ist nicht die Welt und ich möchte Euch für mehr vorbereiten, daß Ihr rauskommt und andere Sachen macht.' Hier hocken zu bleiben, ist auch nicht mein Ding. Wenn es möglich ist, die Ausbildung weiter zu fächern, ist das doch toll."

M.: "Der Unterschied ist meistens der, daß man im Betrieb meistens sehr festgelegt ist. Im Betrieb regelt sich alles extrem nach der Auftragslage. Wir haben in der Zeit viele Havarien gehabt, viele Steckdosen, Schläuche, Treppenbeleuchtungen wechseln, während wir hier viel umfassender und ganz andere Bereiche lernen, heute mal ne Wechselsprechanlage oder morgen ne Ampelanlage und übermorgen ne Wechselschaltung. Man kann wirklich alle Bereiche kennenlernen, das finde ich gut. Wir kriegen ja auch die Praxis durch unser Praktikum, das könnte vielleicht noch ein bißchen mehr sein. Aber von der Ausbildung her finde ich es hier besser. Was ich so von anderen Lehrlingen aus Betrieben höre oder im Bekanntenkreis, da ist unser Wissensstand hier ein ganz anderer. Das haben sogar die Monteure gesagt."

D.: "Im Projekt hat man Theorie-Unterricht und feste Arbeitszeiten. Im Betrieb hat man viel mehr Überstunden, man muß die Aufträge schaffen. Wir haben nicht soviel Praxis, aber wir können hier die Praxis durch Brettschaltungen vertiefen und uns auf Prüfungen und Klassenarbeiten vorbereiten. Dann können wir hier Hausaufgaben machen und Berichtshefte schreiben. Im Betrieb ist man von morgens bis abends unterwegs, hat keinen Theorieunterricht oder vielleicht nur kurz vor der Prüfung."

M.: "Im Betrieb hast du die Arbeit, die so anfällt und hast immer zu tun. Hier kriegst Du Dein Aufgabenblatt, und dann nimmst Du Dein Brett und haust die Schaltungen drauf, dann wird die kontrolliert und zensiert und dann wieder abgebaut. Auf der Baustelle, das bleibt stehen, was einmal dran ist, wird nie mehr abgerissen. Wenn's gut ist, ist es gut, aber manchmal, wenn man Scheiße gebaut hat, ist man auch froh, daß man alles wieder abreißen kann. Für mich ist das o.k. so, diese Mischung Betrieb - Projektwerkstatt."

Als Fazit lässt sich festhalten, daß spätestens ab dem 2. Lehrjahr die besonders hohe Qualifikation der StrOHMerinnen® in den Betrieben auch angewandt werden sollte und dort auch bei ihrer Einsatzplanung bekannt ist und berücksichtigt wird. Sonst können die jungen Frauen kein Selbstbewußtsein und keine echte Akzeptanz für die Vorzüge ihrer Ausbil-

dung und ihrer Kompetenzen entwickeln. Die Bildungsforschung weiß heute mehr über den engen Zusammenhang von Arbeit und Lernen für die Entwicklung beruflicher Kompetenz:

„... weil Kompetenz sehr viel mehr ist als explizites Wissen, das sehr ökonomisch in institutioneller Aus- und Weiterbildung angeeignet werden kann. Es enthält zusätzlich implizites oder Erfahrungswissen, das tätigkeitsbezogen und kontextspezifisch ist... Kompetenzentwicklung funktioniert nur, wenn sie für die Personen wichtig ist. Diese (emotionale) Wertung ermöglicht es, daß personelle Ressourcen, z.B. Lernanstrengungen, mobilisiert werden (...) Ein solches Zusammenspiel kognitiver, motivationaler und emotionaler Prozesse in Kompetenzentwicklungen bedarf der Einbettung in einen Kontext, der für die betroffene Person eine Perspektivplanung und damit der Verwertungen der Resultate der Kompetenzentwicklung zuläßt.“⁴¹

Da keine der Auszubildenden im Zuge ihrer hoch geschätzten Berufsausbildung mit hohen kognitiven Leistungsanteilen ihre Kompetenzentwicklung in eine berufsbiografisch klare Perspektive einbetten konnte, blieb dieser komplexe Entwicklungsprozeß bei den Auszubildenden irritiert und schlug sich in der deutlich geäußerten Unsicherheit nieder, trotz objektiv guter Noten, Praktikumsbeurteilungen und Prüfungsergebnissen. Man mag diese Ergebnisse dem Faktor der Außerbetrieblichkeit der Ausbildung zuordnen.

Darüber hinaus wirkt aber zusätzlich ein anderer Mechanismus: Angesichts ihrer extremen Minderheitensituation ist die Orientierung an der von ihnen erlebten Praxis-Norm ein für sie gefährliches Unterfangen und führt zu der bereits von der Forschungsgruppe der Humboldt-Universität beobachteten paradoxen Reaktion. Auch das Ausbildungsteam der StrOHMerinnen® ist von der in sich zunächst logischen Annahme ausgegangen, daß „höhere Qualifikation“ = „bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ bedeutet, eine Annahme, die inzwischen von der Frauenforschung in zahlreichen Untersuchungen widerlegt wurde:

„Um ganz deutlich zu werden: Durch technische Qualifikation können Frauen die hierarchische Geschlechterordnung nicht verändern... ‘Die Positionszuweisung der Geschlechter

⁴¹ Bärbel Bergmann, Kompetenzentwicklung - eine Aufgabe für das gesamte Erwerbsleben. In: QUEM-Bulletin 3/2001, S.

innerhalb eines hierarchischen Ordnungssystems erweist sich als Konstante gegenüber dem angeblichen Gleichmacher Qualifikation“⁴² (Hervorhebung A.C.)

In der Bewertung und Schlußfolgerung für den nächsten Ausbildungsgang bedeutet das zum einen, bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe gezielter vorzugehen und bei der Auswahl erweiterte Kriterien zu berücksichtigen:

- Offenheit gegenüber Frauen im Handwerk
- Wahrnehmung des hohen Ausbildungsstandes und praktische Anwendungsmöglichkeiten für das Gelernte incl. der Zusatzqualifikationen
- Mindestgröße und wirtschaftliche Zukunftsorientierung des Betriebs
- ggf. auch Personalentwicklungsabsichten.

Darüberhinaus ist es unterstützend genauso wichtig, den jungen Auszubildenden ein Bewußtsein zu vermitteln über ihre Fremdheits- und Nicht-Dazugehörigkeitsgefühle und die Mechanismen, die zu ihren Selbstabwertungstendenzen führen, die nichts mit ihrer tatsächlichen Qualifikation zu tun haben, sondern mit der Situation einer sehr kleinen Minderheit in einer Dominanzkultur.

⁴² Christiane Erlemann, Wege aus der Marginalität. Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.“ In: Soziale Technik. Zeitschrift für sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung 1/2001, S.19. Sie zitiert Ulrike Teubner, Geschlecht und Hierarchie. In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Frankfurt/M. 1992, S. 46

5 Die 2. Schwelle: Übergang von der Ausbildung in den Beruf - von der StrOHMerin® zur Elektro-Installationsgesellin

5.1 Verbleib der StrOHMerinnen® fünf Monate nach Beendigung der Ausbildung

Verbleibserhebung vier Monate nach dem Ende der Ausbildung (Juli 2001):

Arbeit als Elektroinstallationsgesellin / Betrieb	1
Arbeit als Elektroinstallationsgesellin / Zeitarbeit	1
befristete Arbeit (Qualifikation teilweise nützlich)	1
Anmeldung an weiterführende Schule / Fachabitur (Absicht: Ingenieurstudium)	3
fachbezogene Weiterbildung (Technische Service-Kraft)	1
fachfremde Arbeit (Fahrdienst)	1
arbeitslos	2

Die beiden arbeitslosen jungen Frauen berichten, daß sie bei ihren Bewerbungsversuchen an ihrem nicht vorhandenen Führerschein gescheitert sind. (Im Handwerk ist wegen Baustelleneinsätzen und Materialtransporten der Führerschein eine unabdingbare Voraussetzung.) Junge Menschen, die familiär bei den Führerscheinkosten nicht unterstützt werden können, sollten diese Basiskompetenz in vielen Berufen während der Ausbildung gefördert erwerben können, mit einem vertretbaren Eigenanteil. Einige der ehemaligen Auszubildenden regen auch an, daß der Erwerb eines „Schweißer-Passes“ für ihre Bewerbungen bei Betrieben nützlich wäre und in der Ausbildung angeboten werden sollte – wobei – wie das Ausbildungsteam betont - eine erneute Erhöhung externer Ausbildungsanteile zu Lasten der Qualität der internen Ausbildung führen könnte.

Dieser schnell einleuchtende Grund erhellt aber nicht die Tiefen der Problematik, die sich mit der Entscheidung für den dauerhaften Verbleib im Ausbildungsberuf subjektiv bei den jungen Frauen (und objektiv bei den Betrieben, vgl. Abschnitt 2.4) abspielen.

Der hohe Anteil der jungen Gesellinnen, die sich für Fort- und Weiterbildung oder mehr oder weniger fachfremde Berufe entschieden haben, gibt zum Nachdenken Anlaß. Unproblematisch ist die Entscheidung der drei ehrgeizigen jungen Frauen zu bewerten, die sich für Fachabitur und ein fachbezogene Studium im Ingenieurbereich entschieden haben. Das entspricht der Altersquote in allen Ausbildungsgängen und ist ihrer Qualifikation und ihrer Karriereorientierung gemäß. Nicht einsichtig ist dagegen der Fall der beiden jungen Frauen, die unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung mit guten bis durchschnittlichen Ergebnissen wegen mangelnder Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt (Begründung: das falsche Geschlecht) in Kurse vermittelt wurden, die ihnen fachlich nichts Neues bieten können, eine der beiden arbeitet allerdings zur Zeit in einem nur teilweise ihrer Qualifikation entsprechendem Bereich. Auch der schnelle Wechsel in Zeitarbeit oder eine gänzlich fachfremde Arbeit (alleinerziehende Mutter mit Kind) ist eher aktuellen Finanznöten und Ängsten vor den Schwierigkeiten auf dem Facharbeitsmarkt geschuldet als einer auf ihre Qualifikation bezogenen Bewerbungsstrategie.

5.2 „Da stehe ich dann plötzlich in der Wirklichkeit und finde das unreal.“ Neuere Forschungsergebnisse zum Verbleib von Frauen in technischen Berufen

Das zögerliche Verhalten der jungen Gesellinnen gegenüber ihrem Einstieg in den erlernten Ausbildungsberuf resultiert aus einer Vielzahl von Faktoren:

- Angst, den Praxisanforderungen nicht zu genügen (vgl. Abschnitt 4.5)
- Unterschätzung der eigenen Qualifikation als Ergebnis subtiler Abwertungen
- Angst vor Fremdheit und der Minderheitensituation (der immer wieder ausgesprochene Wunsch nach „Kollegialität“ und „Akzeptanz“: ‘ich muß das Gefühl haben, die stehen hinter mir’)
- reale Diskriminierungserlebnisse (Arbeitsamt, Bewerbungsverfahren⁴³).

⁴³ Die Erfahrung, auf dem Arbeitsamt als Frau in dem Beruf nicht vermittelbar zu sein, sprach sich schnell in der Gruppe herum, genauso wie ein Gespräch mit einem Firmeninhaber, der kein ermutigendes Wort bereit

Dieser komplexe Sachverhalt ist vom Träger verstanden worden, er wird gemeinsam von den Praktikern der Ausbildung und qualifizierten Experten aus Wissenschaft und Beratungseinrichtungen bearbeitet und curricular umgesetzt - letztendlich eine weitere Optimierung der „Push“-Faktoren.

Wie dringend an der anderen Seite der Brücke, bei den Betrieben, gearbeitet werden muß, zeigen auch andere Untersuchungen, die inzwischen vorliegen. 1998 führte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit eine detaillierte Studie über den Arbeitsmarkt-Verbleib der Absolventen akademischer Berufe durch. Diese Studie legte erstmalig genaue statistische Zahlen vor, daß Frauen in Ingenieurfächern bei Studienabschluß zunächst deutlich häufiger und länger arbeitslos sind als Männer, und zwar deutlich über dem ohnehin höheren Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen. „Die Arbeitslosenquoten der Bau- und Elektro-Ingenieurinnen mit Uni-Abschlüssen liegen fast dreimal so hoch wie bei den Bau- und Elektro-Ingenieuren.“⁴⁴ Im Zeitverlauf gleicht sich die Arbeitslosigkeit der Geschlechter an, wobei nicht erfaßt wurde, wie viele Frauen aufgegeben und den Beruf gewechselt haben und auf diese Weise die Statistik verbessert haben.

Fazit der IAB-Studie, das wohl auch für die StrOHMerinnen® gilt:

„Um mehr Frauen für Fächer wie etwa Maschinenbau und Elektrotechnik zu gewinnen - in letzter Zeit auch angesichts des Nachwuchsmangels hier wieder verstärkt diskutiert - reicht es nicht, Motivation zu fördern oder Curricula zu modifizieren. Vielmehr müssen auch die Beschäftigungschancen für Frauen verbessert werden.“⁴⁵

Christiane Erlemann benennt in ihrer Dissertation über Umsteigerinnen aus dem Ingenieurberuf als Ursachen auch „Widerstände durch vorbewußte Einstellungen“:

hatte, sondern - vermutlich durchaus gut gemeint - länger als eine Stunde über die voraussichtlichen Schwierigkeiten für eine junge Frau in diesem Beruf redete.

⁴⁴ Franziska Schreyer, IAB-Kurzbericht 14 vom 29.9.1999, S.2

⁴⁵ a.a.O., S.1

„Eine Ingenieurin verkörpert ein gleichberechtigtes Gesellschaftsmodell, indem sie männliches Dominanzstreben auf drei Ebenen widerlegt: Sie ist berufstätig, sie ist qualifiziert ... und sie bewährt sich auf einem ‘männlichen’ Gebiet.“⁴⁶

Auch diese Faktoren gilt es zu berücksichtigen, wenn man von den zu verstärkenden „Pull-Faktoren“ spricht. Bei den „Push“-Faktoren wie Ermutigung, Qualifikation und Schlüsselkompetenzen kommt es wiederum darauf an, den jungen Frauen so etwas wie „Gender-Kompetenz“ zu vermitteln, die eine Distanz zu ihren unmittelbaren Erfahrungen ermöglichen kann und durch besseres Verstehen und Einordnen die Beschädigungen durch Selbstabwertungsprozesse verhindern könnte.

Für die Genderkompetenz - und dann noch in einem Bereich wie dem Handwerk - gibt es noch keine ausgearbeiteten Methoden: Da handelt es sich um einen echten Entwicklungsbereich. LIFE e.V. hat sich die Aufgabe gestellt, gemeinsam mit dem Team der StrOHMerinnen® und mit dem Transfer der Erkenntnisse dieser Wissenschaftlichen Begleitung in der 2. Auflage des StrOHMerinnen®-Projekts an einer Verbesserung des Curriculums zu arbeiten unter den Aspekten

- Entwicklung von „Gender-Kompetenz“
- Entwicklung der Schlüsselqualifikationen
- Entwicklung von berufsbezogener Dienstleistungskompetenz
- Begleitung der Betriebspraktika und Verstärkung der Betriebskooperation unter Gesichtspunkten der Personalentwicklung und Kompetenzförderung.

Erste Schritte zu einer Qualitätsentwicklung für diese Kompetenzbereiche hat LIFE e.V. durch einen Experten- und Praktiker-Workshop im Oktober 2001 bereits in die Wege geleitet, in dem Grundlagen für die Ergänzung und Optimierung der Ausbildungs- Curricula erarbeitet wurden und Aufträge für die weitere Arbeit präzisiert wurden. Diese neuen Elemente sollen im bereits angelaufenen zweiten Durchgang der Ausbildung angewandt und in der Praxis erprobt werden.

⁴⁶ Christiane Erlemann, Umsteigerinnen - Eine qualitative empirische Studie zum Verbleib von Hochschulab-

6 Bilanz

Bei Überprüfung der 1998 formulierten und präzisierten Ziele und Prioritäten⁴⁷

- für die Auszubildenden
- für das Projekt
- für die Profilierung von LIFE e.V. als Partner der Wirtschaft

ist drei Jahre später zu bilanzieren:

Priorität	& Ziel	Punkte 1998	2001
Ziele für die 13 AZuBis			
1.	persönliche Initiativbewerbungen fördern	7	erfolgt
2.	individuelle Zielklärung an der "2. Schwelle" mit jeder einzelnen AZuBi		6 z.T. erfolgt
3.	Mentoringprojekt	3,5	für die, die es wollten
4.	Kontaktpflege nach der Ausbildung (Stammtisch, Einsatz als Multiplikatorin)	3	noch nicht erfolgt
5.	eigene Existenzgründung fördern / Meisterstipendien / Betriebsübernahme	0,5	nicht erfolgt
Ziele für die Zukunft des Projekts "StrOHMerin"			
1.	Verbundausbildung "Life als Partner der Wirtschaft"	7	Schritte eingeleitet ⁴⁸
2.	Zweite Auflage mit leichten Änderungen (Nutzung der vorhandenen Entwicklungsarbeit)	6	erfolgt
3.	Projekt Kombiausbildung "Mechatronikerin im		(noch?) nicht

solventinnen im Ingenieurberuf. Dissertation, Dortmund März 2001, S.19

⁴⁷ vgl. Kapitel 3.2

⁴⁸ z.B. durch die Kooperation mit der Innung bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe, Veränderung der Curricula entspr der Anforderungen der Betriebe, Kooperation zur Verbesserung der Chancengleichheit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks

Handwerk" / Verbindung Elektro + IuK-Technologien	3	erfolgt
4. Verstärkung der Dienstleistungsqualifikation ("vom tüchtigen Gesellen zum kompetenten Dienstleister")	0	in Bearbeitung

Ziele für LIFE : Ausbildung in Partnerschaft mit der Wirtschaft

1. Lehrgänge anbieten a) Solar / Photovoltaik nicht)		(noch)
b) Steuerungstechnik (konventionell / computergesteuert)	10	erfolgt
2. Assessment-Center entwickeln zur Potentialermittlung und als Dienstleistung für die Wirtschaft	8	Projektstart 1.11.2001
3. PR-Kampagne zur Frauenförderung (Modellbetriebe, evtl. Frauenförderpreis)	6	erfolgt ⁴⁹
4. Programm zur Betriebsübernahme, Nachwuchs- und nicht Meisterinnenförderung entwickeln	4	(noch?) erfolgt
5. Existenzgründungen eigener Teilnehmerinnen beraten	4	nicht erfolgt
6. Landesprogramm NRW "Frauen im Handwerk" auf Berlin übertragen	3	nicht erfolgt
7. Jobrotation flexible Arbeitszeitoffensive / Telearbeit Kundenumfrage zur Dienstleistungsqualität im Handwerk.	ohne Punkte	nicht erfolgt

Bilanzierend ist festzustellen, daß die Mitarbeiter/innen des Trägers und des Projekts in hohem Maße die Ziele verfolgt haben, die durch sie selbst beeinflusbar waren. Naturgemäß schwieriger sind Erfolge in den Bereichen zu erzielen, für die Partner in der Wirtschaft gebraucht werden.

⁴⁹ Herausgabe einer gemeinsamen Broschüre mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks zur Förderung der Chancengleichheit im Handwerk auf Initiative von LIFE e.V.

Neben den Unterzielen ist natürlich bei der Gesamtbilanz noch einmal auf das Hauptziel und den bemerkenswerten und wichtigsten Erfolg des Projekts: der Erwerb des Gesellenbriefs (mit zum Teil exzellenten Noten) von allen Auszubildenden und eine zertifizierte Zusatzqualifikation - hinzuweisen. Insgesamt gab es im Lauf der Ausbildung bei der Gesamtzahl von 13 Auszubildenden nur einen Ausbildungsabbruch. Mit diesen Ergebnissen liegt das StrOHMerinnen®-Projekt weit über vergleichbaren Wirtschaftsdaten - aber eben angesichts der beschriebenen und analysierten Situation auch ein Pyrrhus-Sieg.

Mit dem Projekt StrOHMerinnen® hat LIFE e.V. den Beweis erbracht, daß die Potentiale von Männern und Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gleich sind - ein weiteres Plädoyer für eine radikale Gleichheit der Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten beider Geschlechter. Entscheidend ist der Unterschied, der in den Selbstkonzepten der Individuen entsteht, je nachdem, ob sie in Übereinstimmung mit den Geschlechterstereotypen leben (das ist die Mehrheit der Jungen, die sich für Mathematik und Technik interessieren) oder in Selbstkonzepten, die sich in Abgrenzung zu den Geschlechterstereotypen befinden (für die Mehrheit der wenigen Frauen in diesem Bereich). Das führt zu Unterschieden in der Realisierung von Interessen, Wissen und Kompetenzen.⁵⁰

Entscheidend wird sein, daß sich die Potentiale nur dann festigen und entwickeln können, wenn sie wahrgenommen, angenommen und geschätzt werden. Da stehen die kompetenten jungen Gesellinnen und ihr kompetenter Ausbildungsträger LIFE e.V. immer noch am Anfang.

⁵⁰ vgl. die Analyse von Sigrid Metz-Göckel, Technik- und Naturwissenschaftspotentiale von Frauen - mehr als nur eine Ergänzung? In: Doris Happ, Ulrich Wiegand (Hg.), Beruf - Bildung - Bewußtsein: Frauen im Trend. München 1990, S.116-127

7 Literaturliste

Bergmann, Bärbel: Kompetenzentwicklung - eine Aufgabe für das gesamte Erwerbsleben. In: QUEM-Bulletin 3/2001

Cockburn, Cynthia: Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-How. In: Das Argument. Hamburg 1988

Cordes, Annemarie: Schwankender Boden - Land in Sicht. Ergebnisse der Wissenschaftlichen Begleitung von LISA - Land in Sicht, Ausbildungsprojekt Mädchenschiff 1993-1998. Hrsg. von der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin 1999

DeGEval News, 4. Jg., No. 1/Febr. 2001

Ergebnisstudie von Infas Sozialforschung: Förderung neuer Berufsfelder für Frauen, insbesondere im Handwerk. WHKT (Hrsg.), Düsseldorf 1997

Erlemann, Christiane: Wege aus der Marginalität. Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. In: Soziale Technik. Zeitschrift für sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung 1/2001

Erlemann, Christiane: Umsteigerinnen - Eine qualitative empirische Studie zum Verbleib von Hochschulabsolventinnen im Ingenieurberuf. Dissertation, Dortmund März 2001

Glomp, Ingrid: Physik, Chemie: Trennt die Geschlechter! In: Psychologie heute, Juli 2000

Klatt, Rüdiger, Richter-Witzgall, Gudrun (sfs Dortmund): Expertise im Auftrag der MFJFG NRW: Frauen in Zukunftsberufen. Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung. Sozialforschungsstelle Dortmund, 2000

Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmungen und Verwaltungen. Wiesbaden, 1997, S.77-89

Knapp, Gudrun-Axeli: Werkstattbericht aus der Begleitforschung zum Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Wilhelmshaven. Aus: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik - Chancen für die Zukunft. Dokumentation der Fachkonferenz vom 14./14.12.1999, Bonn

Kucera, Gustav: Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk - unter besonderer Berücksichtigung der Frauen. Ebd., S.36-72

Küllchen, Hildegard: Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld 1997

Marburger, Helga: Die Fremdheit der Geschlechter. In: Schäffter, Ortfried (Hrsg.): Das Fremde. Erfahrungsmöglichkeiten zwischen Faszination und Bedrohung. Opladen 1991

Metz-Göckel, Sigrid: Technik- und Naturwissenschaftspotentiale von Frauen - mehr als nur eine Ergänzung? In: Doris Happ, Ulrich Wiegand (Hg.), Beruf - Bildung - Bewußtsein: Frauen im Trend. München 1990, S.116-127

Pilotstudie LIFE e.V. / Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin / Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Auswahl- und Einstellungskriterien von Auszubildenden und Gesellen/innen in Handwerksbetrieben. Eine empirische Studie unter Handwerksmeister/inne/n. Berlin 2000

Projekt „Balancing Competencies“: Fallanalyse des Projekts StrOHMerin®, Gieseke, Wiltrud u.a., Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik der Humboldt-Universität Berlin, Entwurfsversion August 1999

Schreyer, Franziska: IAB-Kurzbericht 14 vom 29.9.1999

Teubner, Ulrike: Geschlecht und Hierarchie. In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Frankfurt/M. 1992

Vogel, Ulrike: Zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums für Frauen und Männer. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung. Heft 1+2/2000, S. 101-114

Wottawa, H. /Thierau, H., Lehrbuch Evaluation. Bern 1998