

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 11

Barbara Hegelheimer

**BERUFSQUALIFIKATION UND BERUFS-
CHANCEN VON FRAUEN IN DER
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1977**

E 77 / 1258 + 5

Materialien aus der Bildungsforschung

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Arbeitsmaterialien (Diskussionsgrundlagen und Dokumentation), die nicht den Charakter abgeschlossener Forschungsberichte tragen, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von 14,- DM (einschließlich 5,5 % Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 091000588 der Sparkasse der Stadt Berlin West.

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Problemzusammenhang und Begründung der Fragestellung	1
1.1 Der Beruf in der modernen Gesellschaft	2
1.2 Zur Situation der Frau in der modernen Gesellschaft	8
1.2.1 Die traditionelle Definition der sozialen Rollen der Geschlechter	9
1.3 Das Lernen der Geschlechterrollen im Prozeß der Sozialisation	11
1.3.1 Sozialisation in der vorindustriellen Gesellschaft	15
1.3.2 Der Beitrag der Frauenbewegung zum gleichberechtigten Zugang der Frau zu den Bildungsinstitutionen	18
1.3.3 Sozialisation in der Familie	20
1.3.4 Sozialisation in der Schule	24
1.4 Die traditionelle Definition der sozialen Rollen der Geschlechter als Ursache sozialer Ungleichheit	32
2. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation von Frauen	36
2.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur von 1960 bis 1970	36
2.2 Berufliche Bildung	42
2.2.1 Betriebliche Berufsausbildung	42
2.2.1.1 Auszubildende nach Ausbildungsdauer	46
2.2.1.2 Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen	50
2.2.1.3 Auszubildende in Industrie, Handel und Handwerk	55
2.2.2 Schulische Berufsbildung	61
2.2.2.1 Schüler an Berufsaufbauschulen	62
2.2.2.2 Schüler an Berufsfachschulen	63
2.2.2.3 Schüler an Fachschulen	68
2.2.2.4 Schüler an Fachoberschulen/Fachgymnasien	71
2.2.3 Bildung im tertiären Bereich	75
2.2.3.1 Studenten an Fachhochschulen	76
2.2.3.2 Studenten an wissenschaftlichen Hochschulen	79

	Seite	
2.2.3.2.1	Studenten nach Studiengebiet und Studienfach	80
2.2.3.2.2	Studenten nach Studienerfolg	85
2.2.4	Bestimmungsgründe der geringeren beruflichen Qualifizierung von Frauen	90
3.	Berufliche Weiterbildung von Frauen	97
3.1	Teilnahme von Frauen an der beruflichen Weiterbildung	98
3.2	Weiterbildung von Frauen nach Fortbildungs- und Umschulungsziel	103
3.2.1	Berufliche Fortbildung und Aufstiegsorientierung von Frauen	108
3.3	Weiterbildung von Frauen nach Berufen	112
3.3.1	Weiterbildung von Frauen in den einzelnen Berufen nach Fortbildungs- und Umschulungsziel	120
3.4	Weiterbildung von Frauen nach Schulbildung und Berufsbildung	125
3.5	Weiterbildung von Frauen nach Stellung im Beruf	135
3.6	Weiterbildung von Frauen nach Altersgruppen	140
3.7	Weiterbildung von Frauen nach Familienstand	145
3.8	Weiterbildung von Frauen nach Dauer des Weiterbildungskurses	147
3.9	Zusammenfassung	151
4.	Frauen im Beschäftigungssystem	153
4.1	Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige	154
4.2	Stellung der Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie	170
4.2.1	Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie	171
4.2.1.1	Weibliche Angestellte in der betrieblichen Funktionshierarchie	173
4.2.1.2	Arbeiterinnen in der betrieblichen Funktionshierarchie	183
4.2.1.3	Weibliche Beschäftigte in der betrieblichen Funktionshierarchie	187

	Seite	
4.2.2	Frauen im öffentlichen Dienst	194
4.2.3	Bestimmungsgründe der niedrigeren Stellung von Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie	203
4.3	Entlohnung erwerbstätiger Frauen	210
4.3.1	Weibliche Erwerbstätige nach Einkommensgruppen	211
4.3.1.1	Weibliche Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Einkommensgruppen	213
4.3.1.2	Weibliche Erwerbstätige nach Ausbildungsniveau und Einkommensgruppen	217
4.3.2	Verdienste weiblicher Angestellter	229
4.3.2.1	Verdienste nach Leistungsgruppen	230
4.3.2.2	Verdienste nach Beschäftigungsarten	235
4.3.2.3	Verdienste nach Wirtschaftszweigen	236
4.3.2.4	Verdienste nach Altersgruppen	238
4.3.3	Verdienste weiblicher Arbeiter	240
4.3.3.1	Verdienste nach Leistungsgruppen	240
4.3.3.2	Verdienste nach geleisteter Arbeitszeit	246
4.3.3.3	Verdienste nach Lohnformen	247
4.3.3.4	Verdienste nach Wirtschaftszweigen	248
4.3.3.5	Verdienste nach Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße	250
4.3.4	Zusammenfassung	252
5.	Schlußbetrachtung	255
6.	Tabellenanhang	265
7.	Literaturverzeichnis	287

Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach höchstem Ausbildungsniveau zwischen 1960 und 1970 (in Prozent)	40
Tabelle 2: Berufsschüler nach Stellung im Beruf 1960, 1965 und 1971	45
Tabelle 3: Auszubildende nach Ausbildungsdauer 1965	48
Tabelle 4: Auszubildende nach Ausbildungsdauer 1971	48
Tabelle 5: Auszubildende nach Ausbildungsbe- reichen und Ausbildungsberufen 1960	51
Tabelle 6: Auszubildende nach Ausbildungsbe- reichen und Ausbildungsberufen 1973	52
Tabelle 7: Besetzung der Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Handwerk 1971	57
Tabelle 8: Schüler an Berufsaufbauschulen nach Fachrichtung 1971	64
Tabelle 9: Schüler an Berufsfachschulen nach Fachrichtung 1971	67
Tabelle 10: Schüler an Fachschulen nach Fach- richtung 1971	70
Tabelle 11: Schüler an Fachoberschulen/Fachgym- nasien nach Fachrichtung 1971	73
Tabelle 12: Studenten an Fachhochschulen nach Studienfach im Wintersemester 1971/72	78
Tabelle 13: Studenten an Wissenschaftlichen Hochschulen und Kunsthochschulen nach Studiengebiet 1960	81
Tabelle 14: Studenten an Wissenschaftlichen Hochschulen und Kunsthochschulen nach Studiengebiet 1971/72	82
Tabelle 15: Abgelegte Staats-, Diplom- und Lehramtsprüfungen an Wissenschaft- lichen Hochschulen nach Studien- gebiet 1971/72	87
Tabelle 16: Abgelegte Doktorprüfungen an Wis- senschaftlichen Hochschulen nach Studiengebiet 1971/72	87
Tabelle 17: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Altersgruppen und beruflicher Fortbildung/Umschulung 1970	100

	Seite
Tabelle 18: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung 1968-1973	102
Tabelle 19: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 1970	106
Tabelle 20: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 1973	106
Tabelle 21: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen 1973	114
Tabelle 22: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen und Art der Weiterbildung 1973	121
Tabelle 23: Männliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen und Art der Weiterbildung 1973	123
Tabelle 24: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Schulbildung und beruflicher Fortbildung/Umschulung 1970 (in Prozent)	126
Tabelle 25: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Schulbildung und Art der Weiterbildung 1971	129
Tabelle 26: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufsausbildung und Art der Weiterbildung 1971	131
Tabelle 27: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Stellung im Beruf und beruflicher Fortbildung 1970	137
Tabelle 28: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Stellung im Beruf und Art der Weiterbildung 1973	138
Tabelle 29: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen und Art der Weiterbildung 1973	143
Tabelle 30: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Familienstand und Art der Weiterbildung 1971	146

VIII

	Seite
Tabelle 31: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Dauer und Art der Weiterbildung 1973	149
Tabelle 32: Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlichen Anteil erwerbstätiger Frauen 1970	156
Tabelle 33: Deutsche Erwerbstätige nach Berufsabschnitten 1961 und 1970 (Ergebnisse der Volks- und Berufszählungen am 6.6.1961 und 27.5.1970)	160
Tabelle 34: Frauen/Männer-Relation in Wirtschaftsbereichen mit hohem Frauenanteil 1961 und 1970	168
Tabelle 35: Frauen/Männer-Relation in Wirtschaftsbereichen mit niedrigem Frauenanteil 1961 und 1970	168
Tabelle 36: Angestellte und Arbeiter nach Funktionsgruppen 1957	174
Tabelle 37: Angestellte nach Funktionsgruppen 1956/57	174
Tabelle 38: Arbeiter nach Funktionsgruppen 1956/57 (in Prozent)	184
Tabelle 39: Beschäftigte nach Funktionsstufen 1970 (in Prozent)	188
Tabelle 40: Weibliche Beschäftigte im unmittelbaren öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen 1974	196
Tabelle 41: Lehrer nach Lehramt beziehungsweise abgelegter Prüfung 1971	201
Tabelle 42: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Nettoeinkommensgruppen 1973 (in Prozent)	214
Tabelle 43: Männliche Erwerbstätige nach höchstem Ausbildungsniveau und Nettoeinkommensgruppen 1970 (in Prozent)	219
Tabelle 44: Weibliche Erwerbstätige nach höchstem Ausbildungsniveau und Nettoeinkommensgruppen 1970 (in Prozent)	220
Tabelle 45: Bruttomonatsverdienste und Struktur der vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Leistungsgruppen 1972	232
Tabelle 46: Bruttostundenverdienste und Struktur der vollzeitbeschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen 1972	232

1. Problemzusammenhang und Begründung der Fragestellung

Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit der beruflichen Bildung von Frauen unter dem Aspekt von Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Beruf.

Die Relevanz dieses Ansatzes begründet sich aus der wachsenden Bedeutung des Berufes in der modernen Gesellschaft einerseits sowie der vorherrschenden familialen Arbeitsteilung mit den daraus resultierenden Problemen der Erwerbstätigkeit der Frau andererseits.

Unter moderner Gesellschaft soll im folgenden die fortgeschrittene westliche Industriegesellschaft verstanden werden, die Daheim in Anlehnung an Parsons und Dahrendorf als universelle Leistungsgesellschaft charakterisiert. In der universellen Leistungsgesellschaft, in der das Wertmuster "Leistung in universellem Rahmen" dominant ist, werden soziale Positionen, Mittel und Sanktionen nur nach Maßgabe allgemeiner Regeln, die sich auf Leistung - im Gegensatz zu Eigenschaften - beziehen, nicht aber aufgrund von partikulären Beziehungen zugewiesen. Die dieser Gesellschaft immanente positive Bewertung der Leistung schlechthin mit dem daraus resultierenden Individualismus beziehungsweise Pluralismus der Ziele sowie das Streben nach Vervollkommnung der Effizienz der zur Lösung der funktionellen Probleme der Gesellschaft benutzten Verfahren bedingen den verstärkten Einsatz systematisierten empirischen Wissens beziehungsweise komplexer Technologie. Mit wachsender Komplexität der angewendeten Technologie wächst die Spezialisierung und damit die Anzahl der sozialen Positionen, so daß die funktionelle und strukturelle Differenzierung der Gesellschaft gleichfalls komplexer wird (Daheim, H., 1967, S. 17, 20-22).

1.1 Der Beruf in der modernen Gesellschaft

Je komplexer in einer Gesellschaft die funktionelle und strukturelle Differenzierung wird, desto mehr soziale Positionen werden aus dem Rahmen des Familienverbandes herausgenommen und beruflich, das heißt auf universeller und leistungsmäßiger statt auf partikulärer und eigenschaftlicher Basis organisiert. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, daß die berufliche Organisation sozialer Positionen mit der zunehmenden arbeitsteiligen Differenzierung der Gesellschaft sowie mit dem in der modernen Gesellschaft dominanten Wertmuster der Leistung in universellem Rahmen am besten vereinbar erscheint (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 228).

Daheim definiert in Anlehnung an Parsons und Smelser die berufliche Organisation der arbeitsteiligen Differenzierung als berufliche Position, die

- im Rahmen der strukturellen Differenzierung nach den Aufgaben, die für die Erreichung der Ziele der Gesellschaft zu lösen sind, von Individuen übernommen wird,
- die volle Arbeitskraft des Individuums in Anspruch nimmt,
- im Regelfall in einer Arbeitsorganisation als einem kooperativen System verschiedenartiger Positionen ausgeübt wird sowie
- Entschädigungen einbringt, die den Lebensunterhalt des Individuums und seiner zugehörigen Kernfamilie ermöglichen (Daheim, H., 1967, S. 27).

Die mit der arbeitsteiligen Differenzierung zunehmende Ausgliederung sozialer Positionen aus dem Familienverband und ihre Verberuflichung hat Auswirkungen sowohl auf die Funktion der Familie einerseits als auch auf die Berufsposition andererseits.

In der vorindustriellen europäischen Gesellschaft waren sowohl im landwirtschaftlichen Produktionsbereich als auch bei Betrieben des Handels, des Transports und des Gewerbes Betrieb und Familie in der Regel zu einem einzigen Sozialgefüge verschmolzen. In diesem Familienbetrieb, in dem der Arbeitsraum des Individuums gleichzeitig seinen Lebensraum darstellte, waren keine vom Familienverband losgelösten Berufsrollen erkennbar. Die unterscheidbaren Rollen bezogen sich vielmehr zugleich auch auf andere Lebensbereiche, das heißt, die Rollenstrukturen waren multifunktional (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 227; Parsons, T., König, R., und Smelser, N. J., zitiert nach Daheim, H., 1967, S. 30 f.).

In dem Maß, in dem der Familienbetrieb im Gefolge der zunehmenden arbeitsteiligen Differenzierung von der außerfamilialen Arbeitsorganisation, nämlich dem Betrieb mit Organisationscharakter, abgelöst wird und die Positionen der Arbeitskräfte aus der multifunktionalen Rollenstruktur des Familienverbandes herausgelöst und beruflich definiert werden, verliert die Verwandtschaftsgruppe die Kontrolle über die berufliche Position und erleidet damit einen Funktionsverlust. "Die Verwandtschaftsgruppe ist nunmehr vor allem auf die Befriedigung der Bedürfnisse spezialisiert, die das Individuum in der Berufsrolle nicht befriedigen kann: Als Träger einer Berufsrolle erhält es in der Regel keine 'direkten' Befriedigungen und kann keine diffusen sozialen Beziehungen eingehen. Ihre Funktionen liegen fast ausschließlich im Bereich der Sozialisierung und Spannungsbewältigung, und zwar in beiden Fällen... auf niedrigerer Abstraktionsebene: Die Sozialisierung beschränkt sich auf die Kinder im Vorschulalter und die Spannungsbewältigung auf die unkomplizierten Fälle." (Daheim, H., 1967, S. 31)

Im Hinblick auf das Individuum bedeutet die Ausgliederung sozialer Positionen aus dem Familienverband und ihre Verberuflichung, daß die berufliche Tätigkeit sich nicht mehr über sämtliche Lebensbereiche erstreckt, sondern sich zu einem Teilbereich des menschlichen Daseins entwickelt hat. Der moderne Betrieb mit Organisationscharakter enthält in der Regel lediglich Rollen, die den beruflichen Aspekt der sozialen Existenz der in ihnen beschäftigten Individuen erfassen. Die übrigen Lebensbereiche wie beispielsweise das Familienleben finden in eigenständigen Rollen und weitgehend in vom Betrieb unterschiedenen Sozialgefügen statt (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 227, 235; Schelsky, H., 1965, S. 238).

Trotz dieser Einengung der beruflichen Position zu einem Teilbereich der sozialen Existenz hat sie sich im Gefolge der wachsenden Komplexität der funktionellen und strukturellen Differenzierung der Gesellschaft zum gegenwärtig wichtigsten Faktor für die soziale Bestimmung des Individuums in der modernen Gesellschaft entwickelt. "Das Verhältnis Mensch und Gesellschaft, Mensch und soziale Umwelt ist in unserer Gesellschaft vorwiegend berufsbestimmt, und die wichtigsten sozialen Bedürfnisse werden von der Berufstätigkeit her befriedigt." (Schelsky, H., 1965, S. 240)

Der Beruf wird zum bedeutendsten Faktor für die gesamtgesellschaftliche Integration des Individuums in die Gesellschaft, und zwar sowohl im Hinblick auf die normativen als auch auf die kommunikativen Aspekte der Integration. Die Integration der Individuen in die Gesamtgesellschaft, die sich früher in bezug auf die Normen und Sanktionen über die Familie, die Nachbarschaft und den Gemeindeverband vollzog, wird heute überwiegend durch die Kollegengruppen vermittelt. "Damit wird der Beruf sichtbar als stabilisierender Faktor in einer leistungsorientierten Welt, der nicht nur aus einer

Zweck-Mittel-Beziehung (Produktion und Lebenserwerb) lebt, sondern sich auch als normativer Horizont für das gesamte Leben erweist..." (König, R., 1965, S. 193)

Auch hinsichtlich der kommunikativen Aspekte der Integration stellt der Beruf die wesentlichste Kontaktstelle für den Menschen in der modernen Industriegesellschaft dar. Das Individuum ist vor allem über seine beruflichen Beziehungen, nicht mehr durch die Familie mit der sozialen Umwelt verbunden. Der Beruf, der neben dem familiären Bereich und bei der Anonymität und Flüchtigkeit der sonstigen Sozialkontakte außerhalb der Familie derjenige Lebensbereich ist, der dem Menschen der modernen Gesellschaft unmittelbare soziale Kontakte ermöglicht, ist ein wesentlicher Einflußfaktor für die Wahl der Interaktionspartner außerhalb des Berufsbereichs (Daheim, H., 1967, S. 280; Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 236; Schelsky, H., 1965, S. 244 f.).

Über die generelle Integrationsfunktion des Berufs hinaus liegt nach Bolte eine spezielle darin, "daß die Berufsposition ein entscheidender Faktor ist, der in unserer Gesellschaft das 'Prestige' eines Menschen (seinen gesellschaftlichen Status und seine Schichtzugehörigkeit) mitbestimmt". Dies bedeutet, daß die hinter der Berufsposition stehenden Bestimmungsfaktoren Autonomie, Dispositionsbefugnis, materieller Erfolg usw. als Vermittler oder Indikator von Prestige wirken (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 239).

Der Umfang der Integration des Individuums in die Gesellschaft über den Beruf ist davon abhängig, in welchem Maße die Zielorientierung des Inhabers einer Berufsposition im Berufsverlauf realisiert wird. Die Zielorientierung sowie das Handeln der Individuen auf der Basis dieser Orientierung können auf das Rollenverhalten wie die Sanktionen hin formuliert sein, die

mit den verschiedenen Berufspositionen verbunden sind. Für das Berufssystem der modernen Gesellschaft bezeichnet Daheim in Anlehnung an Parsons "allgemein effiziente Aufgabenerledigung" beziehungsweise "fachliche Anerkennung" als charakteristisches Rollenverhalten beziehungsweise charakteristische Sanktion. Daheim geht davon aus, daß die Inhaber von Berufspositionen danach streben, ihr Wissen mit einem möglichst hohen und möglichst steigenden Grad an Autonomie zur effizienten Erledigung von Aufgaben einzusetzen sowie ein möglichst hohes und möglichst steigendes Maß an fachlicher Anerkennung und/oder sozialem Ansehen und ein möglichst hohes, steigendes und sicheres Maß an finanziellen Entschädigungen (auch als Symbol für Anerkennung) zu erhalten (Daheim, H., 1967, S. 94-96, 282). Die Integration des Individuums in die Gesamtgesellschaft durch den Beruf ist daher um so stärker, in je höherem Maße die beruflichen Ziele effizienter Aufgabenerledigung bei weitgehender Autonomie und/oder fachlicher Anerkennung erreicht werden.

Die entscheidende Dimension für den sozialen Rang und die sozialen Chancen der Berufsposition und damit der Chancen zur Erreichung dieser Ziele ist das Ausmaß des in der Ausbildung erworbenen erforderlichen systematisierten Wissens. "Je stärker eine Berufsposition professionalisiert ist, desto eher gibt sie die Möglichkeit zu effizientem Einsatz technischen Wissens und desto eher ergibt sich ein hohes Maß an fachlicher Anerkennung sowie in der Regel auch eine hohe Geldentschädigung... Individuen, die nur über ein geringes Maß an systematisiertem Wissen verfügen, haben im Berufssystem der modernen Gesellschaft wenig Chancen, eine Position zu erreichen, die ihnen effiziente Aufgabenerledigung bei weitgehender Autonomie ermöglicht und/oder die sie ein hohes Maß an fachlicher Anerken-

nung erreichen läßt." (Daheim, H., 1967, S. 283 f.; siehe auch Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 239 f.)¹

Der Wandel beziehungsweise der Anstieg der Anforderungen an das in der Ausbildung erworbene systematisierte Wissen der Inhaber von Berufspositionen ist eine Auswirkung der zunehmenden Komplexität der bei der Lösung der funktionellen Probleme der modernen Gesellschaft angewendeten Technologie.

Die Zuweisung der Berufsposition an das Individuum, die in der modernen Gesellschaft unter direkter oder indirekter Einflußnahme der Agenten der Gesellschaft sowie unter Mitwirkung des Individuums stattfindet, soll in Anlehnung an Daheim als ein Prozeß sich kontinuierlich verengender beruflicher Alternativen verstanden werden. Die Mitwirkung des Individuums an der Zuweisung der Berufsposition besteht darin, daß es sich - entsprechend seiner Sozialisation - die Übernahme einer Berufsposition zum Ziel setzt, sich für die Position qualifiziert und sich um die Position bewirbt. Auf den Verlauf des Prozesses der Zuweisung der Berufsposition an das Individuum haben Familie, Schul-, Ausbildungs- und Arbeitsorganisation wesentlichen Einfluß: "Auf der ersten Stufe des Prozesses geht es um die Entscheidung für eine bestimmte Schulbildung, die Bedingung für den Zugang zu bestimmten Ausbildungsorganisationen ist. Die Entscheidung wird entweder von der Familie gefällt oder doch wenigstens entscheidend von ihr beeinflusst. Die Familie ist auf dieser Stufe noch, zusammen mit der Schule, der entscheidende Agent bei

¹ Neben den professionalisierten Berufspositionen gibt es noch Berufspositionen, die aus der vorindustriellen Gesellschaft überkommen sind und die zwar weniger gute Chancen für das Streben nach effizienter Aufgabenerledigung und fachlicher Anerkennung bieten, dafür aber die Möglichkeit eröffnen, hohe Geldentschädigungen zu erhalten. Dazu gehören beispielsweise selbständige Berufspositionen im Bereich der Wirtschaft.

der Formulierung der sehr vagen beruflichen Ziele, bei der Einübung adäquater Normen, dem Aufbau einer adäquaten Motivation und dem Erwerb der adäquaten Mittel. Auf der zweiten Stufe des Zuweisungsprozesses geht es um die Entscheidung für eine Berufsausbildung oder, falls keine Berufsausbildung möglich oder erforderlich scheint, für eine Berufsposition. Für den Aufbau der beruflichen Orientierung, die jetzt schon spezieller als auf der ersten Stufe ist, wird die Familie als Agent zunehmend von Lehrern, Altersgenossen, Inhabern angestrebter Berufspositionen und Berufsberatern abgelöst. Auf der dritten Stufe schließlich geht es um die Wahl zwischen Berufspositionen im Laufe des Arbeitslebens." (Daheim, H., 1967, S. 75)

1.2 Zur Situation der Frau in der modernen Gesellschaft

Die Ausführungen über die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft als wichtigstem Faktor für die soziale Bestimmung und gesamtgesellschaftliche Integration des Individuums gelten bisher für Frauen nur in eingeschränktem Maße. Dementsprechend verläuft auch der Prozeß der Zuweisung der Berufsposition geschlechtsspezifisch unterschiedlich.

Dies ist im wesentlichen auf die in der modernen Gesellschaft vorherrschende familiäre Arbeitsteilung mit der Priorität der familialen Rolle der Frau zurückzuführen. Rolle soll hier als Bündel von Erwartungseinstellungen, welche die Gesellschaft an das Verhalten eines Individuums knüpft, das im Rahmen eines sozialen beziehungsweise kommunikativen Bezugssystems eine bestimmte Position innehat, verstanden werden (Scharmann, D. L., und Scharmann, T., 1975, S. 277).

Im Rahmen der arbeitsteiligen Differenzierung der Gesellschaft mit der sich daraus ergebenden Vielzahl von sozialen Positionen wird an die Familie die Funktion der Reproduktion, der Aufzucht und der partiellen, insbesondere der primären Sozialisation der Kinder sowie die Beschaffung der Existenzmittel delegiert (Thumm, E., 1972, S. 53). Innerhalb der Familie findet wiederum eine Aufteilung dieser sozialen Funktionen statt, wobei die Führung des Haushalts, die Pflege, Betreuung und Erziehung der Kinder der Frau und der Erwerb des Familienunterhalts dem Mann zugewiesen werden. Die Aufteilung der sozialen Positionen nach dem Geschlecht, die in der industriellen Gesellschaft bisher den Rang einer kulturellen Selbstverständlichkeit hat, steht in engem Zusammenhang mit existierenden beziehungsweise postulierten geschlechtstypischen Leistungs- und Verhaltensdifferenzen.

1.2.1 Die traditionelle Definition der sozialen Rollen der Geschlechter

Nach traditionellen, bis in die Gegenwart reichenden Vorstellungen bedingt die unterschiedliche Physiologie beziehungsweise die unterschiedliche Funktion der Geschlechter bei der biologischen Reproduktion geschlechtsspezifische, polar strukturierte Leistungsdispositionen und Verhaltensweisen. Diese gelten als naturgemäß und damit als unwandelbar und zeitlos, dem Einfluß kultureller Veränderungen im Verlauf des sozialen Wandels entzogen. "Das 'Wesen' der Geschlechter stellt sich dar als ein komplexes Stereotyp, das Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten, Leistungsdispositionen, Verhaltensweisen und Einstellungen als Element umfaßt." (Thumm, E., 1972, S. 58)

Dem weiblichen Geschlecht werden nach diesen traditionellen Vorstellungen - wie vor allem die Aufarbeitung der wichtigsten, auf der Konzeption vom unterschiedlichen "Wesen" der Geschlechter basierenden Arbeiten aus dem 20. Jahrhundert durch Lehr zeigt - vor allem Passivität, Emotionalität und eine geringere Leistungsfähigkeit im intellektuellen Bereich zugeordnet. Das Bild der Frau erscheint geprägt durch Erduldens- und Leidensfähigkeit, Hingabebereitschaft und Altruismus. Ihr Verhalten ist charakterisiert durch die Dominanz des Emotionalen, ihre Interessen gelten personalen Beziehungen zu ihrer Umwelt. Als wenig ausgeprägt erscheinen Aktivität, Initiative, Ehrgeiz, Dominanzverhalten, Kreativität, Rationalität, Denkvermögen, Abstraktionsfähigkeit, Erkenntnisvermögen, Reflexionsfähigkeit usw. Dem männlichen Geschlecht hingegen werden Aktivität und Rationalität zugeordnet. Das Bild des Mannes erscheint geprägt durch Initiative, Willensbetontheit, Durchsetzungsvermögen, Ehrgeiz, Dominanzverhalten, logischem Denkvermögen, Abstraktionsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Intelligenz, Aggressivität (Anger, H., 1960, S. 451 f.; ders., 1973, S. 239-248; Bönner, K. H., 1973, S. 7 f.; Gerstein, H., 1965, S. 93-96; Lehr, U., 1969, S. 8-10; Reitz, G., 1973, S. 112-126; dies., 1974, S. 33-36; Thumm, E., 1972, S. 57-59).

Die aus der biologischen Funktion abgeleiteten Verhaltensdimensionen Rationalität gegenüber Emotionalität und Aktivität gegenüber Passivität bilden die Basis für die in den westlichen industriellen Gesellschaften vorherrschende geschlechtsspezifische Zuweisung sozialer Positionen, das heißt der Zuweisung der außerfamilialen Funktionen an den Mann und der innerfamilialen Funktionen an die Frau. Damit fungiert die traditionelle Geschlechtsrollen-Ideologie als Begründung und zugleich als Legitimation der herrschenden familialen Arbeitsteilung (Thumm, E., 1972, S. 64).

1.3 Das Lernen der Geschlechterrollen im Prozeß der Sozialisation

Die unterschiedlichen sozialen Rollen von Mann und Frau sind jedoch weniger durch biologische Unterschiede als vielmehr durch deren Überhöhung und soziale Fixierung bedingt. Der biologische "...Unterschied (wird)... über seine biologische Festgelegtheit hinaus sozial fixiert und mit allen Mitteln der sozialen Sanktionierung und Tabuierung absolut gesetzt, um damit aus dem Bereich der verfügbaren Verhaltensveränderungen ausgeblendet zu werden. Der Glaube an die 'Natürlichkeit' der Geschlechtsunterschiede und des daraus folgenden unterschiedlichen sozialen und kulturellen Verhaltens ist selbst nur eine spezifisch moderne Form der sozialen Sanktionierung der Grundlagen der eigenen Kultur und Gesellschaftsverfassung. Die wirklich vorhandenen biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind demgegenüber verhältnismäßig belanglos und mehr Anlaß als Ursache für die sozial verschiedenartige Formung der Rolle von Mann und Frau im sozialen und kulturellen Leben." (Schelsky, H., 1955, S. 16)

Damit ist die soziale Normierung der Rolle der Geschlechter abhängig von der jeweiligen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Das bedeutet, daß sie sozio-ökonomischen beziehungsweise soziokulturellen Einflüssen und damit dem sozialen Wandel unterliegt (Brandt, G., Kootz, J., und Steppke, G., 1971, S. 223-244; Erler, U., 1973, S. 52-60; Menschik, J., 1972, S. 15-39, 57-70; Merfeld, M., 1972, S. 35-70; Mitchell, J., o.J., S. 7-19; Pross, H., 1972, S. 78).

Die These von der überwiegend sozialen Bedingtheit geschlechtsspezifischer Leistungen und Verhaltensweisen beziehungsweise der unterschiedlichen Funktionen

von Mann und Frau in der Gesellschaft wird durch die Resultate empirischer Forschungen zum Problem der Geschlechtsspezifität bestätigt. Erste und entscheidende Anstöße für eine kritische Überprüfung der traditionellen Vorstellungen über geschlechtsspezifische Leistungs- und Verhaltensdifferenzen gingen von den Ergebnissen kulturanthropologischer Forschungen aus, die zwar geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede nachwiesen, aber gleichzeitig deren soziokulturelle Bedingtheit hervorhoben (Lehr, U., 1969, S. 21; Schelsky, H., 1955, S. 16-18; Thumm, E., 1972, S. 55).

Die Ergebnisse der von Lehr aufgearbeiteten wichtigsten empirischen Untersuchungen dieses Jahrhunderts zum Problem der Geschlechtsspezifität - insbesondere in bezug auf Differenzen im intellektuellen Bereich und unterschiedliche Verhaltensweisen im sozialen Bereich - zeigen zwar geschlechtsspezifische Differenzierungen, weisen aber gleichzeitig auf deren soziale Bedingtheit hin. Hinsichtlich der Gesamtheit der intellektuellen Fähigkeiten wird kein signifikanter geschlechtstypischer Unterschied sichtbar. In bezug auf die verschiedenen Aspekte der verbalen Fähigkeiten sowie die Auffassungsgeschwindigkeit zeigen sich positivere Ergebnisse für das weibliche Geschlecht. Hinsichtlich der mathematischen, geometrischen und mechanischen Fähigkeiten, in der Raumauffassung und im Wahrnehmungsverhalten zeigen sich positivere Ergebnisse für das männliche Geschlecht. Bei den Persönlichkeitsmerkmalen wird eine größere Aggressivität für das männliche Geschlecht deutlich. Für das weibliche Geschlecht werden eine größere Ängstlichkeit sowie eine stärkere soziale Orientierung, die vielfach mit einer ausgeprägteren Umweltabhängigkeit und einem weniger stabilen Selbstgefühl verbunden zu sein scheint, sichtbar. Hinsichtlich der Aktivität lassen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede der Geschlechter nachweisen

(Lehr, U., 1969, S. 10-21; siehe auch Bönner, K. H., 1972, S. 16-18; Keller, M., Weinert, F. E., und Zebergs, D., 1975, S. 54).

Diese Ergebnisse gelten jedoch nicht generell. Vielmehr zeigen sich für die einzelnen Altersgruppen unterschiedliche Leistungs- und Verhaltensdifferenzen. Lehr weist aufgrund ihrer Analyse nach, daß die Ausprägung geschlechtstypischer Unterschiede in Leistung und sozialbezogenem Verhalten kein einmaliger Akt ist, sondern sich in einem langfristigen, diskontinuierlichen Lernprozeß vollzieht. Dieser Prozeß des "sex-typing" erstreckt sich über den gesamten Zeitraum von der Kindheit bis ins Erwachsenenalter: "'Männliches' und 'weibliches' Verhalten müssen danach in hohem Maße als Ergebnis einer Interaktion zwischen Individuum und Gesellschaft angesehen werden. Dieses Verhalten scheint nur in geringem Maße auf eine angeborene 'männliche' oder 'weibliche' Natur zurückzugehen." (Lehr, U., 1969, S. 26)

Die theoretischen Annahmen über die Entwicklung der Geschlechtsidentität - das heißt jenes Aspekts der Ich-Identität, der sich auf das Verhältnis zum eigenen Geschlecht und dessen jeweilige soziokulturelle Prägung und Überformung bezieht - und des geschlechtstypischen Verhaltens sind zwar kontrovers, sie betonen jedoch übereinstimmend die Bedeutung des sozialen Lernens für die Übernahme geschlechtstypischer Leistungen und Verhaltensweisen (Dreitzel, H. P., 1968, S. 255; Reitz, G., 1974, S. 41; Thumm, E., 1972, S. 61).

Die Erkenntnis, daß die intellektuelle und emotionale Entwicklung des Individuums sich nicht als ein natürlicher Reifeprozeß darstellt, in dessen Verlauf sich die angeborenen Fähigkeiten und Verhaltensweisen entfalten, sondern vielmehr entscheidend von soziokultu-

rellen Wertsetzungen beeinflusst wird, weist dem Sozialisationsprozeß, in dessen Verlauf das Individuum als Mitglied des Sozialsystems seine soziale Prägung erfährt, entscheidende Bedeutung für die Ausprägung geschlechtsspezifischer Leistungen und Verhaltensweisen zu.

Unter Sozialisation soll im folgenden in Anlehnung an Neidhardt der Prozeß verstanden werden, "...durch welchen die in einer Gesellschaft herrschenden Werte, Normen und Techniken des Lebens dem einzelnen vermittelt und verbindlich gemacht werden. Dem Individuum wird... angesonnen und ermöglicht, gesellschaftlich erlaubtes und gefordertes Verhalten zu lernen... Das angestrebte Sozialisationsziel besteht darin, den einzelnen im Rahmen der kulturellen, sozialen und materiellen Bedingungen seiner eigenen Gesellschaft lebens- und funktions-tüchtig zu machen." (Neidhardt, F., 1967, S. 21) Sozialisation kann damit als Prozeß des Lernens der sozialen Rollen und der Integration des Individuums in das bestehende Rollensystem der Gesellschaft definiert werden.

Der Sozialisationsprozeß steht in engem Wirkungszusammenhang mit den gesellschaftlichen Normen von den männlichen und weiblichen Rollen, den dadurch geprägten Orientierungen der Sozialisationsagenten und ihren gemäß den herrschenden Geschlechtsrollenerwartungen¹ angebotenen Lernmöglichkeiten. Die über das biologische Geschlecht eindeutig vollziehbare Positionszuweisung

¹ Geschlechtsrolle soll hier verstanden werden als Bündel von Verhaltenserwartungen, die von der Gesellschaft an die von jedem Individuum lebenslang eingenommene Position "Geschlecht" gerichtet werden und die prinzipiell unabhängig sind von den spezifischen sozialen Rollen, die spezifischen sozialen Positionen der Geschlechter zugeordnet sind (Thumm, E., 1972, S. 59).

Junge oder Mädchen ermöglicht es, jedes Individuum vom Tage seiner Geburt an in den geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozeß einzubeziehen (Reitz, G., 1974, S. 41). Dies bewirkt unterschiedliche Lernmöglichkeiten und damit eine unterschiedliche Zuweisung sozialer Positionen (Daheim, H., 1967, S. 75).

1.3.1 Sozialisation in der vorindustriellen Gesellschaft

Die moderne industrielle Gesellschaft basiert auf der patriarchalischen Kultur und Gesellschaftsverfassung und den ihr entsprechenden gesellschaftlichen Normen von der männlichen und weiblichen Rolle.

Der (vorindustriellen) patriarchalischen Gesellschaft immanent war die Deklarierung der dem Mann zugeschriebenen Fähigkeiten und Eigenschaften zur Norm (Sullerot, E., 1972, S. 23). Daraus folgend wurden die der Frau zugeschriebenen polaren Fähigkeiten und Verhaltensweisen als zweitrangig postuliert und dienten der Begründung der inferioren Stellung der Frau (Bönner, K. H., 1973, S. 8 f., 14) und ihrer Beschränkung auf nahezu ausschließlich innerfamiliale Funktionen (Cancik, H., u.a., 1972, S. 9-46, 47-80). Die Frau wurde dementsprechend ausschließlich auf die Gattinnen-, Mutter- und Hausfrauenfunktion hin sozialisiert.

Eine von Dautzenroth durchgeführte historische Analyse der deutschen Mädchenbildung macht deutlich, daß sowohl die von der christlichen Kirche als auch die vom aufkommenden Bürgertum vermittelten Bildungsinhalte sich an der Funktion der Mutter und Hausfrau orientierten und gleiche Bildungsinhalte für beide Geschlechter in der Regel abgelehnt wurden.

Bereits im frühen Mittelalter fand vornehmlich in Klosterschulen eine gesonderte Mädchenbildung statt. Sofern sie nicht der Vorbereitung für ein zukünftiges Klosterleben diene, konzentrierte sie sich - unter Berufung auf die Schriften des Alten und Neuen Testaments (Cancik, H., u.ä., 1972, S. 9-46), die Briefe des Hieronymus an Laeta und Gaudentius, den Heiligen Chrysostomos, zu einem späteren Zeitpunkt auch auf Vinzenz von Beauvais, Thomas von Aquin und Wilhelm Peraldus - auf die Bildung der als weiblich geltenden Tugenden Sanftmut, Bescheidenheit, Herzengüte, Hingabefähigkeit, Sittsamkeit, Demut, Treue, Liebe usw. sowie auf die Erziehung für die zukünftigen Aufgaben in der Familie. Die gleichen Bildungsziele wurden nach der Reformation in dem sich unter dem Einfluß Martin Luthers und Johannes Bugenhagens entwickelnden Mädchenschulwesens angestrebt. Ausnahmen bildeten Erasmus von Rotterdam und Johann Amos Comenius, die auch der Frau eine Bildung im intellektuellen Bereich zugestanden (Dautzenroth, E., 1971, S. 9-18, 24-29, 33-39, 42 f.).

Einen ganz erheblichen Einfluß auf die Erziehungsziele der aufstrebenden bürgerlichen Gesellschaft hatte Jean Jacques Rousseau. In "Emile" postulierte Rousseau die Frau als inferior gegenüber dem Mann und leitete aus der biologischen Funktion moralische Positionen ab, die er als unabänderliche Naturgesetze bezeichnete. Daraus folgend wurde eine auf den Mann bezogene Erziehung der Frau gefordert: "Ihnen zu gefallen und nützlich zu sein, sich bei ihnen beliebt und geehrt zu machen, sie in ihrer Jugend zu erziehen und als Erwachsene zu umsorgen, ihnen zu raten und sie zu trösten, ihnen das Leben angenehm zu machen und zu versüßen, sind die Pflichten der Frauen zu allen Zeiten, und die muß man sie lehren von Kindheit an." (Rousseau, zitiert nach Dautzenroth, E., 1971, S. 57)

Rousseau lehnte daher auch die intellektuelle Bildung der Frau mit folgender Begründung ab: "...das Erforschen der abstrakten und spekulativen Wahrheiten, der Prinzipien und Axiome der Wissenschaften, alles, was darauf abzielt, die Begriffe zu verallgemeinern, (ist) nicht Sache der Frauen. Ihre Studien müssen sich alle auf das Praktische beziehen." (Rousseau, zitiert nach Dautzenroth, E., 1971, S. 59)

Von Rousseaus Ideen beeinflusst waren im Deutschland des 18. und 19. Jahrhunderts führende Pädagogen und bedeutende Persönlichkeiten des Geisteslebens mit zum Teil großem pädagogischen Einfluß wie Basedow, Salzmann, Campe, Möser, Pestalozzi, Schiller, W. von Humboldt, Jean Paul, Schleiermacher, Arndt, Rudolphi, Gleim, Lennig, Raumer, Palmer. Sie charakterisierten die Geschlechter in der Polarität von Aktivität und Passivität, Rationalität und Emotionalität. Weiblichkeit und Mütterlichkeit wurden teilweise positiv überhöht dargestellt. Die Fähigkeit zu rationalem Denken wurde Frauen zum Teil dezidiert abgesprochen oder als schädlich für die weibliche Natur dargestellt. Insbesondere Arthur Schopenhauer sprach der Frau jede Fähigkeit zu rationalem Denken ab (Schopenhauer, A., in Bönner, K. H., 1973, S. 27-39). Die für die Frau geforderten Bildungsziele orientierten sich nahezu ausschließlich an den als weiblich geltenden Tugenden und den familialen Aufgaben der Frau. Nur mit wenigen Ausnahmen, wie zum Beispiel Theodor Gottlieb von Hippel oder Adolf Wilhelm Diesterweg, wurde für die Bildung der Frau auch im intellektuellen Bereich plädiert.

Als Folge der aus den biologischen Funktionen abgeleiteten Zuweisung familialer Positionen an die Frau und der daraus resultierenden familienorientierten Sozialisationsziele wurde der Frau die Teilnahme an weiterführenden Bildungsgängen verwehrt.

1.3.2 Der Beitrag der Frauenbewegung zum gleichberechtigten Zugang der Frau zu den Bildungsinstitutionen

Erst im ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhundert wurde im Gefolge der zunehmenden arbeitsteiligen Differenzierung der Gesellschaft mit der Auslagerung sozialer Positionen aus dem Familienverband und der damit verbundenen zunehmenden außerfamilialen Tätigkeit auch der Frau - teils aus ökonomischer Notwendigkeit, weil der Familienverband nicht mehr den Lebensunterhalt sämtlicher Mitglieder sichern konnte, teils zur Ausfüllung der durch die Positionsverlagerung und veränderten Familienplanung entstandenen Freiräume (Knab, D., 1970, S. 57-92; Scharmann, T., 1965, S. 143; Schubnell, H., 1973, S. 77 f.) - die Teilnahme der Frau an weiterführenden Bildungsgängen erreicht.

Dazu beigetragen hat maßgeblich die Aktivität der deutschen bürgerlichen Frauenbewegung, die vorrangig als Bildungsbewegung verstanden werden kann. Für die (unverheiratete) Frau des Bürgertums, die vorwiegend in Bildungs- und Sozialberufe drängte, war die Forderung nach sozialer und rechtlicher Gleichberechtigung, insbesondere aber nach freiem Zugang zu allen Berufen und Bildungsinstitutionen, existentiell (Brandt, G., Kootz, J., und Steppke, G., 1971, S. 19-27; Dautzenroth, E., 1971, S. 151-165; Knab, D., 1970, S. 57-92; Koepcke, C., 1973, S. 45-53; Kunstmann, A., 1971, S. 64; Losseff, G., 1972, S. 725-732; Menschik, J., 1973, S. 51-55; Merfeld, M., 1972, S. 72 f.). 1893 wurde erstmals in Deutschland ein humanistisches Mädchengymnasium in Karlsruhe eröffnet. 1901 wurden die ersten Frauen an den Universitäten Heidelberg und Freiburg immatrikuliert. 1908 wurden in Preußen Frauen zum Studium an allen preußischen Universitäten zugelassen (Dautzenroth, E., 1971, S. 159, 163, 174; Koepcke, C., 1973, S. 51; Nave-Herz, R., 1972, S. 107).

In der proletarischen Frauenbewegung standen, bedingt durch die unterschiedliche Klassenlage, Bildungsfragen nicht in gleichem Maße wie in der bürgerlichen Frauenbewegung im Mittelpunkt ihrer gesellschaftlichen Zielsetzungen. Die proletarische Frauenbewegung, die sich von den Gleichberechtigungsforderungen der bürgerlichen Frauenbewegung distanzierte, verstand sich in erster Linie als Teil der organisierten Arbeiterbewegung und erklärte den Kampf gegen die bürgerlich-kapitalistische Gesellschaftsordnung zu ihrer vorrangigen Aufgabe. Auf der sozialistischen Theorie basierend, die den Ursprung der Abhängigkeit der Frau vom Mann auf die Entstehung des Privateigentums zurückführt, wurde und wird auch gegenwärtig die Frauenfrage weniger als ein spezifisches Geschlechterproblem, sondern vielmehr als ein Aspekt der Klassenfrage gesehen, die nur mit der Ablösung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse und der Transformation der Klassengesellschaft in eine klassenlose Gesellschaft gelöst werden kann. Der erste Schritt zur Aufhebung der Unterdrückung der Frau wird in ihrer Einbeziehung in den kapitalistischen Produktionsprozeß gesehen. Dabei muß die Frau den gleichen Bedingungen der Lohnarbeit wie der Mann unterworfen sein als Voraussetzung zum Bewußtwerden ihrer Klassenlage und damit der Teilnahme am Klassenkampf (Brandt, G., Kootz, J., und Steppke, G., 1971, S. 28-60; Koepcke, C., 1973, S. 53-58; Menschik, J., 1973, S. 57-70; Merfeld, M., 1972, S. 21-26, 70-79). Die proletarische Frauenbewegung hat somit eine andere Bedeutung als die bürgerliche Frauenbewegung im Hinblick auf die Durchsetzung gleichberechtigten Zugangs zu allen Bildungsinstitutionen im Rahmen der bürgerlichen Gesellschaftsordnung des ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts.

Seit der formalgerechten Durchsetzung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu sämtlichen Bildungsinstitutionen ist zwar ein stetiger Anstieg der weiblichen Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung - insbe-

sondere im Gefolge der Bildungspolitik seit Mitte der sechziger Jahre - zu verzeichnen (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 185-203; Zinnecker, J., 1972, S. 51-54).

Die in der modernen Gesellschaft dominierenden Sozialisationsziele sind jedoch der zunehmenden außerfamilialen Tätigkeit der Frau bisher nicht angepaßt. Vielmehr bilden - wie die Ergebnisse empirischer Untersuchungen zeigen - traditionelle, auf der patriarchalischen Kultur und Gesellschaftsverfassung basierende Vorstellungen von unterschiedlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen der Geschlechter mit der daraus abgeleiteten geschlechtsspezifischen Zuweisung sozialer Positionen in der Regel auch heute noch die Basis der familialen und außerfamilialen Sozialisation.

1.3.3 Sozialisation in der Familie

Die Familie ist in der modernen Gesellschaft trotz der aus der arbeitsteiligen Differenzierung resultierenden Verlagerung von Teilen des Sozialisationsprozesses an außerfamiliale Erziehungs- und Ausbildungseinrichtungen (Daheim, H., 1967, S. 31; Neidhardt, F., 1967, S. 24; ders., 1968, S. 180 f.) die wichtigste Institution der primären Sozialisation. Sie ist in der Regel die erste und damit besonders einflußreiche Institution, in der das Kind lernt, welche Vorstellungen von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten, Leistungen und Verhaltensweisen in der Gesellschaft dominieren, welche sozialen Positionen den Geschlechtern zugewiesen werden und wie die Beziehungen zwischen den Geschlechtern organisiert sind (Cyprian, G., und Wurzbacher, G., 1975, S. 351). Die Erkenntnis, daß die Entwicklung des Individuums "...entscheidend durch

die soziale Umwelt mitgeprägt wird, in Verbindung mit der Bedeutung, die speziell dem frühen Lernen zukommt, weist der Familie nicht nur die primäre Rolle, sondern auch die entscheidende Rolle im Sozialisationsprozeß zu" (Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 34; siehe auch Deutscher Bildungsrat, 1970, S. 40 ff.; Rolff, H.-G., 1967, S. 31).

Beim Lernen der Geschlechtsrollen üben die Eltern eine wichtige Bezugs- und Modellfunktion aus. "Eltern sind für ihre Kinder die frühesten und in der Regel einflußreichsten Modelle des Lebens. Die Kinder nehmen unmittelbar... an der Existenz der Eltern teil... und... übernehmen wesentliche Teile des elterlichen Verhaltens durch Imitation oder in einem tiefergreifenden Vorgang der Identifikation." (Neidhardt, F., 1968, S. 181; siehe auch Cyprian, G., und Wurzbacher, G., 1975, S. 352) Im Prozeß der Identifikation werden die kulturellen Normen der Elternrollen überwiegend internalisiert, wodurch sie kritischer Reflexion und damit ihrer Modifizierung weitgehend entzogen sind. Daraus folgt, daß die Vater- und Mutterrolle und die an sie gebundenen Verhaltenserwartungen als natürlich und selbstverständlich erlebt werden (Dreitzel, H. P., 1968, S. 145 f.; Reitz, G., 1974, S. 41 f.; Thumm, E., 1972, S. 62). In der gegenwärtigen industriellen Gesellschaft hat das traditionelle Rollenbild der Frau mit der Priorität der familialen Rolle noch immer Gültigkeit (Cyprian, G., und Wurzbacher, G., 1975, S. 352) und bleibt damit für das Rollenbild der Kinder weiterhin wirksam. Für Mädchen bieten sich folglich auch wenig Möglichkeiten, variabelere Verhaltensmuster zu übernehmen.

Neben der mittelbaren Sozialisationsfunktion als Bezugs- und Modellpersonen üben die Eltern im familialen Sozialisationsprozeß eine unmittelbare Sozialisations-

funktion durch direkte Erziehungseinflüsse aus. "Eltern üben... Normfunktionen aus, indem sie sich in Abhängigkeit von ihren manifesten Erziehungsleitbildern mit spezifischen Techniken der Belohnung und Bestrafung ihren Kindern zuwenden, dabei verbieten und vorschreiben, also direkt und unmittelbar erziehen." (Neidhardt, F., 1968, S.181) Weiterhin sind die Eltern für die Vermittlung ihrer Kinder in außerfamiliale Sozialisationsinstitutionen wie die Schule verantwortlich (Daheim, H., 1967, S. 75; Neidhardt, F., 1968, S. 181).

Wie die Aufarbeitung der wichtigsten empirischen Studien zum Problem der geschlechtsspezifischen Sozialisation in der Familie durch Lehr und Bauer deutlich macht, verhalten sich Eltern gegenüber ihren Kindern je nach dessen Geschlecht unterschiedlich. Dabei determinieren gesellschaftliche Rollenvorstellungen im Sinne einer traditionellen Definition der Geschlechter das elterliche Erziehungsverhalten.

Die Erziehungsziele für Mädchen, die als empfindsam und körperlich zerbrechlich gelten, sind unprofiliert. Es wird eher mit einer Heirat und Familiengründung als mit einer beruflichen Tätigkeit gerechnet. Mädchen werden folglich weniger im Hinblick auf eine spätere Berufsposition als vielmehr zu Anpassungsbereitschaft, Unterordnung, Anhänglichkeit, Einfühlsamkeit usw. erzogen, und es wird Mithilfe im Haushalt verlangt. Die Erziehungsziele für Jungen hingegen, die als körperlich robuster gelten, sind klarer profiliert. Im Hinblick auf eine angestrebte gute berufliche Position wird von den Eltern eine fundierte Ausbildung gefördert. Zugleich werden gute schulische Leistungen erwartet. Die Jungen werden ferner zur Selbständigkeit erzogen. Mithilfe wird lediglich für als "männlich" geltende Aufgaben erwartet (Lehr, U., 1969, S. 26-33). "Das Verhalten des Vaters den Söhnen gegenüber wird - im Sinne der Parsonschen

Dichotomie - als 'instrumental', das den Töchtern gegenüber als 'expressiv' bezeichnet. Dabei wird unter 'instrumental' eine Haltung verstanden, die durch das Gerichtetsein auf mittelbare, übersituative Ziele zu umschreiben wäre, wobei die Interaktion mit dem sozialen Partner primär als Mittel zum Zweck... angesehen wird; mit 'expressiv' wird dagegen jenes Verhalten umschrieben, das durch unmittelbare, emotionale Reaktionen gekennzeichnet ist, wobei die Interaktion mit dem sozialen Partner zum Selbstweck wird." (Lehr, U., 1969, S. 28 f.)

Nach den Resultaten empirischer Untersuchungen über die familiäre Sozialisation weiblicher Jungendlicher speziell in der Bundesrepublik findet ebenfalls eine an traditionellen Vorstellungen orientierte Sozialisation der Mädchen statt. Mädchen erfahren eine geringere schulische Förderung durch die Eltern als Jungen; Mädchen werden in stärkerem Maße zur Mithilfe im Haushalt herangezogen; Mädchen werden in geringerem Maße zu Unabhängigkeit und Selbständigkeit erzogen, und sie unterliegen einer stärkeren sozialen Kontrolle durch die Eltern, insbesondere auch im Hinblick auf die Aufnahme außerfamilialer Kontakte, beispielsweise in Peer-groups. Damit erhalten weibliche Jugendliche geringere Chancen als männliche Jugendliche, elterliche Verhaltensweisen und Wertvorstellungen zu reflektieren, sich aus traditionellen Rollenvorstellungen zu lösen und den eigenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu erweitern (Bauer, G., 1970, S. 23-40; siehe auch Bilden, H., 1969, S. 11 f.; Daheim, H., 1967, S. 101).

Diese Ergebnisse - die zum Teil zwar schichtspezifische Abweichungen aufweisen, insgesamt aber eine generelle Gültigkeit besitzen - lassen die Schlußfolgerung zu, daß die in der familialen Sozialisation vermittelten traditionellen Rollenvorstellungen Sozialisationsdefi-

zite bei den weiblichen Jugendlichen in bezug auf die beruflichen Zielorientierungen bewirken. Im Hinblick auf die Funktion des Berufs als wichtigstem Faktor für die soziale Bestimmung und gesamtgesellschaftliche Integration des Individuums in der modernen Gesellschaft bedeutet dies, daß in der Regel bereits durch die familiäre Sozialisation die Zuweisung der Berufsposition geschlechtsspezifisch vorentschieden wird (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 174-176; Daheim, H., 1967, S. 80 f., 99, 108-112; Scharmann, T., 1965, S. 108-114). Dies müßte zur beruflichen Chancengleichheit der Frau dann führen, wenn die schulische Sozialisation nicht eine Kompensation der familialen Sozialisationsdefizite bewirkt.

1.3.4 Sozialisation in der Schule

Die Schule als wichtigste Institution der sekundären Sozialisation in der Gegenwartsgesellschaft hat in zunehmendem Maße eine sozial plazierende Funktion (Neidhardt, F., 1967, S. 32). Nach Daheim hat das Schulsystem "die Funktion der an universalistischen Leistungskriterien orientierten Vorauswahl unter den potentiellen Bewerbern um eine Berufsausbildung und eine Berufsposition". Daraus folgt, daß in der als universalistische Leistungsgesellschaft organisierten modernen Gesellschaft die Funktion der Schule darin besteht, zunehmend Leistungswissen als Basis der späteren Berufsposition zu vermitteln (Daheim, H., 1967, S. 77 f.; Scharmann, T., 1965, S. 100-108), denn das Ausmaß des in der Ausbildung erworbenen systematisierten Wissens ist die entscheidende Dimension der Berufsposition in der modernen Gesellschaft.

Im Hinblick auf die Funktion der Schule als wesentlichem Faktor im Prozeß der Zuweisung der Berufsposition ist von Bedeutung, inwieweit die Schule diese Funktion

gegenüber allen Gruppen der Gesellschaft gleichermaßen wahrnimmt. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit stellt sich daher die Frage nach geschlechtsspezifischer Sozialisation beziehungsweise nach dem Abbau der in der familialen Sozialisation erworbenen Sozialisationsdefizite der Mädchen in bezug auf ihre berufliche Zielorientierung.

In der Bundesrepublik besteht formaljuristisch Chancengleichheit beider Geschlechter im Zugang zu den Schulen und Unterrichtsinhalten. "Zwischen Jungen und Mädchen wird in den Schulgesetzen kein Unterschied gemacht. Die Leistungsanforderungen und die Stundenpläne des jeweiligen Schultyps sind für beide Geschlechter gleich, auch dort, wo sie getrennt unterrichtet werden; der Kanon des Bildungsgutes kann allerdings bei einigen Mädchenschulen von dem der Jungenschulen desselben Schultyps abweichen." (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 185) Die hier - trotz formaler Chancengleichheit - angedeutete geschlechtsspezifische Vermittlung von Bildungsinhalten wird beispielsweise belegt durch die Ergebnisse von Lehrplan- und Lesebuchanalysen. Danach finden traditionelle Rollenvorstellungen in den Bildungsinhalten der allgemeinbildenden Schulen noch heute ihren Niederschlag.

Die Resultate der Analysen von Ende der sechziger Jahre in der Bundesrepublik gültigen Lehrplänen und Richtlinien für Haupt- und Realschulen sowie der Lehrpläne für gewerblich-hauswirtschaftliche Berufsschulen weisen geschlechtsspezifische Differenzierungen von erheblichem Umfang nach. Diese Differenzierungen ergeben sich vor allem aus zum Teil unterschiedlichen Stoffplänen, Stundenverteilungsplänen und Bildungszielen.

Die Analyse der Stoffpläne ergibt, daß Mädchen in der Regel in den Fächergruppen Hauswirtschaft, Handarbeit/

Textiles Werken sowie - in der Realschule - Erziehungskunde und Jungen in den Fächern Werken/Technisches Werken unterrichtet werden (Borris, M., 1972, S. 46-60; Hagenmaier, T., 1969, S. 81-90; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 37). Da die Fächer Hauswirtschaft, Familienhauswesen, Nadelarbeit und Textiles Werken zum Teil mit hoher Stundenzahl angesetzt sind, findet teilweise ein Stundenausgleich zu Lasten der Fächer Raumlehre, Physik, Chemie, Deutsch, Gemeinschaftskunde und der musischen Fächer, in den Berufsschulen zusätzlich zu Lasten des berufsbezogenen Unterrichts statt (Borris, M., 1972, S. 46-60; Hagenmaier, T., 1969, S. 81-90; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 37). Darüber hinaus werden die naturwissenschaftlichen Fächer Chemie, Physik und Biologie bei Mädchen teilweise im Rahmen des Hauswirtschaftsunterrichts erteilt und dürften von daher kaum die Qualität eines von Fachlehrern erteilten selbständigen Fachunterrichts aufweisen (Borris, M., 1972, S. 46-60, 87-90; Hagenmaier, T., 1969, S. 81-90).

Hinsichtlich der Bildungsziele sind die Richtlinien und Kommentare zum Teil noch immer an traditionellen Vorstellungen über Fähigkeiten und Funktionen der Geschlechter orientiert. So soll beispielsweise bei der Auswahl des Unterrichtsstoffes und der methodischen Gestaltung des Unterrichts in den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern "die Eigenart der Geschlechter und ihre unterschiedlichen Lebensaufgaben... berücksichtigt werden" (Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 38) und der Unterrichtsstoff nicht mit abstrakten Formeln, sondern in anschaulicher Weise vermittelt werden (Hagenmaier, T., 1969, S. 81-90; Hervé, F., 1973, S. 31). Die Hinlenkung auf die unterschiedliche Lebensaufgabe der Frau - worunter neuzeitliche Haushaltsführung, bewußte Familienpflege, sinnvolle Umweltgestaltung im häuslichen Bereich usw.

und im beruflichen Bereich hauswirtschaftlich-pflegerische und sozialpädagogische Berufe verstanden werden - gilt als spezifisches Ziel der Mädchenbildung, insbesondere jedoch für den hauswirtschaftlichen Unterricht (Borris, M., 1972, S. 46-60, 72-75, 87-90; Hagenmaier, T., 1969, S. 81-90; Hervé, F., 1973, S. 30-33; Lippert, E., 1966, S. 479-481). Aber auch bei der im Zuge der Hauptschulreform als Unterrichtsfach oder Unterrichtsprinzip eingeführten Arbeitslehre sind in einzelnen Bundesländern spezifische, an der traditionellen Familienrolle orientierte Mädchenbildungsziele nachweisbar (Borris, M., 1972, S. 38-46; siehe auch Voelmy, W., 1965, S. 138 f.).

Wenn auch geschlechtsspezifisch differenzierte Lehrpläne und Richtlinien mit der Aufspaltung der Leistungsanforderungen und Bildungsziele insgesamt im Abnehmen begriffen sind, können sie bisher doch als ein Teilbereich geschlechtsspezifischer Sozialisation in der Schule angesehen werden, deren Einfluß in Zusammenhang mit weiteren Faktoren - insbesondere der Vermittlung der Bildungsinhalte durch ebenfalls an traditionellen Rollenvorstellungen orientiertem Lehrpersonal (Borris, M., 1972, S. 77-82, 99-103; Pross, H., 1969, S. 80) - zumindest nicht der Kompensation der in der familialen Sozialisation erworbenen Sozialisationsdefizite der Mädchen dient.

Auch die Ergebnisse von Lesebuchanalysen weisen geschlechtsspezifische Differenzierungen nach. "Anhand der Schullesebücher läßt sich der Umfang bestimmen, in dem den Schülern und Schülerinnen im Kontext einer formal gleichen Sprech- und Leseerziehung unterschiedliche Identifikationsangebote mit bestimmten Mustern der Geschlechterrolle gemacht werden." (Zinnecker, J., 1972, S. 84)

In der Bundesrepublik werden seit etwa einem Jahrzehnt Schullesebücher kritisch analysiert, wobei als Beurteilungsmaßstab die adäquate Darstellung der gesellschaftlichen Gegenwart, insbesondere der gesellschaftlichen Funktionen der Frau, zugrunde gelegt wird.

Die Ergebnisse dieser Analysen machen deutlich, daß die soziale Welt in den Lesebuchtexten aus einer dominierenden männlichen und einer nebengeordneten weiblichen besteht. Frauen sind in den Texten sowohl ganz erheblich unterrepräsentiert als auch nahezu ausschließlich in traditionellen Positionen dargestellt (Leibbrand, F., und Robisch, U., 1969, S. 91-97; Sollwedel, I., 1968, S. 12-14; dies., 1970, S. 6-8). In Lesebüchern, die Ende der sechziger Jahre eingeführt wurden, wird die Frau zwar moderner geschildert als in früheren Darstellungen - sie benutzt technische Hilfsmittel, zeigt eine aktive Erziehungstätigkeit und Ansätze partnerschaftlichen Verhaltens gegenüber dem Mann im Familienbereich -, doch neue Konzeptionen hinsichtlich außerfamilialer Lebensbereiche werden nicht entwickelt. Themen wie Selbständigkeit, Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt, Einsatz geistiger Fähigkeiten, berufliche Tätigkeit usw. finden im Hinblick auf die Frau keine Berücksichtigung (Leibbrand, F., und Robisch, U., 1969, S. 91-97; siehe auch Hervé, F., 1973, S. 35-37).

Diese auf Teilerhebungen basierenden Aussagen werden bestätigt und präzisiert durch die Ergebnisse einer von Silbermann und Krüger durchgeführten Lesebuchanalyse. Dabei wurden von den 1969 in der Bundesrepublik für den Deutschunterricht an Grund- und Hauptschulen, Realschulen und die Unter- und Mittelstufe des Gymnasiums zugelassenen etwa 140 Lesebuchtiteln 18 der verbreitetsten, überwiegend 1967 und 1968 neu erschienenen Titel - mit durchschnittlich vier bis sechs Bänden pro Titel - mit Hilfe der systematischen Inhaltsanalyse untersucht.

Nach den Ergebnissen dieser Analyse sind weibliche Personen gegenüber männlichen Personen mit steigendem Rang der Schule (Volksschule, Realschule, Gymnasium) zunehmend unterrepräsentiert, und zwar insbesondere im Hinblick auf den als Identifikationsmodell am ehesten in Frage kommenden Haupthandlungsträger. Weibliche Personen werden überwiegend in traditionellem Rahmen und in traditionellen Rollen von geringer Variationsbreite dargestellt. Die Mehrheit der Frauen ist in harmonischer Ehe glücklich verheiratet und hat Kinder. Die Entscheidungsgewalt hinsichtlich familiärer Probleme liegt beim Vater, doch werden auch partnerschaftliche Entscheidungsstrukturen gezeigt. Die Frauen werden überwiegend in der eigenen Wohnung dargestellt und beschäftigen sich hauptsächlich mit Hausarbeit und Kindererziehung. An der Spitze der ihnen zugeordneten positiven Eigenschaften stehen Mütterlichkeit, Familienorientiertheit, Häuslichkeit, Freundlichkeit, Verständnis, Opferbereitschaft. Am wenigsten positiv dargestellt werden Urteilsfähigkeit, Selbstbewußtsein, Ehrgeiz, Bildungsstreben. Die sozialen Kontakte beschränken sich überwiegend auf Primärgruppenbeziehungen. Sekundärgruppenbeziehungen beispielsweise im Berufsbereich sind nicht dargestellt. Die Schulbildung findet in der Mehrzahl aller Fälle keine Erwähnung. Wenn sie erwähnt wird, handelt es sich um einfache Schulbildung. Außerschulische Bildungsmöglichkeiten werden nicht aufgezeigt. Ein Hinweis auf eine Berufsausbildung wird in der Mehrheit der Fälle ebenfalls nicht gegeben. Rund ein Fünftel der Frauen hat explizit keine Berufsausbildung durchlaufen. Eine Minderheit von ebenfalls einem Fünftel der Frauen übt eine Berufstätigkeit in überwiegend ausführenden Positionen ohne Dispositionsbefugnis aus. Die für Frauen dargestellten Beschäftigungsbereiche sind hauptsächlich das Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie der landwirtschaftliche Bereich. Eine politische Betätigung findet nicht statt.

Die Massenkommunikationsmittel werden als Informationsquelle nicht wahrgenommen. Die Frauen erhalten ihre Informationen, wenn überhaupt, von Verwandten und Bekannten (Silbermann, A., und Krüger, U., 1971, S. 52-93).

Diese an traditionellen Vorstellungen orientierte Darstellung der Frau beschränkt sich nicht auf Lesebücher für den Deutschunterricht. Insofern bisher Schulbuchanalysen zu weiteren Unterrichtsfächern durchgeführt wurden, zeigen sie tendenziell vergleichbare Ergebnisse.

Eine von B. von Borries durchgeführte Analyse von Schulgeschichtsbüchern für den Unterricht in der Unter- und Mittelstufe des Gymnasiums weist eine noch stärker als in den Lesebüchern für den Deutschunterricht ausgeprägte Unterrepräsentierung der Frau nach. Die Variationsbreite der weiblichen Rolle beschränkt sich in ihrer Darstellung sowohl für die Vergangenheit als auch für die Gegenwart im wesentlichen auf die Rollen Hausfrau und Mutter; Begleiterin und Helferin; Pflegerin und Fürsorgerin; Leidtragende und Verfolgte. Treten Frauen in anderen Rollen auf, werden sie als "Ersatzmann" oder "Ersatzpolitiker" geschildert. Die Wertung der Frau ist positiv, solange sie eine genuine Rolle einnimmt. Sie wird ambivalent bei einer Rollenüberschreitung, auch wenn deren Notwendigkeit evident ist (Borris, B. von, 1975, S. 601-618).

Eine von Glötzner durchgeführte Analyse von Mathematikbüchern für den Unterricht in der Unterstufe des Gymnasiums zeigt auch hier eine erhebliche Unterrepräsentierung von weiblichen Personen. Die Zeichnungen und Aufgaben spiegeln eine von Männern beherrschte und gestaltete Welt wider. Männliche Personen sind dominant, aktiv, zu logischem Denken befähigt, bei der Lösung mathematischer Aufgaben den weiblichen Personen überlegen. Weibliche Personen werden wiederum in tradi-

tionellem Rahmen und in traditioneller Rolle geschildert. Sie sind im Haushalt beschäftigt, zählen Wirtschaftsgeld, sind den männlichen Personen mathematisch unterlegen und bewundern deren mathematische Fähigkeiten (Glötzner, J., 1974, S. 109-112).

Diese Ergebnisse machen sichtbar, daß die im Rahmen des schulischen Sozialisationsprozesses in den als Pflichtlektüre zu betrachtenden Schulbuchtexten angebotenen Identifikationsmodelle für weibliche Jugendliche von geringer Variationsbreite sind. Während den Jungen mit zunehmendem Schulalter ein erweitertes - vor allem berufliches - männliches Rollenspektrum angeboten wird, werden weibliche Personen überwiegend in der familialen Rolle dargestellt. Ein entsprechender Sozialisationsseinfluß auf Mädchen ist zwar nicht eindeutig nachweisbar, kann aber vermutet werden. Die in der familialen Sozialisation erworbenen Sozialisationsdefizite der Mädchen in bezug auf berufliche Zielorientierungen werden damit nicht kompensiert. Vielmehr nehmen "... die schulischen Agenturen der Sozialisation den weiblichen Sozialcharakter so, wie er sich bei Schuleintritt darstellt, widerspruchslos (hin) und (arbeiten) ohne großen Anspruch auf Veränderung mit ihm im Alltag der Organisation... (es) gelingt den Schulen... nicht... der Ausgleich zwischen männlichem und weiblichem Geschlechtscharakter" (Zinnecker, J., 1972, S. 223 f.).

Im Hinblick auf die zunehmende Funktion der Schule bei der Vorauswahl unter den potentiellen Bewerbern um eine Berufsausbildung und Berufsposition erscheint die Schlußfolgerung gerechtfertigt, daß die Schule, die wesentlicher Faktor im Prozeß der Zuweisung der Berufsposition ist, diese Funktion gegenüber den Mädchen bisher in geringerem Maße erfüllt als gegenüber den Jungen. Dies dürfte - trotz formaler Chancengleich-

heit im Zugang zu den Bildungsinstitutionen und Unterrichtsinhalten - die als Ergebnis der familialen Sozialisation geringer ausgeprägte berufliche Zielorientierung und damit die geschlechtsspezifisch vor-entschiedene Zuweisung der Berufsposition eher verstärken als kompensieren.

1.4 Die traditionelle Definition der sozialen Rollen der Geschlechter als Ursache sozialer Ungleichheit

Die an der familialen Rolle der Frau orientierte Sozialisation entsprach in der vorindustriellen Zeit mit der familialen Organisation der sozialen Positionen (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 226-228; Daheim, H., 1967, S. 30; Treinen, H., und Brothun, M., 1973, S. 250) im wesentlichen der sozialen Realität (Brunotte, E.-R., 1969, S. 16 f.; Myrdal, A., und Klein, V., 1971, S. 25). In der modernen Gesellschaft jedoch nehmen Frauen im Gefolge der beruflichen Organisation der arbeitsteiligen Differenzierung zunehmend außerfamiliale berufliche Funktionen wahr. Insbesondere die berufliche Tätigkeit verheirateter Frauen und Mütter mit jüngeren Kindern hat in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten stark zugenommen. 1974 waren mit rund 9.8 Millionen weiblichen Erwerbstätigen rund 36 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen. Annähernd 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind verheiratet. Fast ein Drittel der erwerbstätigen Frauen hat Kinder unter 15 Jahren. Von den 1974 rund 7.6 Millionen Müttern mit Kindern dieses Alters gingen damit vier von zehn einer beruflichen Tätigkeit nach (Borris, H.-J., 1970, S. 149-154; Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngeren Kindern, 1975, S. 459-469; Gross, J., 1972, S. 67-69; Heirat, Ehedauer und Erwerbstätigkeit der Frauen, 1975, S. 253-258; Mayer, H.-L., 1974, S. 700-706).

Nach wie vor jedoch werden Frauen mit familialen Innenbeziehungen identifiziert, während die Außenbeziehungen Beruf und Karriere mit dem männlichen Geschlecht in Verbindung gebracht werden (Treinen, H., und Brothum, M., 1973, S. 255). Damit lassen geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Sozialisation den wirtschaftlichen und sozialen Wandel weitgehend unberücksichtigt; das "Orientierungsbild hinkt... der kulturellen Entwicklung nach. Es ist ein 'optisches Nachbild von gestern'." (Bönner, K. H., 1973, S. 19)

Der Widerspruch zwischen sozialer Realität und traditionellen Rollenvorstellungen (Myrdal, A., und Klein, V., 1971, S. 294) bewirkt sowohl den Verlust des eindeutigen Selbstverständnisses (Treinen, H., und Brothum, M., 1973, S. 255) als auch die "Dichotomie der Lebensplanung" (Scharmann, T., 1965, S. 172-180; Scharmann, D.-L., und Scharmann, T., 1968, S. 278) der Frau in der modernen Gesellschaft. Trotz beruflicher Erwerbstätigkeit erscheint den weiblichen Jugendlichen aufgrund der Verbindlichkeit und Priorität der familialen Rolle eine langfristige berufliche Zielorientierung als sekundär. "Die Situation der weiblichen Jugend läßt sich von daher in nicht geringem Maße als eine soziale Wartestellung bestimmen. Zielstrebige Sozialisations- und Karrierewege sind für weibliche Jugendliche kaum institutionalisiert. Für viele von ihnen ist Jugend deshalb - gesellschaftlich gesehen - ein Leerraum, der die Kontinuität in der Entwicklung zur weiblichen Erwachsenenrolle unterbricht..." (Neidhardt, F., 1967, S. 58)

Die den wirtschaftlichen und sozialen Wandel bisher nicht berücksichtigende Sozialisation verhindert somit die vollständige Integration der Frau in die Berufswelt und bewirkt ihre berufliche Chancenungleichheit. Sie kann - entgegen der im Artikel 3 des Grund-

gesetzes verankerten Gleichberechtigung von Mann und Frau und der in Artikel 12 des Grundgesetzes postulierten Freiheit der Berufswahl - die ihr formalrechtlich gewährte Gleichberechtigung und Gleichstellung inhaltlich nicht ausfüllen.

Die Berufswahl findet in der modernen Gesellschaft im Gegensatz zur vorindustriellen Gesellschaft, in der sie sich im Rahmen eines "durch traditionale Sozialnormierungen 'vorentschiedenen' Handelns" (Klages, H., 1959, S. 1) vollzog, unter zunehmender Mitwirkung des Individuums statt. Da das Individuum jedoch in erheblichem Maße als Produkt seiner Sozialisation anzusehen ist, wird der Prozeß der Zuweisung der Berufsposition von der im Sozialisationsprozeß erworbenen beruflichen Orientierung des Individuums beeinflusst (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 171-176; Daheim, H., 1967, S. 67-76).

Im Prozeß der Zuweisung der Berufsposition sind Schulbildung und Berufsbildung wesentliche Faktoren, da der soziale Rang und die sozialen Chancen der Berufsposition in der modernen Gesellschaft entscheidend vom Ausmaß des in der Ausbildung erworbenen systematisierten Wissens bestimmt werden.

Die nachteiligen Auswirkungen traditioneller Vorstellungen von der sozialen Rolle der Frau auf die Bildungschancen von Mädchen in Schule und Hochschule sind in der Bundesrepublik Deutschland seit Beginn der sechziger Jahre in zahlreichen empirischen Untersuchungen nachgewiesen worden (Anger, H., 1960; Dahrendorf, R., 1965a und 1965b; Gerstein, H., 1965; Peisert, H., 1967; ders., und Dahrendorf, R. (Hrsg.), 1967; Pross, H., 1969; Reitz, G., 1973 und 1974; Thumm, E., 1972). Für den Bereich der beruflichen Bildung liegen entsprechend breit angelegte Untersuchungen bisher nicht vor. In der vorliegenden Arbeit sollen deshalb anhand von

vorliegenden statistischen und sozialwissenschaftlichen Daten die Auswirkungen der ungleichen sozialen Rollenerwartungen auf die berufliche Bildung und die beruflichen Chancen der Frau in der Bundesrepublik analysiert werden. Dabei soll untersucht werden, ob die traditionelle Definition der Rolle der Frau und die geschlechtsspezifischen Sozialisationsdefizite in bezug auf die berufliche Orientierung auch in der Berufsbildung und im Beruf eine Chancenungleichheit der Frau bewirken.

Zunächst soll untersucht werden, ob, in welcher Art und in welchen Bereichen Berufsbildung von Frauen stattfindet. Anschließend wird die Teilnahme der Frau an der beruflichen Weiterbildung analysiert. Schließlich sollen die Auswirkungen der beruflichen Qualifikation der Frau und ihre Einsatzmöglichkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen, ihre Stellung in der beruflichen und betrieblichen Hierarchie und ihre Entlohnung untersucht werden.

Die Auswertung der Daten wird dabei auf den Zeitraum seit Beginn der sechziger Jahre begrenzt, weil sich die Bundesrepublik zuvor in einer Wiederaufbauphase befand und somit hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit der Frau eine außergewöhnliche Situation bestand. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich sämtliche Daten der vorliegenden Arbeit auf die Bundesrepublik Deutschland insgesamt.

2. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation von Frauen

Im folgenden wird die Entwicklung der Qualifikationsstruktur weiblicher Erwerbstätiger und ihre Teilnahme an der betrieblichen und schulischen Berufsbildung sowie an der Bildung im tertiären Bereich untersucht. Dabei soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf die Teilnahme an beruflichen Bildungsgängen, das berufliche Qualifikationsniveau und die Wahl des Ausbildungsberufs beziehungsweise Studienfachs bestehen. Sofern geschlechtstypische Differenzierungen gegeben sind, sollen Ausmaß und Richtung von Änderungstendenzen im Zeitablauf seit 1960 untersucht werden.

Zunächst wird die Entwicklung der Qualifikationsstruktur weiblicher Erwerbstätiger von 1960 bis 1970 analysiert.

2.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur von 1960 bis 1970

Informationen über die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen wurden für die Bundesrepublik erstmals in der Volkszählung 1970 vollständig erhoben. Für das zurückliegende Jahrzehnt sind außer einigen wenigen Informationen des Mikrozensus 1964 und der Volkszählung 1961 (nur Berufsfach-, Fach- und Hochschulabsolventen) keine Daten über die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen verfügbar.

In der Volkszählung 1970 wurde an die gesamte Bevölkerung die Frage nach der Art des höchsten Schulabschlusses gestellt. Darüber hinaus wurde in einer 10-Prozent-Stichprobe zusätzlich die betriebliche Berufsausbildung erfaßt.

Die 10-Prozent-Stichprobe ist bisher lediglich im Rahmen einer DIW-Untersuchung ausgewertet worden. Dabei wurden - entsprechend dem Fragebogen der Volkszählung - folgende Ausbildungsniveaus erfaßt (Weißhuhn, G., 1975, S. 44):

- Schulabschluß in der Volks- beziehungsweise Hauptschule,
- Schulabschluß in der Realschule,
- Abitur,
- Abschluß in Berufsfach-, Fach- und Technikerschulen,
- Abschluß in Ingenieurschulen,
- Hochschulabschluß,
- Beendigung einer praktischen Berufsausbildung (betriebliche Berufsausbildung wie Lehre oder Anlernzeit) mit einer Dauer von einem Jahr, zwei Jahren oder drei Jahren und mehr.

Zur Bestimmung des höchsten Ausbildungsabschlusses wurden folgende Rangskalen zugrunde gelegt (Weißhuhn, G., 1975, S. 44 f.):

- Rang 1: Hochschule,
- Rang 2: Ingenieurschule,
- Rang 3: Sonstige Berufsfach-, Fachschule,
- Rang 4: Technikerschule,
- Rang 5: Volks-/Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Berufsschule und praktische Berufsausbildung von drei Jahren und mehr,
- Rang 6: Volks-/Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Berufsschule und praktische Berufsausbildung von zwei Jahren,
- Rang 7: nur Abitur,
- Rang 8: Volks-/Hauptschule, Realschule, Berufsschule und praktische Berufsausbildung von einem Jahr,
- Rang 9: nur Realschule,
- Rang 10: nur Volks- beziehungsweise Hauptschule.

Aufgrund dieser Rangskala, in der die Schulabschlüsse Volks-/Hauptschule, Realschule und Gymnasium rangordnungsmäßig mit der praktischen Berufsausbildung verknüpft und dort ausgewiesen werden, ergeben sich hinsichtlich der Schulabschlüsse Volks-/Hauptschule, Realschule und Gymnasium leicht abweichende Werte gegenüber den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Ergebnissen der Totalerhebung, in der die praktische Berufsausbildung nicht erfaßt ist¹.

Zum Erhalt von Informationen über die Qualifikationsstrukturentwicklung für das zurückliegende Jahrzehnt wurde mangels ausreichender vorliegender Daten eine Rückextrapolation der Ausbildungsstruktur von 1970 auf der Grundlage einer altersspezifischen Kohortenanalyse vorgenommen², deren Ergebnis Aussagen über die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen zwischen 1960 und 1970 ermöglicht.

¹ Bei der Aufbereitung des Zahlenmaterials der Totalerhebung nach dem höchsten Schulabschluß sind Personen mit Berufsschulabschluß mit den Personen mit Volksschulabschluß zusammengefaßt worden. "Das bedeutet, daß der in dieser Kategorie nachgewiesene Personenkreis vom Grad der erreichten Ausbildung her recht heterogen ist: Er reicht von Personen, die Volks- oder Sonderschulen ohne Abschluß verlassen haben, bis zu Personen, die aus der Berufsschule mit einer abgeschlossenen praktischen Berufsausbildung abgegangen sind." (Wollny, H., 1974, S. 177-182)

² Ausgangspunkt bildet die Auswertung der Erwerbstätigen des Jahres 1970 nach Ausbildungsniveaus, Alter und Ausbildungsdauer. In einem weiteren Arbeitsschritt werden diese Ergebnisse differenziert nach Altersklassen und ergänzt durch die unteren Qualifikationsniveaus der Arbeitskräfte. Unter Berücksichtigung von durchschnittlichen Eintrittsaltern der Erwerbstätigen wird zunächst bestimmt, welche Anzahl der Erwerbstätigen nach Ausbildungsniveaus schon 1960 im Erwerbsprozeß gestanden haben muß. Ergänzt wird diese Berechnung durch diejenige Anzahl der Erwerbstätigen, die zwischen 1960 und 1970 aus dem Erwerbsprozeß ausgeschieden sind (Tod, Invalidität, Pensionierung, Verrentung, Rückkehr ins Bildungssystem, Phasenerwerbstätigkeit der Frauen) beziehungsweise in den Erwerbsprozeß zurückgekehrt sind (Weißhuhn, G., 1975, S. 48 f.).

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen im Zeitablauf von 1960 bis 1970 zeigt folgende Ergebnisse (Tabelle 1):

- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit Volks-/Hauptschulabschluß ohne betriebliche Berufsausbildung sank von 56.7 Prozent auf 46.9 Prozent.
- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen nur mit Realschulabschluß nahm von 4.0 Prozent auf 3.7 Prozent ab.
- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen nur mit Abitur verringerte sich von 0.6 Prozent auf 0.4 Prozent.
- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit Berufsfach-, Fach- und Ingenieurschulabschluß stieg von 11.9 Prozent auf 12.4 Prozent.
- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß nahm von 2.0 Prozent auf 3.1 Prozent zu.
- Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit betrieblicher Berufsausbildung erhöhte sich von 23.6 Prozent auf 33.5 Prozent.

Diese Ergebnisse machen sichtbar, daß 1970 zwar ein im Vergleich zu den weiblichen Erwerbstätigen erheblich höherer Anteil der männlichen Erwerbstätigen eine qualifizierte beziehungsweise hochqualifizierte Berufsausbildung aufzuweisen hatte. Die Differenz zwischen Männern und Frauen in bezug auf das Qualifikationsniveau ist jedoch insbesondere im Hinblick auf die betriebliche Berufsausbildung sowie die Volks-/Hauptschulabsolventen ohne betriebliche Berufsausbildung - das heißt die ungelernten Arbeitskräfte - seit 1960 erheblich geringer geworden:

- 1960 betrug der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung nicht einmal ein Viertel, während fast die Hälfte der männlichen Erwerbstätigen einen Lehrabschluß aufzuweisen hatte.

Tabelle 1: Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach höchstem Ausbildungsniveau zwischen 1960 und 1970 (in Prozent)

Erwerbstätige	Insgesamt	Grund-/Haupt- schule	Realschule	Gymnasium	Technikerschule	Berufsfach-/ Fachschole	Ingenieurschule	Hochschule	Betriebliche Berufsausbildung
Männer 1960	100.0	32.0	1.1	0.6	0.6	11.4	2.0	3.8	48.5
Männer 1970	100.0	25.6	1.0	0.8	1.0	13.1	2.5	4.8	51.2
Frauen 1960	100.0	56.7	4.0	0.6	0.0	11.9	0.0	2.0	23.6
Frauen 1970	100.0	46.9	3.7	0.4	0.0	12.4	0.0	3.1	33.5
Insgesamt 1960	100.0	41.2	2.2	0.6	0.4	11.6	1.3	3.1	39.6
Insgesamt 1970	100.0	33.2	2.0	0.7	0.6	12.8	1.6	4.2	44.9

Zusammengestellt nach: Weißhuhn, G.: Gesamtwirtschaftliche Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1975, Tabelle 17.

- 1970 war der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung auf ein Drittel angestiegen, während sich der entsprechende Anteil bei den männlichen Erwerbstätigen auf über die Hälfte erhöht hatte.
- Der Anteil der Ungelernten war 1970 bei den weiblichen Erwerbstätigen um annähernd zehn Prozent, bei den männlichen Erwerbstätigen um etwa sechs Prozent zurückgegangen.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen und Ausbildungsarten, die Informationen darüber vermittelt, inwieweit das Ausbildungsniveau zwischen älteren und jüngeren Erwerbstätigen variiert, ergibt für die erwerbstätigen Frauen eine mit zunehmendem Alter wachsende beziehungsweise mit sinkendem Alter abnehmende Differenz im Qualifikationsniveau gegenüber den jeweils entsprechenden Altersgruppen der männlichen Erwerbstätigen (Weißhuhn, G., 1975, Tabelle 16; Wollny, H., 1974, S. 177-182; Bildung im Zahlenspiegel, 1974, S. 24).

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der Qualifikationsstruktur kann aus diesen Ergebnissen geschlossen werden, daß weibliche Jugendliche zunehmend qualifizierte Bildungs-/Ausbildungsabschlüsse erwerben und somit - unter sonst gleichbleibenden Bedingungen - eine weitere Verbesserung der Qualifikationsstruktur der weiblichen Erwerbstätigen erwartet werden kann. Dies wird bestätigt durch die Ergebnisse der Analyse über die Entwicklung der Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen und schulischen Berufsbildung.

2.2 Berufliche Bildung

Im folgenden wird die Teilnahme der Frauen an der betrieblichen und schulischen Berufsbildung im Zeitraum von 1960 bis 1973 untersucht. Dabei wird insbesondere geprüft, ob geschlechtsspezifische Differenzierungen im Hinblick auf die Ausbildungsdauer, die Wahl des Ausbildungsberufs und das berufliche Qualifikationsniveau bestehen beziehungsweise in welcher Richtung sie sich entwickelt haben.

2.2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Die berufliche Erstausbildung in Betrieben der Wirtschaft und Verwaltung bei gleichzeitig obligatorischem Berufsschulunterricht wird in der Bundesrepublik als duales System bezeichnet.

Die betriebliche Ausbildung vollzieht sich im unmittelbaren Lernen am Arbeitsplatz (insbesondere in der traditionellen Form der Handwerkslehre) beziehungsweise in betrieblichen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten. Die berufliche Ausbildung im dualen System schließt mit formalisierten Prüfungen ab.

Zu Beginn der sechziger Jahre bestand keine einheitliche Rechtsgrundlage für Ausbildung und Abschlüsse. Erst das Berufsbildungsgesetz von 1969 stellte die duale Ausbildung auf eine einheitlichere Rechtsgrundlage und brachte eine Reihe von Veränderungen für das System der dualen Ausbildung. Dazu rechnen insbesondere

- die Festlegung einer mindestens zweijährigen Ausbildungszeit,
- der rechtsverbindliche Charakter der Ausbildungsordnungen und

- die Möglichkeit, Stufenausbildungsordnungen zu erlassen.

Weitere Entwicklungen im Bereich des dualen Systems in bezug auf die Einführung neuer, bildungspolitisch für notwendig erachteter Maßnahmen dürften dann zu erwarten sein, wenn eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 erfolgt und in Kraft tritt.

Im Hinblick auf die Teilnahme männlicher und weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen Berufsbildung zeigt sich für den Zeitraum von 1962 bis 1973 folgende Entwicklung:

- Der Anteil der Auszubildenden im Alter von 15 bis unter 20 Jahren an der entsprechenden Wohnbevölkerung betrug 1973 bei den männlichen Auszubildenden 38.4 Prozent und bei den weiblichen Auszubildenden 22.2 Prozent. Er hat sich damit gegenüber 1962 mit 43.4 Prozent beziehungsweise 25.7 Prozent rückläufig entwickelt (Auszubildende in Ausbildungsberufen, 1972, S. 6; Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, S. 10; Strukturdaten, Ausgabe 1974, S. 54; Grund- und Strukturdaten, Ausgabe 1975, S. 41). Diese Entwicklung dürfte auf die verlängerte Schulpflicht einerseits sowie auf die gestiegene Teilnahme an höher qualifizierenden schulischen Bildungsgängen andererseits zurückzuführen sein.
- Der Anteil der Auszubildenden im Alter von 15 bis unter 20 Jahren an den abhängig Erwerbstätigen gleichen Alters zeigt eine zunehmende Tendenz:

Der Anteil der männlichen Auszubildenden stieg von 62.6 Prozent auf 80.5 Prozent 1973.

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden erhöhte sich von 38.5 Prozent 1962 auf 50.2 Prozent 1973 (Auszubildende in Ausbildungsberufen, 1972, S. 6; Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, S. 10).

Dies bedeutet, daß sich 1973 acht von zehn männlichen und fünf von zehn weiblichen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 20 Jahren in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden.

Der wachsende Anteil der Auszubildenden an den Erwerbstätigen gleichen Alters und die dadurch bedingte rückläufige Entwicklung des Anteils der Ungelernten wird auch durch die Ergebnisse der Aufgliederung der berufsschulpflichtigen Jugendlichen¹ nach der Stellung im Beruf nachgewiesen. Danach zeigt sich von 1960 bis 1971 folgende Entwicklung (Tabelle 2):

- Bei den männlichen Berufsschülern betrug der Anteil der Auszubildenden 1960 89.5 Prozent und stieg bis 1971 auf 91.9 Prozent an.
- Bei den weiblichen Berufsschülern betrug der Anteil der Auszubildenden 1960 69.5 Prozent und erhöhte sich bis 1971 auf 77.1 Prozent. Damit nahm der Anteil der weiblichen Auszubildenden prozentual stärker zu als der Anteil der männlichen Auszubildenden.
- Hinsichtlich des Anteils der Jungarbeiter an den Berufsschülern ergibt sich für die Frauen zwar ein prozentual stärkerer Rückgang von 21.1 Prozent 1960 auf 16.6 Prozent 1971 als für die Männer, bei denen der entsprechende Anteil von 7.3 Prozent auf 6.7 Prozent zurückging. Damit war der Anteil der Ungelernten bei den weiblichen Berufsschülern 1971 jedoch immer noch zweieinhalbmal höher als bei den männlichen Berufsschülern.

¹ Berufsschulpflichtig sind alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr oder bis zum Abschluß der betrieblichen Berufsbildung. Sofern Jugendliche weiterführende allgemeinbildende oder berufsbildende Vollzeitschulen besuchen, sind sie vom Besuch der Berufsschule befreit.

Tabelle 2: Berufsschüler nach Stellung im Beruf 1960, 1965 und 1971

Stellung im Beruf	1960		weiblich		1965		weiblich		1971		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1. Auszubildende und Praktikanten mit Vertrag darunter Praktikanten mit Vertrag	831.985	89.5	508.881	69.5	897.723	90.2	552.445	70.4	842.420	91.9	508.599	77.1
									526	0.1	549	0.1
2. Jungangestellte in kauf- männischen Berufen	273	0.0	11.324	1.6	800	0.1	17.962	2.3	1.412	0.2	20.059	3.0
3. Mithelfende Familien- angehörige	25.888	2.8	37.280	5.1	26.691	2.7	37.175	4.7	3.051	0.3	6.719	1.0
4. Ungelernte Arbeiter	68.029	7.3	154.740	21.1	66.304	6.7	162.698	20.7	61.805	6.7	109.573	16.6
5. Ohne Beruf und Arbeits- lose	3.435	0.4	20.076	2.7	3.640	0.4	14.606	1.9	8.270	0.9	14.582	2.2
Insgesamt	929.610	100.0	732.301	100.0	995.158	100.1 ¹	784.886	100.0	916.981	100.1 ¹	659.532	99.9 ¹

¹ Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 100; Sausen, H., und Winterhager, W. D.: Strukturdaten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Bielefeld 1974 (Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bd. 7), S. 114.

- Für den Anteil der Jungangestellten in kaufmännischen Berufen zeigt sich für beide Geschlechter ein leichter Anstieg um 0.2 Prozent bei den männlichen und von 1.6 Prozent auf 3.0 Prozent bei den weiblichen Berufsschülern.

Diese Ergebnisse machen sichtbar, daß sich durch die insgesamt wachsende Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen Berufsbildung die geschlechtsspezifische Qualifikationsschere zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in bezug auf die Teilnahme an der betrieblichen Berufsbildung sukzessive schließt.

Aus dieser positiven Entwicklung kann jedoch nicht unmittelbar auf verbesserte Berufsaussichten geschlossen werden. Da der soziale Rang und die sozialen Chancen der Berufsposition entscheidend durch das in der Ausbildung erworbene Wissen bestimmt werden, erscheint eine Aussage über die beruflichen Chancen von Frauen erst nach einer Analyse der in der beruflichen Bildung erworbenen Qualifikation als valid. Da es ein eindeutiges Maß für eine "höhere" beziehungsweise "geringere" Qualifikation bisher nicht gibt, widerspiegeln die in den folgenden Ausführungen verwendeten Begriffe geringere beziehungsweise höhere berufliche Qualifikation die gesellschaftlichen Vorstellungen über die soziale Wertigkeit von Bildung und Ausbildung. Diese gesellschaftlichen Wertvorstellungen werden von einer Fülle von Faktoren wie beispielsweise der Dauer der Ausbildung, dem Ausbildungsabschluß, der mit der Wahl des Ausbildungsberufes erwarteten oder tatsächlich gegebenen Aufstiegschance, der Bildungstradition, den Rekrutierungsmustern des Arbeitsmarktes usw. beeinflusst. Obwohl sie nur schwer meßbar erscheinen, sind sie gleichwohl von prägendem sozialen Einfluß.

2.2.1.1 Auszubildende nach Ausbildungsdauer

Im folgenden wird nicht zwischen Auszubildenden in Lehrberufen und Anlernberufen unterschieden, weil nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes am 1. September 1969 keine Ausbildungsverträge für Anlernberufe mehr abgeschlossen werden konnten.

Bis 1969 wurde die im Vergleich zu den Lehrberufen kürzere Ausbildungsdauer in Anlernberufen (bis zu zwei Jahren) überwiegend von weiblichen Jugendlichen bevorzugt. Auf etwa zehn weibliche Anlernlinge kam nur ein männlicher Anlernling (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 222 f., 448).

Ein Vergleich der männlichen und weiblichen Auszubildenden nach Ausbildungsdauer macht auch für die Zeit nach 1969 - trotz Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes - die Konzentration der Frauen auf eine Ausbildung von kürzerer Ausbildungsdauer deutlich (Tabelle 3 und 4):

- 1971 befanden sich 35.9 Prozent der weiblichen Auszubildenden in Ausbildungsverhältnissen bis zu zweieinhalbjähriger Dauer. 60.8 Prozent befanden sich in dreijährigen Ausbildungsverhältnissen. Lediglich 3.3 Prozent der weiblichen Auszubildenden hatten dreieinhalbjährige und längere Ausbildungsverträge abgeschlossen.
- Bei den männlichen Auszubildenden hingegen befand sich 1971 nur eine Minderheit von 3.1 Prozent in Ausbildungsverhältnissen bis zu zweieinhalbjähriger Dauer. 50.3 Prozent der Auszubildenden hatten dreijährige und 46.6 Prozent dreieinhalbjährige und längere Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen.
- Im Vergleich zu 1965 zeigt sich damit bei den männlichen Auszubildenden eine etwa gleichbleibende Tendenz hinsichtlich ihrer Konzentration auf dreijährige und längere Ausbildungsverhältnisse. Bei den weiblichen Auszubildenden dagegen nahm der Anteil der dreijährigen Ausbildungsverhältnisse von 1965 bis 1971 um 24.8 Prozentpunkte von 85.6 Prozent auf 60.8 Prozent ab.

Diese Entwicklung dürfte im wesentlichen auf die Einführung der auch vom Berufsbildungsgesetz 1969 geförderten Stufenausbildung zurückzuführen sein (§ 26 Berufsbildungsgesetz).

Die Stufenausbildung wurde mit der Intention einer Grundausbildung auf breiter Basis und der Möglichkeit der Spezialisierung in einer oder mehreren weiteren

Tabelle 3: Auszubildende nach Ausbildungsdauer 1965

Ausbildungsdauer in Jahren	Auszubildende insgesamt Anzahl	männlich Prozent	weiblich Prozent
1	147	—	0.0
1 1/2	8.080	0.0	1.6
2	54.421	0.4	10.6
3	903.236	57.6	85.6
3 1/2 und mehr	366.054	42.0	2.2
Insgesamt	1.331.938	100.0	100.0

Berechnet nach: Lutz, B., und Winterhager, W. D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Stuttgart: Deutscher Bildungsrat 1970 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 11), S. 140 f.

Tabelle 4: Auszubildende nach Ausbildungsdauer 1971

Ausbildungsdauer in Jahren	Auszubildende insgesamt Anzahl	männlich Prozent	weiblich Prozent
1	3.431	0.2	0.5
1 1/2	5.658	0.0	1.2
2 bis 2 1/2	180.590	2.9	34.2
3	688.143	50.3	60.8
3 1/2 und mehr	395.256	46.6	3.3
Insgesamt	1.273.078	100.0	100.0

Zusammengestellt nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 109.

Stufen eingeführt. Damit wurden Ausbildungsabschlüsse angeboten, die den Auszubildenden bei ausreichender Qualifikation einen schnelleren Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen sollten. Die Stufenausbildung wird jedoch dann fragwürdig, wenn ein Teil der Auszubildenden, insbesondere die weiblichen Auszubildenden, nur Verträge über zwei Jahre (Grundstufe) abschließen (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 226; Berufsausbildung 1971/72, S. 37 f.).

So hat beispielsweise die Einführung der gestuften Ausbildungsordnungen für die Textil- und Bekleidungsindustrie zu einer erheblich stärkeren Besetzung der ersten und zweiten Stufe (Bekleidungsnäherin und Bekleidungsfertigerin) als der dritten Stufe (Bekleidungsschneiderin) geführt. Bekleidungsfertigerin gehörte zu den von den weiblichen Auszubildenden 1973 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen (Tabelle A 2). Auch beim Einzelhandelskaufmann hat die Einführung der Stufenausbildung zu einer Konzentration auf die Grundstufe Verkäuferin geführt (Berufsausbildung 1971/72, S. 37 f.; Tabelle 6).

Diese Entwicklung zugunsten einer kürzeren Ausbildungsdauer bei Frauen kann - abgesehen vom Interesse der Betriebe an schnell und mit noch ausreichender Qualifizierung ins Erwerbsleben eintretenden weiblichen Arbeitskräften - als Indikator dafür gewertet werden, daß verkürzte Ausbildungszeiten zwar den Orientierungen der weiblichen Jugendlichen im Hinblick auf ihre zukünftige Rolle in Familie und Beruf entgegenkommen, sich auf ihre beruflichen Chancen aber eher negativ auswirken dürften.

2.2.1.2 Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen

Im folgenden soll auf die Besetzung der Ausbildungsberufe und Ausbildungsbereiche differenzierter eingegangen werden, um geschlechtsspezifische Unterschiede und Änderungstendenzen im Zeitablauf seit 1960 feststellen zu können.

Die Analyse der Verteilung der weiblichen Auszubildenden auf die einzelnen Ausbildungsberufe und Ausbildungsbereiche zeigt im Zeitraum von 1960 bis 1973 zum Teil erhebliche Änderungstendenzen (Tabelle 5 und 6):

- Während sich 1960 mit 51.8 Prozent noch mehr als die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden auf die Berufsgruppe Warenkaufleute konzentrierten, waren es 1973 nur noch 29.0 Prozent. Diese Entwicklung ist vor allem auf den starken Rückgang in der Besetzung des Ausbildungsberufs Einzelhandelskaufmann zugunsten des im Rahmen der Stufenausbildung 1968 eingeführten Ausbildungsberufs Verkäufer(in)¹ zurückzuführen. Der Anteil der Frauen, der sich als Einzelhandelskaufmann ausbilden ließ, betrug 1960 37.4 Prozent und ging zurück auf nur noch 3.8 Prozent 1973. Dagegen ließen sich 1973 13.3 Prozent aller weiblichen Auszubildenden als Verkäuferin ausbilden. Verkäuferin war 1973 der von Frauen am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf (Tabelle A 2).
- Die Entwicklung in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen zeigt eine steigende Tendenz. 1973 ließen sich 27.5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden gegenüber 17.8 Prozent im Jahre 1960 in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen ausbilden,

¹ Der Ausbildungsberuf Verkäufer(in) ist die erste Stufe der Stufenausbildung. Eine weitere Ausbildungsstufe führt zum Einzelhandelskaufmann.

Tabelle 5: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen 1960

Berufsgruppe, Berufsklasse	Auszubildende 1960 ¹		weiblich Prozent	Prozent ²
	insgesamt Anzahl	Anzahl		
Landwirte, Tierzüchter, Fischereiberufe	25.602	3.247	0.7	12.7
Bergleute, Mineralgewinner	9.899	-	-	-
Steinbearbeiter, Baustoffhersteller, Keramiker, Glasmacher	3.172	175	0.0	5.5
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	3.421	505	0.1	14.8
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	18.755	432	0.1	2.3
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger und verwandte Berufe	687	34	0.0	5.0
Metallerzeuger, -bearbeiter	22.039	184	0.0	0.8
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	258.036	1.967	0.5	0.8
Elektriker	80.993	53	0.0	0.1
Textil- und Bekleidungsberufe	40.605	36.709	8.4	90.4
Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	4.989	1.333	0.3	26.7
Ernährungsberufe	47.457	2.761	0.6	5.8
Bauberufe	44.287	31	0.0	0.1
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	12.456	112	0.0	0.9
Tischler, Modellbauer	23.412	217	0.1	0.9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	26.929	214	0.1	0.8
Warenprüfer, Versandfertigmacher, Maschinisten und zugehörige Berufe	1.011	51	0.0	5.0
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	27.879	10.603	2.4	38.0
Warenkaufleute	310.907	226.195	51.8	72.8
darunter: Kaufmann im Groß- und Außenhandel	78.771	35.033	8.0	44.5
Einzelhandelskaufmann ³	210.877	163.113	37.4	80.8
Verkäufer ⁴	-	-	-	-
Verkäufer im Nahrungsmittelhandwerk	17.234	17.230	4.0	100.0
Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	39.639	13.731	3.1	34.6
darunter: Bankkaufmann	19.910	6.781	1.6	34.1
Verkehrsberufe	13.990	11	0.0	0.1
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	118.474	77.739	17.8	65.6
darunter: Gehilfe in wirtschafts- und steuer- beratenden Berufen	9.310	7.094	0.2	76.2
Bürokaufmann und -gehilfe	20.176	20.149	4.6	99.9
Industriekaufmann	76.613	39.847	9.1	52.0
Rechtsanwalts- und Notargehilfe	11.100	9.875	2.3	89.0
Sicherheitswahrer	1.196	-	-	-
Künstler und zugeordnete Berufe	9.926	3.981	0.9	40.1
Gesundheitsdienstberufe	-	-	-	-
darunter: Arzthelferin ⁵	-	-	-	-
Zahnarzthelferin ⁶	-	-	-	-
Allgemeine Dienstleistungsberufe	66.771	56.387	12.9	84.5
darunter: Friseur	49.723	43.697	10.0	87.9
Insgesamt	1.223.890	436.727	99.8 ⁷	35.7

¹ Umgerechnet auf die Klassifizierung der Berufe von 1970.

² In Prozent von insgesamt des jeweiligen Ausbildungsbereichs/Ausbildungsberufs.

³ Stufenausbildung 2. Stufe.

⁴ Ausbildungsberuf ab 1968. Stufenausbildung 1. Stufe.

⁵ Ausbildungsberuf ab 1965.

⁶ Ausbildungsberuf ab 1962.

⁷ Abweichung durch Abrunden.

Tabelle 6: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen 1973

Berufsgruppe, Berufsklasse	Auszubildende 1973			
	insgesamt Anzahl	Anzahl	weiblich Prozent	Prozent ¹
Landwirte, Tierzüchter, Fischereiberufe	24.902	4.271	0,9	17,2
Bergleute, Mineralgewinner	572	—	—	—
Steinbearbeiter, Baustoffhersteller, Keramiker, Glasmacher	1.902	267	0,1	14,0
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	2.749	599	0,1	21,8
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	13.607	817	0,2	6,0
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger und verwandte Berufe	350	14	0,0	4,0
Metallerzeuger, -bearbeiter	13.025	70	0,0	0,5
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	303.122	5.616	1,2	1,9
Elektriker	159.711	264	0,1	0,2
Textil- und Bekleidungsberufe	21.240	19.836	4,2	93,4
Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	2.226	1.171	0,3	52,6
Ernährungsberufe	40.669	2.440	0,5	6,0
Bauberufe	29.324	26	0,0	0,1
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	12.172	622	0,1	5,1
Tischler, Modellbauer	23.859	193	0,0	0,8
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	22.904	248	0,1	1,1
Warenprüfer, Versandfertigtmacher, Maschinisten und zugehörige Berufe	732	27	0,0	3,7
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	60.052	22.506	4,9	37,5
Warenkaufleute	200.465	136.256	29,0	68,0
darunter: Kaufmann im Groß- und Außenhandel	52.719	21.474	4,6	40,7
Einzelhandelskaufmann ²	32.137	17.935	3,8	55,8
Verkäufer ³	76.146	62.650	13,3	82,3
Verkäufer im Nahrungsmittelhandwerk	14.159	14.130	3,0	99,8
Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	75.034	37.341	7,9	49,8
darunter: Bankkaufmann	49.286	25.817	5,5	52,4
Verkehrsberufe	13.709	566	0,1	4,1
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	188.466	129.451	27,5	68,7
darunter: Gehilfe in wirtschafts- und steuer- beratenden Berufen	15.978	11.191	2,4	70,0
Bürokaufmann und -gehilfe	68.851	56.933	12,1	82,7
Industriekaufmann	68.866	35.352	7,5	51,3
Rechtsanwalts- und Notargehilfe	17.663	16.592	3,5	93,9
Sicherheitswahrer	1.376	8	0,0	0,6
Künstler und zugeordnete Berufe	11.778	6.241	1,3	53,0
Gesundheitsdienstberufe	44.579	44.579	9,5	100,0
darunter: Arzthelferin ⁴	26.638	26.638	5,7	100,0
Zahnarzthelferin ⁵	17.941	17.941	3,8	100,0
Allgemeine Dienstleistungsberufe	62.147	57.098	12,1	91,9
darunter: Friseur	45.034	43.088	9,2	95,7
Insgesamt	1.330.801	470.595	100,1 ⁶	35,4

¹ In Prozent von insgesamt des jeweiligen Ausbildungsbereichs/Ausbildungsberufs.

² Stufenausbildung 2. Stufe.

³ Ausbildungsberuf ab 1968. Stufenausbildung 1. Stufe.

⁴ Ausbildungsberuf ab 1965.

⁵ Ausbildungsberuf ab 1962.

⁶ Abweichung durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Auszubildende in Ausbildungsberufen 1972. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1974, S. 13–21; Berufliche Aus- und Fortbildung 1973. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1975, S. 13–21, 25–36.

und zwar überwiegend als Bürokaufmann (8.5 Prozent), Industriekaufmann (7.5 Prozent), Bürogehilfin (3.5 Prozent), Rechtsanwalts- und Notargehilfin (3.5 Prozent) und Gehilfin in Wirtschafts- und Steuerberatenden Berufen (2.4 Prozent).

- Die Entwicklung in den Gesundheitsdienstberufen (Arzt- und Zahnarzthelferin) sowie bei den Dienstleistungskaufleuten zeigt ebenfalls eine steigende Tendenz. 1973 ließen sich 9.5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden als Arzt- beziehungsweise Zahnarzthelferin und 7.9 Prozent als Dienstleistungskaufmann (vorwiegend Bankkaufmann) ausbilden. In den allgemeinen Dienstleistungsberufen (vorwiegend Friseur) wurden 1973 relativ unverändert gegenüber 1960 etwas mehr als ein Zehntel der weiblichen Auszubildenden ausgebildet.

Damit konzentrierten sich 1973 annähernd neun Zehntel aller weiblichen Auszubildenden auf die Ausbildungsbereiche Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe, Dienstleistungskaufleute und allgemeine Dienstleistungsberufe.

Im Hinblick auf das Anforderungsniveau der Ausbildungsberufe standen bei den weiblichen Auszubildenden 1973 die weniger qualifizierten Berufe Verkäuferin, Friseurin und Gehilfin (Bürogehilfin, Rechtsanwaltsgehilfin, Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelferin, Gehilfin in Wirtschafts- und Steuerberatenden Berufen) im Vordergrund der gewählten Ausbildungsberufe. Die qualifizierteren Berufe Industriekaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel entwickelten sich in der Skala der Besetzung der Ausbildungsberufe seit 1960 rückläufig. Lediglich Bürokaufmann und Bankkaufmann weisen eine steigende Tendenz auf. Auf diese Ausbildungsberufe konzentrierten sich 1973 mehr als drei Viertel aller weiblichen Auszubildenden (Tabelle 6 und A 2).

Bei den männlichen Auszubildenden sind demgegenüber folgende Tendenzen festzustellen (Tabelle 5, 6, A 1 und A 3):

- 1960 standen die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe mit 51.1 Prozent der männlichen Auszubildenden an erster Stelle. Diese Berufe entwickelten sich bei den Männern - im Gegensatz zu den Frauen - rückläufig und erreichten 1974 nur noch einen Anteil von 6.2 Prozent aller männlichen Auszubildenden.
- 1974 standen die Berufsgruppen Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe mit einem - seit 1960 leicht erhöhten - Anteil von 34.3 Prozent aller männlichen Auszubildenden an erster Stelle der gewählten Ausbildungsberufe.
- An zweiter Stelle befand sich 1974 die Berufsgruppe der Elektriker, deren Anteil an den männlichen Auszubildenden 19.0 Prozent betrug und sich damit gegenüber 1960 nahezu verdoppelt hatte.

Damit konzentrierten sich bei den männlichen Auszubildenden 1974 mehr als die Hälfte aller Auszubildenden auf die Berufsgruppen Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe sowie Elektriker.

In bezug auf die Ausbildungsberufe standen bei den männlichen Auszubildenden 1973 die Ausbildungsberufe Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroinstallateur und Maschinenschlosser an erster Stelle in der Skala der Besetzung der Ausbildungsberufe. Auf diese drei Ausbildungsberufe konzentrierte sich 1973 annähernd ein Viertel aller männlichen Auszubildenden.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Besetzung der einzelnen Ausbildungsbereiche und Ausbildungsberufe macht deutlich, daß es offensichtlich stark abgegrenzte Berufsbereiche zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen gibt:

- Bei den männlichen Auszubildenden stehen gewerblich-technische Berufe mit Abstand im Vordergrund der gewählten Ausbildungsberufe.
- Bei den weiblichen Auszubildenden hingegen gehören diese Berufe bisher nicht zur Skala der Berufsmöglichkeiten oder Berufswünsche.

Die Ausbildungsbereiche beziehungsweise Ausbildungsberufe Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Drucker, Metall-erzeuger und -bearbeiter, Ernährungsberufe, Bauberufe, Bau- und Raumausstatter, Polsterer, Tischler, Modellbauer, Maler, Lackierer sind nahezu ausschließlich mit männlichen Auszubildenden besetzt.

Demgegenüber ist eine ausgeprägte "Feminisierung" bei den Warenkaufleuten, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, Gesundheitsdienstberufen, Textil- und Bekleidungsberufen sowie den allgemeinen Dienstleistungsberufen festzustellen. Dabei ist die "Feminisierung" innerhalb dieser Ausbildungsbereiche am stärksten ausgeprägt in den geringer qualifizierten Ausbildungsberufen Verkäufer, Bürogehilfe, Rechtsanwalts- und Notargehilfe, Arzthelferin und Zahnarzthelferin. Die "Feminisierung" ist geringer in den qualifizierteren Ausbildungsberufen Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Einzelhandelskaufmann, Bankkaufmann und Industriekaufmann (Tabelle 5 und 6).

2.2.1.3 Auszubildende in Industrie, Handel und Handwerk

Die Anforderungen an die Ausbildung, die Möglichkeiten der Qualifizierung und die beruflichen Chancen der Erwerbstätigen sind unterschiedlich je nach Wirtschaftszweig. Deshalb soll im folgenden auch die Verteilung

der männlichen und weiblichen Auszubildenden auf Industrie, Handel und Handwerk untersucht werden.

Dabei werden folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen deutlich (Tabelle 7):

- Annähernd vier Fünftel (79.3 Prozent) aller weiblichen Auszubildenden gegenüber 56.8 Prozent aller männlichen Auszubildenden entfielen 1971 auf Industrie und Handel.

Bei der Untergliederung der Ausbildungsberufe in Industrie und Handel in industrielle sowie kaufmännische und sonstige Ausbildungsberufe zeigt sich wiederum die Bevorzugung der industriellen Ausbildungsberufe bei den männlichen Auszubildenden und die Bevorzugung der kaufmännischen und sonstigen Berufe bei den weiblichen Auszubildenden:

Auf die kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufe in Industrie und Handel konzentrierten sich 1971 mehr als zwei Drittel der weiblichen Auszubildenden gegenüber knapp einem Viertel der männlichen Auszubildenden. Hier wird wiederum die wachsende "Feminisierung" der kaufmännischen Berufe sowie die im Vergleich zu den Männern stärkere Konzentration der Frauen auf geringer qualifizierte Ausbildungsberufe sichtbar.

Auf industrielle Ausbildungsberufe entfielen 1971 annähernd ein Drittel aller männlichen Auszubildenden (überwiegend Schlosser, Mechaniker, Elektriker), aber nur knapp ein Zehntel der weiblichen Auszubildenden. Letztere verteilten sich knapp zur Hälfte auf Ausbildungsberufe in den strukturschwachen Wirtschaftszweigen Leder, Textil, Bekleidung. Die übrigen von Frauen gewählten industriellen Ausbildungsberufe waren Technische Zeichnerin, Teilezeichnerin, Bauzeichnerin und Chemielaborantin.

Tabelle 7: Besetzung der Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Handwerk 1971¹

Ausbildungsberufe	Auszubildende		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Besetzung der Ausbildungsberufe in Industrie und Handel</i>				
<i>I. Kaufmännische und sonstige Ausbildungsberufe</i>				
1. Industrie	40.706	5.3	38.217	10.2
Industriekaufmann	40.706	5.3	38.094	10.2
2. Handel	74.426	9.8	130.950	35.0
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	33.767	4.4	23.305	6.2
Verkäufer	11.915	1.7	63.892	17.1
Einzelhandelskaufmann	16.842	2.2	23.605	6.3
Buchhändler	669	0.1	2.072	0.6
Drogist	788	0.1	8.404	2.3
Florist	292	0.0	3.012	0.8
Schaufenstergestalter	4.335	0.6	4.865	1.3
Tankwart	4.227	0.6	195	0.1
3. Kreditgewerbe	29.714	3.9	25.039	6.7
Bankkaufmann	29.714	3.9	25.039	6.7
4. Versicherungen	5.764	0.8	5.007	1.3
Versicherungskaufmann	5.764	0.8	5.007	1.3
5. Hotel- und Gaststättengewerbe	14.829	2.0	5.254	1.4
Hotel- und Gaststättengehilfe	120	0.0	3.080	0.8
Kellner	1.975	0.3	98	0.0
Koch	11.970	1.6	1.646	0.4
6. Verkehrs- und Transportgewerbe	9.185	1.2	4.829	1.3
Reisebürokaufmann	678	0.1	2.537	0.7
Speditionskaufmann	6.971	0.9	2.079	0.6
7./8. Querschnittberufe	10.839	1.4	51.419	13.7
Bürogehilfin	85	0.0	18.621	5.0
Bürokaufmann	9.070	1.2	30.590	8.2
Fotolaborant	197	0.0	1.630	0.4
Insgesamt (Gruppe 1-8)	185.463	24.4	260.715	69.7

Fortsetzung von Tabelle 7:

Ausbildungsberufe	Auszubildende		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>II. Industrielle Ausbildungsberufe</i>				
1. Eisen und Metall	205.837	27.0	9.192	2.5
Bau-, Betriebs-, Maschinen-, Stahlbau-, Kraftfahrzeugschlosser	63.268	8.3	3	0.0
Technische Zeichner und Teilezeichner	15.152	2.0	8.353	2.2
Werkzeugmacher	26.046	3.4	4	0.0
Starkstromelektriker	28.852	3.8	2	0.0
Mechaniker, Meß- und Regelmechaniker, Elektromechaniker, Feinmechaniker	38.215	5.0	79	0.0
2. Steine und Erden	148	0.0	—	—
3. Bau	11.183	1.5	5.487	1.5
Bauzeichner	8.224	1.2	5.480	1.5
4. Holz	1.436	0.2	6	0.0
Tischler	918	0.1	3	0.0
5. Chemie	9.212	1.2	4.373	1.2
Chemielaborant	5.791	0.8	3.077	0.8
6./7. Glas und Keramik	529	0.1	80	0.0
8. Papiererzeugung, Druck und Papierverarbeitung	14.766	1.9	880	0.2
Drucker	5.817	0.8	24	0.0
Schriftsetzer	5.108	0.7	178	0.0
9./10./11. Leder, Textil, Bekleidung	1.972	0.3	16.104	4.3
Bekleidungsnäher (1)	26	0.0	2.026	0.5
Bekleidungsfertiger (2)	29	0.0	2.854	0.8
Damenschneider ²	38	0.0	3.642	1.0
Kleidernäher ³	17	0.0	2.381	0.6
12. Nahrungs- und Genußmittel	799	0.1	4	0.0
13. Bergbau	1.033	0.1	8	0.0
Insgesamt (Gruppe 1–13)	246.915	32.4	36.134	9.7
<i>Besetzung der Ausbildungsberufe in Industrie und Handel</i>				
Insgesamt	432.378	56.8	296.849	79.3

Fortsetzung von Tabelle 7:

Ausbildungsberufe	Auszubildende		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Besetzung der Ausbildungsberufe im Handwerk</i>				
1. Bau- und Ausbauhandwerke	45.560	6.0	113	0.0
Maurer	13.400	1.8	15	0.0
Maler und Lackierer	20.165	2.7	74	0.0
2. Metallhandwerker	224.905	29.5	901	0.2
Mechaniker, Büromaschinen-, Fernmelde-, Kraftfahrzeug-, Elektro-, Landmaschinen-, Feinmechaniker	105.514	13.9	38	0.0
Gas-, Wasser-, Elektroinstallateure	63.305	8.3	37	0.0
3. Holzhandwerke	14.142	1.9	128	0.0
Tischler	12.981	1.7	112	0.0
4. Bekleidungs-, Textil-, Lederhandwerke	3.808	0.5	8.656	2.3
Herren-, Damenschneider	274	0.0	7.198	1.9
Modisten	2	0.0	567	0.2
Kürschner	381	0.1	417	0.1
Raumausstatter	2.672	0.4	261	0.1
5. Nahrungsmittelhandwerke	25.423	3.3	591	0.2
Bäcker	9.766	1.3	124	0.0
Konditoren	4.111	0.5	415	0.1
Fleischer	11.266	1.5	48	0.0
6. Gesundheits- und Körperpflege-, Chemische und Reinigungshandwerke	8.862	1.2	47.134	12.6
Friseur	3.014	0.4	43.866	11.7
Zahntechniker	3.168	0.4	2.084	0.6
Augenoptiker	1.561	0.2	1.079	0.3
7. Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke	4.300	0.6	1.638	0.4
Fotografen	898	0.1	1.248	0.3
8. Kaufmännische Lehrberufe	2.173	0.3	16.829	4.5
Verkäufer im Bäcker-, Konditorenhandwerk	14	0.0	7.058	1.9
Verkäufer im Fleischerhandwerk	10	0.0	5.433	1.5
Bürokaufmann	2.149	0.3	4.338	1.2

Fortsetzung von Tabelle 7:

Ausbildungsberufe	Auszubildende		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
9. Anlernberufe im Handwerk	62	0.0	1.404	0.4
Pelznäherin	5	0.0	500	0.1
Fotolaborant	53	0.0	634	0.2
Insgesamt (Gruppe 1-9)	329.235	43.2	77.394	20.7
<i>Besetzung der Ausbildungsberufe in Industrie, Handel, Handwerk</i>				
Insgesamt	761.613	100.0	374.243	100.0

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Ausbildungsberufe aufgenommen, deren Anteil an der jeweiligen Gruppe mindestens 10 Prozent betrug und in denen mindestens 1000 Ausbildungsverhältnisse bestanden oder an denen der Anteil der Frauen überproportional hoch war.

² Auslaufende Verträge. Diese Ausbildungsberufe sind gestrichen.

³ Siehe Anmerkung 2.

Berechnet nach: Berufsausbildung 1971/72. Bonn: Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT Schriftenreihe, H. 130), S. 86-106.

- Auf handwerkliche Ausbildungsberufe verteilten sich 1971 43.2 Prozent aller männlichen Auszubildenden und 20.7 Prozent aller weiblichen Auszubildenden. Auch hier wird die geschlechtsspezifische Berufswahl deutlich:

Zwei Drittel der männlichen Auszubildenden konzentrierten sich auf Metallhandwerksberufe (vorwiegend Mechaniker und Installateure). Von den weiblichen Auszubildenden im Handwerk hingegen ließen sich mehr als die Hälfte als Friseur ausbilden.

Im Nahrungsmittelbereich waren die qualifizierteren Handwerksberufe Bäcker, Konditor, Fleischer vorwiegend von Männern besetzt. Die geringer qualifizierten Ausbildungsberufe Verkäufer im Bäcker-, Konditoren- und Fleischerhandwerk waren nahezu ausschließlich von Frauen besetzt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Analyse der betrieblichen Berufsbildung somit zwar eine wachsende Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen Berufsbildung. Sie machen aber zugleich deutlich, daß bisher ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Wahl des Ausbildungsberufs bestehen, Frauen eine im Vergleich zu den Männern kürzere Ausbildungsdauer bevorzugen sowie sich in hohem Maße auf gering qualifizierte Ausbildungsberufe konzentrieren.

2.2.2 Schulische Berufsbildung

Da berufliche Bildung nicht nur im dualen System, sondern auch in berufsbildenden Schulen stattfindet, wird im folgenden die Teilnahme der Frauen an der schulischen Berufsbildung untersucht. Dabei wird geprüft, ob geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf die Teilnahme an den verschiedenen berufsbildenden Schulen und in der Fächerwahl bestehen.

Zu den berufsbildenden Schulen, die nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht besucht werden können, zählen Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachoberschulen/Fachgymnasien.

2.2.2.1 Schüler an Berufsaufbauschulen

Die nach der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz vom 24./25. September 1959 über die Errichtung von Berufsaufbauschulen im berufsbildenden Schulwesen weiter ausgebauten Berufsaufbauschulen hatten zu Beginn der sechziger Jahre das Ziel, "...den Absolventen von Volks- und Hauptschulen, die eine Erstausbildung im dualen System begonnen oder abgeschlossen hatten, zusätzlich eine Möglichkeit zur Erweiterung der Allgemeinbildung in Verbindung mit Fachbildung zu geben, um sie auf die Übernahme anspruchsvoller Tätigkeiten im Beschäftigungssystem vorzubereiten" (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 233).

Diese ursprüngliche Intention wurde abgeschwächt beziehungsweise "...abgelöst... durch die immer stärker werdende Zubringerfunktion für höher qualifizierende schulische Bildungseinrichtungen, also durch die Vermittlung der Fachschulreife" (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 234).

Die Absolventen der Berufsaufbauschulen machten immer stärker von der Berechtigung Gebrauch, in weiterführende Bildungseinrichtungen überzugehen. Diese Entwicklung fand ihren Niederschlag in der "Rahmenverordnung für die Prüfung zum Nachweis der Fachschulreife an Berufsaufbauschulen" der Kultusministerkonferenz vom November 1971.

Dieser Funktionswandel in der Zielsetzung der Berufsaufbauschule führte in Verbindung vor allem mit dem Aufbau der Fachoberschulen sowie mit dem Ausbau der Berufsfachschulen und der Einführung des 10. Schuljahres mit qualifiziertem Abschluß in einzelnen Bundesländern zu einer rückläufigen Entwicklung der Berufsaufbauschulen (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 234; Sausen, H., und Winterhager, W. D., 1974, S. 138).

Aufgrund der veränderten Zielsetzung und der dadurch bedingten rückläufigen Entwicklung der Berufsaufbauschulen wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit auf eine differenzierte Analyse der Entwicklung in diesem Schulbereich verzichtet. Es soll lediglich darauf hingewiesen werden, daß - insoweit überhaupt statistische Angaben vorliegen - die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Schüler an Berufsaufbauschulen einen überproportionalen Anteil männlicher Schüler an Berufsaufbauschulen einerseits sowie die Konzentration der männlichen Schüler auf gewerbliche Fachrichtungen und die Konzentration der weiblichen Schüler auf hauswirtschaftlich-pflegerische und kaufmännische Fachrichtungen andererseits ergibt (Tabelle 8).

2.2.2.2 Schüler an Berufsfachschulen

Unter dem Sammelbegriff Berufsfachschulen gab es zu Beginn der sechziger Jahre in der Bundesrepublik Deutschland eine breite Skala beruflicher Vollzeitschulen unterschiedlicher Formen und Zielsetzungen (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 228; Tollkötter, B., 1968, S. 30 ff.). Die Ausbildungszeit an Berufsfachschulen beträgt ein Jahr bis vier Jahre. Die Bezeichnungen der Berufsfachschulen sind unterschiedlich ("Haushaltsschule", "Handelsschule", "Pflegeschule" usw.).

Tabelle 8: Schüler an Berufsaufbauschulen nach Fachrichtung 1971

Fachrichtung	Schüler		Prozent ¹	weiblich	
	insgesamt Anzahl	männlich Anzahl		Anzahl	Prozent ¹
Landwirtschaftlich	183	154	84.2	29	15.9
Gartenbaulich	-	-	-	-	-
Gewerblich	15.169	14.668	96.7	501	3.3
Bergbaulich	-	-	-	-	-
Kaufmännisch	2.538	1.593	62.8	945	37.2
Hauswirtschaftlich-pflegerisch	900	255	28.3	645	71.7
Sonstige und gemischtberufliche	381	319	83.7	62	16.3
Insgesamt	37.756 ²	31.385 ²	83.1	6.371 ²	16.9

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Fachrichtung. Infolge der hohen Anzahl der nicht nach Fachrichtung aufgegliederten Schüler insbesondere in Bayern sind die hier ausgewiesenen Prozentzahlen nur bedingt aussagefähig.

² Einschließlich 3.514 Schülern (weiblich 385) in Rheinland-Pfalz und 15.071 Schülern (weiblich 3.804) in Bayern, die nicht nach Fachrichtungen aufgegliedert werden können.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 99.

Die Abschlüsse sind ebenfalls unterschiedlich. Ein Teil der zweijährigen Berufsfachschulen, vor allem solche in staatlicher Trägerschaft, vermittelt einen der "mittleren Reife" vergleichbaren Abschluß. An Berufsfachschulen in privater Trägerschaft werden interne Prüfungen durchgeführt, die zum Teil eine Quasi-Anerkennung durch Absprache mit den entsprechenden Kammern erfahren. Vielfach werden von den Berufsfachschulen zwar Berufsbefähigungen bestätigt, aber keine formalen Berufsqualifikationen verliehen. Ihre Absolventen werden - wie beispielsweise die Handelsschulabsolventen - direkt ins Beschäftigungssystem übernommen und dort kurzfristig eingearbeitet (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 228).

Inzwischen ist eine Tendenz zur Vereinheitlichung der Berufsfachschulen festzustellen, die ihren Niederschlag

in der "Rahmenordnung über die Berufsfachschulen" der Kultusministerkonferenz vom 3. November 1971 fand. Danach gibt es folgende Arten von Berufsfachschulen (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 230):

- Berufsfachschulen, die zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen,
- Berufsfachschulen, deren Besuch auf die Ausbildungszeit in anerkannten Ausbildungsberufen angerechnet wird,
- Berufsfachschulen, die zu einem Berufsbildungsabschluß führen, der nur über den Besuch einer Schule erreichbar ist; hierzu zählen vor allem die Berufsfachschulen für Kinderpflege und technische Assistenten.

Bisher sind die Berufsfachschulen, die zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen, jedoch von relativ untergeordneter Bedeutung im Berufsfachschulbereich. Von den im Jahre 1972 insgesamt erteilten 94.950 Abschlußzeugnissen weisen lediglich 1.805 den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf aus.

Von zahlenmäßig stärkster Bedeutung sind bisher diejenigen Berufsfachschulen, die einen mittleren Bildungsabschluß bei gleichzeitiger Qualifizierung für Tätigkeiten im Beschäftigungssystem, aber ohne formale Berufsqualifikation, anbieten wie zum Beispiel die Handelsschulen.

Die Analyse der Entwicklung im Berufsfachschulbereich ergibt einen Anstieg der Berufsfachschüler von 139.160 im Jahre 1960 auf 236.502 im Jahre 1972 (Tabelle A 4 und A 5).

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Berufsfachschüler ergibt ein erhebliches Übergewicht der weiblichen Berufsfachschüler (Tabelle A 4, A 5 und 9):

1972 besuchten 15.2 Prozent der sich in beruflicher Aus- und Fortbildung befindlichen Frauen Berufsfachschulen gegenüber lediglich 7.4 Prozent der Männer in beruflicher Aus- und Fortbildung. Dies macht die im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen stärkere Teilnahme der weiblichen Jugendlichen an der schulischen Berufsbildung deutlich.

Der Anteil der weiblichen Berufsfachschüler an sämtlichen Berufsfachschülern betrug 1971 60.6 Prozent.

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Berufsfachschüler auf die einzelnen Fachrichtungen zeigt ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede (Tabelle 9):

- Annähernd ein Drittel der männlichen Berufsfachschüler waren 1971 an gewerblichen Berufsfachschulen eingeschrieben gegenüber lediglich 2.4 Prozent der Berufsfachschülerinnen. Damit werden gewerbliche Berufsfachschulen nahezu ausschließlich von männlichen Jugendlichen besucht.
- Von den weiblichen Berufsfachschülern wählten 1971 zwei Fünftel Schulen für Haushalts-, Kinderpflege- und Körperpflegeberufe gegenüber nur 0.4 Prozent der männlichen Berufsfachschüler. Damit werden die Schulen für Haushalts-, Kinderpflege- und Körperpflegeberufe nahezu ausschließlich von weiblichen Jugendlichen besucht.
- Die Schulen für Handels-, Verwaltungs- und Gaststättenberufe weisen nicht in gleichem Maße geschlechtsspezifische Differenzen auf. Zwar wählten 1971 zwei Drittel der männlichen Berufsfachschüler gegenüber der Hälfte der Berufsfachschülerinnen diese Fachrich-

Tabelle 9: Schüler an Berufsfachschulen nach Fachrichtung 1971

Fachrichtung	Schüler insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent	Prozent ¹	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹
Schulen für Landwirtschaft und ländliche Hauswirtschaft	6.136	1.025	1.2	16.7	5.111	3.9	83.3
Gewerbliche Berufsfachschulen	29.358	26.420	30.9	90.0	2.938	2.4	10.0
Schulen für technische Berufe	1.842	614	0.7	33.3	1.228	0.9	66.7
Schulen für Handels-, Verwaltungs- und Gaststättenberufe	123.764	56.830	66.5	45.9	66.934	50.9	54.1
darunter: Handelsschulen und Höhere Handelsschulen	89.395	43.357	50.7	48.5	46.038	35.0	51.5
Wirtschaftsgymnasien	925	663	0.8	71.7	262	0.2	28.3
Kaufmännische Berufsfachschulen	31.904	12.536	14.7	39.3	19.368	14.7	60.7
Schulen für Haushalts-, Kinderpflege- und Körperpflegeberufe	53.906	357	0.4	0.7	53.449	40.7	99.2
darunter: Haushaltsschulen	12.962	12	0.0	0.1	12.950	9.9	99.9
Kinderpflegerinnenschulen	10.115	99	0.1	1.0	10.016	7.6	99.0
Schulen für künstlerische Berufe	1.844	203	0.2	11.0	1.641	1.2	89.0
Insgesamt	216.850	85.449	99.9 ²	39.4	131.401	100.0	60.6

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Fachrichtung.

² Abweichung durch Abrunden.

Berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 99.

tungen, doch bewirkte der insgesamt höhere Anteil der Berufsfachschülerinnen eine ausgewogenere Besetzung dieser Fachrichtungen.

2.2.2.3 Schüler an Fachschulen

Zu Beginn der sechziger Jahre gab es in der Bundesrepublik Deutschland eine breite Skala von beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Fachschulbereich, die verschieden waren im Hinblick auf Art der Fachschulen, Zulassungsbedingungen, Ausbildungsdauer, Ausbildungsabschlüsse und Zielsetzungen. Im Verlauf der sechziger Jahre entstanden Bestrebungen zur Vereinheitlichung im Fachschulbereich, die ihren Niederschlag in einer Reihe von Beschlüssen der Kultusministerkonferenz fanden (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 235 ff.; Tolkötter, B., 1968, S. 37 ff.). Beispielsweise wurde nach dem Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 18. Januar 1968 die Vielzahl der Ausbildungsstätten im Fachschulbereich in zwei Gruppen geordnet: den Fachschulen einerseits und den Akademien - zu denen vor allem die Höheren Fachschulen zählen - andererseits.

Im Zuge der Entwicklung im Fachschulbereich zeichnet sich eine von der ursprünglichen Intention - der beruflichen Aus- und Weiterbildung - abweichende Tendenz durch zum Teil veränderte Eingangsvoraussetzungen, Abschlüsse und Zielsetzungen ab (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 235 ff.):

- In einigen Bundesländern wurden die Eingangsvoraussetzungen für einen Teil der Fachschulen und Höheren Fachschulen (zum Beispiel für Wirtschaft und Sozialpädagogik) auf den Realschulabschluß oder einen vergleichbaren Bildungsnachweis angehoben. Damit findet eine höhere Bewertung der schulischen Ausbildung zu Lasten der berufspraktischen Ausbildung statt.

- Die Ausbildung im Fachschulbereich soll zum Teil den Übergang in weiterführende schulische Ausbildungsgänge ermöglichen (Rahmenordnung der Kultusministerkonferenz vom 7. November 1974 für die Ausbildung von staatlich geprüften Betriebswirten). Ein Teil der Fachschulen und Akademien verleiht daher mit dem Fachschulabschluß zugleich die Fachhochschulreife (Erlaß des Kultusministers von Schleswig-Holstein vom 30. Dezember 1971).

Die Analyse der Entwicklung im Fachschulbereich ergibt einen Anstieg der Fachschüler von 141.772 im Jahre 1960 auf 190.637 im Jahre 1972 (Tabelle A 4 und A 5).

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Fachschüler zeigt ein im Vergleich zu den männlichen Fachschülern erheblich stärkeres Anwachsen der weiblichen Fachschüler (Tabelle A 4, A 5 und 10).

1972 besuchten 10.8 Prozent der sich in beruflicher Aus- und Fortbildung befindlichen weiblichen Jugendlichen Fachschulen gegenüber 7.4 Prozent im Jahre 1960. Von den männlichen Jugendlichen in beruflicher Aus- und Fortbildung besuchten 7.1 Prozent im Jahre 1972 Fachschulen. Der Anteil der männlichen Fachschüler hat sich damit seit 1960 nicht erhöht. Diese Entwicklung macht wiederum die größere Bedeutung der schulischen Berufsbildung für weibliche Jugendliche deutlich.

Der Anteil der weiblichen Fachschüler an sämtlichen Fachschülern betrug 1971 53.4 Prozent.

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Fachschüler auf die einzelnen Fachrichtungen zeigt folgende geschlechtsspezifische Unterschiede (Tabelle 10):

Tabelle 10: Schüler an Fachschulen nach Fachrichtung 1971

Fachrichtung	Schüler insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent	Prozent ¹	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹
Pflanzenbau und Tierwirtschaft	17.975	13.719	16.4	76.3	4.256	4.4	23.7
Industrie und Handwerk (Meisterschulen)	7.625	6.926	8.3	90.8	699	0.7	9.2
Technische Berufe (ohne Fachschulen für Technik)	1.230	754	0.9	61.3	476	0.5	38.7
Fachschulen für Technik (Vollzeitform)	36.286	34.233	40.8	94.3	2.053	2.1	5.7
Fachschulen für Technik (Teilzeitform)	7.298	7.151	8.5	98.0	147	0.2	2.0
Wirtschaft, Verwaltung und Verkehr	8.588	6.428	7.7	74.8	2.160	2.2	25.2
Gaststättenwesen und sonstige private Dienstleistungen	1.928	881	1.1	45.7	1.047	1.1	54.3
Gesundheits- und Sozialwesen	18.491	1.461	1.7	7.9	17.030	17.7	92.1
Geistes- und Kunstleben	6.092	2.687	3.2	44.1	3.405	3.5	55.9
Schulen des Gesundheitswesens ²	65.165	8.181	9.8	12.6	56.984	59.2	87.4
Sonstige Bereiche (auch Gesamtfachschulen)	9.527	1.484	1.8	15.6	8.043	8.4	84.4
Insgesamt	180.205	83.905	100.2 ³	46.6	96.300	100.0	53.4

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Fachrichtung.

² Ohne Pflegevorschulen an Schulen des Gesundheitswesens.

³ Abweichung durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 103.

- Die Hälfte der männlichen Fachschüler war 1971 an Fachschulen für Technik eingeschrieben gegenüber lediglich 2.3 Prozent der Fachschülerinnen. Damit wurden Fachschulen für Technik nahezu ausschließlich von Männern besucht.
- Die Meisterschulen, auf die 8.3 Prozent der männlichen Fachschüler entfielen, wurden ebenfalls nahezu ausschließlich von Männern besucht.
- Von den weiblichen Fachschülern wählten 1971 drei Viertel Schulen des Gesundheitswesens¹ und Sozialwesens gegenüber etwa einem Zehntel der männlichen Fachschüler. Damit waren die Schulen des Gesundheits- und Sozialwesens zu neun Zehnteln mit Frauen besetzt.
- Die Fachrichtungen Pflanzenbau und Tierwirtschaft sowie Wirtschaft, Verwaltung und Verkehr wiesen geschlechtsspezifische Differenzierungen zugunsten der männlichen Fachschüler auf.

2.2.2.4 Schüler an Fachoberschulen/Fachgymnasien

Der Abschluß des Fachgymnasiums und der Fachoberschule - für deren Besuch der Realschulabschluß oder ein gleichwertiger Abschluß vorausgesetzt wird - berechtigt zum Studium an Hochschulen beziehungsweise Fachhochschulen.

Die Fachoberschulen wurden als Folge der Umwandlung der Höheren Fachschulen zu Fachhochschulen (Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz vom 6. Februar 1969) mit der Zielsetzung geschaffen, berufsbezogene

¹ Schulen des Gesundheitswesens vermitteln die Ausbildung für Gesundheitsdienstberufe (zum Beispiel Kranken- und Kinderkrankenpfleger, Hebammen, Masseure, Beschäftigungstherapeuten). Der erfolgreiche Abschluß (staatlich anerkanntes Abschlußzeugnis) berechtigt zur Ausübung des gewählten Berufs.

Bildungsgänge anzubieten, deren Abschluß zum Studium an Fachhochschulen berechtigt (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 239).

Die im folgenden ausgewerteten statistischen Daten über die Entwicklung im Fachoberschul- und Fachgymnasialbereich weisen Fachoberschulen und Fachgymnasien nicht getrennt aus. Die zahlenmäßige Bedeutung der Fachgymnasien ist jedoch erheblich geringer als die der Fachoberschulen. 1970 beispielsweise betrug die Anzahl der Fachoberschüler 51.127 gegenüber 7.846 Fachgymnasiasten (Sausen, H., und Winterhager, W. D., 1974, S. 138).

Die Zahl der Fachoberschüler/Fachgymnasiasten nahm seit der Gründung der Fachoberschulen rasch zu und betrug 1972 105.666 (Tabelle A 4, A 5 und A 6).

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Fachoberschüler/Fachgymnasiasten ergibt eine erhebliche Zunahme des Anteils der weiblichen Schüler von 16.0 Prozent im Jahre 1969 auf 25.2 Prozent im Jahre 1972. Der Anteil der männlichen Schüler entwickelte sich entsprechend rückläufig, betrug 1972 aber immer noch 74.8 Prozent und war damit dreimal höher als der Anteil der weiblichen Schüler (Tabelle A 6).

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Fachoberschüler/Fachgymnasiasten auf die einzelnen Fachrichtungen macht wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich (Tabelle 11):

- Nahezu die Hälfte der männlichen Schüler konzentrierte sich 1971 auf die Fachrichtung Technik gegenüber 5.8 Prozent der weiblichen Schüler. Damit wurde diese Fachrichtung nahezu ausschließlich von männlichen Schülern belegt.

Tabelle 11: Schüler an Fachoberschulen/Fachgymnasien nach Fachrichtung 1971

Fachrichtung	Schüler insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent	Prozent ¹	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹
Landwirtschaft	255	249	0.4	97.7	6	0.0	2.4 ³
Technik	30.474	29.286	44.6	96.1	1.188	5.8	3.9
Wirtschaft	13.705	11.072	16.9	80.8	2.633	12.8	19.2
Gestaltung	1.656	770	1.2	46.5	886	4.3	53.5
Hauswirtschaft und Sozialpädagogik	14.076	3.897	5.9	27.7	10.179	49.5	72.3
Ohne Angabe und kombinierte Fachrichtungen	26.039 ²	20.368 ²	31.0	78.2	5.671 ²	27.6	21.8
Insgesamt	86.205	65.642	100.0	76.2	20.563	100.0	23.9 ³

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Fachrichtung.

² Einschließlich 16.154 (weiblich 3.192) Schüler im 10. Schuljahrgang der Fachoberschulen in Nordrhein-Westfalen.

³ Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 101.

- Die Hälfte der weiblichen Schüler konzentrierte sich 1971 auf die Fachrichtung Hauswirtschaft und Sozialpädagogik gegenüber lediglich 5.9 Prozent der männlichen Schüler. Damit wurde diese Fachrichtung in der überwiegenden Mehrheit von weiblichen Schülern gewählt.
- Die Fachrichtung Wirtschaft weist nicht in gleichem Maße geschlechtsspezifische Differenzierungen auf, denn 16.9 Prozent der männlichen und 12.8 Prozent der weiblichen Schüler entschieden sich 1971 für diese Fachrichtung. Wählt man als Vergleichsbasis jedoch sämtliche Schüler dieser Fachrichtung, so ergibt sich infolge des insgesamt höheren Anteils männlicher Fachoberschüler/Fachgymnasiasten auch in der Fachrichtung Wirtschaft ein erhebliches Übergewicht männlicher Schüler.

Die Ergebnisse der Analyse der schulischen Berufsbildung machen sowohl die zahlen- als auch anteilmäßig wachsende Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der schulischen Berufsbildung sowie die im Vergleich zu den Männern größere Bedeutung der schulischen Berufsbildung für Frauen deutlich. Die Resultate der Analyse machen darüber hinaus sichtbar, daß - wie auch in der betrieblichen Berufsausbildung - ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzierungen in der Wahl der Schulen und Fachrichtungen und damit in der Wahl des zukünftigen Berufs bestehen: Frauen bevorzugen in höherem Maße Berufsfachschulen als Fachschulen. Berufsfachschulen bieten in ihrer überwiegenden Mehrheit keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf an. Demgegenüber verteilen sich Männer zu gleichen Anteilen auf Berufsfachschulen und Fachschulen. Fachoberschulen, deren Abschluß zum Studium an Fachhochschulen berechtigt, sind in erheblich stärkerem Maße von Männern besetzt. Dies bedeutet, daß weibliche Jugendliche in höherem Maße als männliche Jugendliche geringer quali-

fizierte berufliche Bildungsgänge wählen. Im Hinblick auf die Wahl der Fachrichtungen wird die Konzentration der Männer auf technisch-gewerbliche Bereiche und die Konzentration der Frauen auf hauswirtschaftlich-pflegerische-sozialpädagogische Bereiche sichtbar.

2.2.3 Bildung im tertiären Bereich

Eine berufliche Bildung kann nicht nur in betrieblichen und schulischen Bildungsgängen, sondern auch im tertiären Bereich in den Hochschulen erworben werden.

Zu den Hochschulen zählen wissenschaftliche Hochschulen (Universitäten, technische Universitäten, philosophisch-theologische und kirchliche Hochschulen, pädagogische Hochschulen), Kunsthochschulen und Fachhochschulen. Der Übergang in die Hochschulen ist von unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen (Abschluß an Gymnasien, Abendgymnasien, Kollegs, Fachoberschulen und Fachgymnasien) abhängig.

Im folgenden wird die Teilnahme von Frauen an der Bildung im tertiären Bereich im Zeitraum von 1960 bis 1972 untersucht. Dabei wird wiederum geprüft, ob geschlechtsspezifische Differenzierungen im Hinblick auf die Teilnahme an den verschiedenen Hochschulen und in der Wahl der Studienfächer bestehen beziehungsweise in welcher Richtung sie sich entwickelt haben. Weiterhin soll der Studienerfolg von Frauen untersucht werden.

Die Analyse der Entwicklung im Hochschulbereich ergibt einen starken Anstieg der Studentenzahlen von 289.943 im Wintersemester 1960/61 auf 597.647 im Wintersemester 1971/72.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Entwicklung zeigt eine im Vergleich zu den männlichen Studenten stärkere Zunahme der Anzahl weiblicher Studenten, deren Anteil sich von 22.5 Prozent 1960/61 auf 28.5 Prozent 1971/72 erhöhte (Tabelle A 7).

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Studierenden auf die einzelnen Fachrichtungen beziehungsweise Studiengebiete und Studienfächer wird aufgrund der entsprechend aufgeschlüsselt vorliegenden statistischen Daten nach wissenschaftlichen Hochschulen und Fachhochschulen getrennt untersucht.

2.2.3.1 Studenten an Fachhochschulen

Die Zielsetzung der Fachhochschulen besteht - gemäß ihrer Gründungsintention als Nachfolgeeinrichtung der Höheren Fachschulen und Ingenieurschulen - in der Vermittlung einer unmittelbar berufsorientierten wissenschaftlichen Bildung. Diese Zielsetzung ist durch die Möglichkeit des Übertritts in die wissenschaftliche Hochschule ohne Nachweis des Abiturs - und zum Teil bereits nach Ablegung einer Zwischenprüfung - in den Hintergrund getreten. Die Fachhochschule erhält dadurch entgegen ihrer eigentlichen Aufgabe den Charakter einer Durchgangsinstitution zur wissenschaftlichen Hochschule (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 276 f.).

Die Entwicklung im Fachhochschulbereich führte zu einem Anstieg der Anzahl der Fachhochschüler von 44.241 im Wintersemester 1960/61 auf 119.291 im Wintersemester 1971/72.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Entwicklung ergibt eine im Vergleich zu den männlichen Fachhochschülern stärkere Zunahme der Anzahl der weib-

lichen Fachhochschüler, deren Anteil mit 15.7 Prozent im Wintersemester 1972/73 jedoch immer noch gering war (Tabelle A 7; Grund- und Strukturdaten, 1975, S. 60).

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Fachhochschulstudenten auf Fachrichtungen und Studienfächer weist für 1971/72¹ folgende geschlechtsspezifische Unterschiede auf (Tabelle 12):

- Drei Viertel der männlichen Fachhochschulstudenten konzentrierten sich auf Fachhochschulen für Technik und studierten davon zur Hälfte Elektrotechnik und Maschinenbau. Von den weiblichen Fachhochschulstudenten waren lediglich 15.2 Prozent an Fachhochschulen für Technik immatrikuliert. Davon studierten ein Drittel Architektur und ein Viertel Textiltechnik. Sämtliche weiteren technischen Studienfächer waren von höchstens 1.0 Prozent der Fachhochschulstudentinnen belegt. Damit wurden die technischen Studienfächer an den Fachhochschulen - mit Ausnahme von Architektur und Textiltechnik - nahezu ausschließlich von männlichen Studenten belegt.
- 13.5 Prozent der männlichen gegenüber 5.2 Prozent der weiblichen Fachhochschulstudenten studierten Wirtschaft und Verwaltung. Der insgesamt wesentlich höhere Anteil der männlichen Fachhochschulstudenten bewirkte auch hier eine nahezu ausschließlich männliche Besetzung.
- Von den weiblichen Fachhochschulstudenten studierte die Hälfte Sozial- und Erziehungswesen gegenüber nur 5.2 Prozent der männlichen Studenten. Damit war dieses Studienfach überwiegend von weiblichen Studenten besetzt.
- Annähernd ein Fünftel der Studentinnen gegenüber lediglich 4.2 Prozent der Studenten belegten Kunst und

¹ Für 1960 wird auf die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung aufgrund der geringen Anzahl von insgesamt 485 weiblichen Fachhochschülern verzichtet.

Tabelle 12: Studenten an Fachhochschulen nach Studienfach im Wintersemester 1971/72

Studienfach	Studenten 1971/72		weiblich Prozent	Prozent ¹
	insgesamt Anzahl	Anzahl		
Fachhochschulen für Technik	79.865	2.477	15.2	3.1
Architektur	9.040	862	5.3	9.5
Ingenieurbau	8.221	167	1.0	2.0
Vermessung	2.501	60	0.4	2.4
Feinwerktechnik	1.873	11	0.1	0.6
Maschinenbau (einschließlich Installations- und Gesundheitstechnik)	19.921	94	0.6	0.5
Elektrotechnik	21.221	86	0.5	0.4
Verfahrenstechnik	2.578	62	0.4	2.4
Schiffbau und Schiffsbetriebstechnik	1.269	2	0.0	0.2
Chemie und Chemietechnik	2.793	167	1.0	6.0
Physikalische Technik	1.381	55	0.3	4.0
Hütten-Gießereitechnik (einschließlich Bergbau)	491	3	0.0	0.6
Keramik, Glas- und Kunststofftechnik	606	22	0.1	3.6
Holztechnik	347	2	0.0	0.6
Textiltechnik	1.470	566	3.5	38.5
Wirtschafts- und Betriebstechnik	1.530	41	0.3	2.7
Land- und Gartenbau	2.649	140	0.9	5.3
Produktionstechnik	1.023	3	0.0	0.3
Informatik	502	39	0.2	7.8
Nahrungs- und Genußmitteltechnik	449	95	0.6	21.2
Sonstige Fachhochschulen	38.743	13.872	84.8	35.8
Wirtschaft und Verwaltung	14.615	857	5.2	5.9
Kunst und Gestaltung	7.266	2.994	18.3	41.2
Sprachen	558	479	2.9	85.4
Bibliothekswesen	488	405	2.5	83.0
Sozial- und Erziehungswesen	13.732	8.380	51.2	61.0
Ernährungs- und Hauswirtschaftswesen	746	744	4.6	99.7
Sonstige	1.338	13	0.1	1.0
Insgesamt	118.608	16.349	100.0	13.8

¹ In Prozent von insgesamt des jeweiligen Studienfaches.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 144.

Gestaltung. Der insgesamt höhere Anteil der männlichen Fachhochschulstudenten bewirkte jedoch auch hier ein Übergewicht der männlichen Studenten.

- Die insgesamt gering belegten Studienfächer Sprachen, Bibliothekswesen, Ernährungs- und Hauswirtschaft wurden überwiegend von weiblichen Studenten gewählt.

2.2.3.2 Studenten an wissenschaftlichen Hochschulen

Die Zielsetzung der wissenschaftlichen Hochschulen besteht im Gegensatz zur Fachhochschule nicht vorrangig in der Vermittlung einer unmittelbar berufsorientierten Bildung. Der Eintritt in eine wissenschaftliche Hochschule impliziert daher nur zum Teil eine vorherige Berufsentscheidung. So bedeutet beispielsweise der Eintritt in eine Pädagogische Hochschule in der Regel die Entscheidung für den Lehrerberuf. Auch der Wahl der klassischen Studienfächer Theologie und Medizin geht in der Regel eine vorherige Berufsentscheidung voraus, und das Studium weist einen unmittelbaren Berufsbezug auf. Die anderen Fachrichtungen setzen jedoch in der Regel keine vorherige Berufsentscheidung voraus und weisen nur eine mittelbare berufsvorbereitende Funktion auf. Die Polyvalenz dieser Fachrichtungen bewirkt - mit Ausnahme der diese Fachrichtungen ebenfalls studierenden Lehramtskandidaten - eine Berufsentscheidung vielfach durch Faktoren außerhalb des Studiums sowie nach Abschluß des Studiums (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 277).

Die Analyse der Entwicklung an den wissenschaftlichen Hochschulen ergibt einen ständigen Anstieg der Studentenzahlen von 238.244 im Wintersemester 1960/61 auf 466.044 im Wintersemester 1971/71.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Entwicklung zeigt eine im Vergleich zu den männlichen Studenten stärkere Zunahme der Anzahl weiblicher Studenten, deren Anteil von 25.9 Prozent 1960/61 auf 32.1 Prozent 1971/72 stieg (Tabelle A 7).

2.2.3.2.1 Studenten nach Studiengebiet und Studienfach

Die Verteilung der männlichen und weiblichen Studierenden auf die einzelnen Studiengebiete und Studienfächer weist folgende geschlechtsspezifische Unterschiede auf (Tabelle 13 und 14):

- Weibliche Studierende konzentrieren sich zunehmend auf Geistes- und Sprachwissenschaften. Der auf dieses Studiengebiet entfallende Anteil stieg von 45.9 Prozent im Sommersemester 1960 auf 66.2 Prozent im Wintersemester 1971/72. Bei den männlichen Studierenden stieg der entsprechende Anteil von 16.3 Prozent 1960 auf 26.0 Prozent 1971/72.

Hierin sind Studierende mit dem Studienziel Lehrer enthalten. Von den Studentinnen der Geistes- und Sprachwissenschaften strebte 1971 mehr als die Hälfte (36.0 Prozent sämtlicher Studentinnen) das Lehramt an Volks-, Sonder- und Realschulen an. Damit stand das Lehramt an Volks-, Sonder- und Realschulen mit Abstand an erster Stelle der von den weiblichen Studierenden erstrebten Studienziele. Von den männlichen Studierenden strebte ein Zehntel dieses Lehramt an.

- Ein Zehntel der Studentinnen belegte 1971/72 Naturwissenschaften. Bei den männlichen Studierenden betrug der entsprechende Anteil annähernd ein Fünftel. Auch hierin sind zukünftige Lehramtskandidaten enthalten.

Tabelle 13: Studenten an Wissenschaftlichen Hochschulen und Kunsthochschulen nach Studiengebiet 1960

Studienggebiet	Studenten im Sommersemester 1960 ¹					
	insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ²
Theologie	7.521	6.912	4.1	609	1.3	8.1
Medizin	35.371	23.132	13.9	12.239	25.3	34.6
Allgemeine Medizin	26.149	18.107	10.8	8.042	16.6	30.8
Zahnmedizin	3.333	2.361	1.4	972	2.0	29.2
Tiermedizin	1.680	1.452	0.9	228	0.5	13.6
Pharmazie	4.209	1.719	1.0	2.490	5.1	59.2
Rechtswissenschaft	19.688	17.507	10.5	2.181	4.5	11.1
Wirtschafts-, Gesellschafts- und Staatswissenschaften	25.433	21.744	13.0	3.689	7.6	14.5
Geistes- und Sprachwissenschaften	49.381	27.156	16.3	22.225	45.9	45.0
darunter: Lehramt an Volks-, Volks- und Real-, Real- und Sonderschulen	—	—	—	—	—	—
Gewerbelehramt	—	—	—	—	—	—
Naturwissenschaften	31.219	27.113	16.2	4.106	8.5	13.2
Mathematik	7.002	5.699	3.4	1.303	2.7	18.6
Physik	7.220	6.892	4.1	328	0.7	4.5
Chemie	8.243	7.569	4.5	674	1.4	8.2
Sonstige Naturwissenschaften	8.532	6.731	4.0	1.801	3.7	21.1
Land- und Forstwirtschaft	2.570	2.543	1.5	27	0.1	1.1
Hauswirtschafts- und Ernährungswissenschaften	—	—	—	—	—	—
Ingenieurwissenschaften	36.142	35.486	21.2	656	1.4	1.8
Architektur	4.569	4.029	2.4	540	1.1	11.8
Bauingenieurwesen	6.377	6.348	3.8	29	0.1	0.5
Maschinenbau	12.153	12.152	7.3	19	0.0	0.2
Elektrotechnik	7.661	7.635	4.6	26	0.1	0.3
Wirtschaftsingenieurwesen	1.729	1.711	1.0	18	0.0	1.0
Sonstige Ingenieurwissenschaften	3.653	3.629	2.2	24	0.1	0.7
Künstlerische Fächer	7.255	4.873	2.9	2.382	4.9	32.8
Leibesübungen	774	504	0.3	270	0.6	34.9
Sonstige Studienfächer und ohne Angabe	76	26	0.0	50	0.1	65.8
Insgesamt	215.430	166.996	99.9 ³	48.434	100.2 ³	2.5

¹ Ohne Pädagogische Hochschulen.

² In Prozent von insgesamt des jeweiligen Studienggebietes.

³ Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 122 f.

Tabelle 14: Studenten an Wissenschaftlichen Hochschulen und Kunsthochschulen nach Studiengebiet 1971/72

Studienggebiet	Studenten im Wintersemester 1971/72					
	insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹
Theologie	8.164	7.121	2.2	1.043	0.7	12.8
Medizin	49.889	36.961	11.4	12.928	8.4	25.9
Allgemeine Medizin	34.764	26.426	8.2	8.338	5.4	24.0
Zahnmedizin	6.226	5.190	1.6	1.036	0.7	16.6
Tiermedizin	2.736	2.006	0.6	730	0.5	26.7
Pharmazie	6.163	3.339	1.0	2.824	1.8	45.8
Rechtswissenschaft	36.507	31.156	9.6	5.351	3.5	14.7
Wirtschafts-, Gesellschafts- und Staatswissenschaften	55.801	47.661	14.7	8.140	5.3	14.6
Geistes- und Sprachwissenschaften	186.439	84.306	26.0	102.133	66.2	54.8
darunter: Lehramt an Volks-, Volks- und Real-, Real- und Sonderschulen	88.875	33.304	10.3	55.571	36.0	62.5
Gewerbelehramt	6.247	4.662	1.4	1.585	1.0	25.4
Naturwissenschaften	76.376	61.052	18.8	15.324	9.9	20.1
Mathematik	22.369	18.062	5.6	4.307	2.8	19.3
Physik	14.160	13.320	4.1	840	0.5	5.9
Chemie	17.555	14.681	4.5	2.874	1.9	16.4
Sonstige Naturwissenschaften	22.292	14.989	4.6	7.303	4.7	32.8
Land- und Forstwirtschaft	5.509	4.796	1.5	713	0.5	12.9
Hauswirtschafts- und Ernährungswissenschaften	1.231	254	0.1	977	0.6	79.4
Ingenieurwissenschaften	42.137	40.737	12.6	1.400	0.9	3.3
Architektur	6.274	5.355	1.7	919	0.6	14.7
Bauingenieurwesen	8.270	8.035	2.5	235	0.2	2.8
Maschinenbau	12.568	12.488	3.9	80	0.1	0.6
Elektrotechnik	11.425	11.329	3.5	96	0.1	0.8
Wirtschaftsingenieurwesen	1.057	1.039	0.3	18	0.0	1.7
Sonstige Ingenieurwissenschaften	2.543	2.491	0.8	52	0.0	2.0
Künstlerische Fächer	12.312	7.465	2.3	4.847	3.1	39.4
Leibesübungen	3.186	2.108	0.7	1.078	0.7	33.8
Sonstige Studienfächer und ohne Angabe	805	542	0.2	263	0.2	32.7
Insgesamt	478.356	324.159	100.1 ²	154.197	100.0	32.2

¹ In Prozent von insgesamt des jeweiligen Studienggebietes.

² Abweichung durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 122 f.

- 8.4 Prozent aller Studentinnen entfielen im Wintersemester 1971/72 auf das Studiengebiet Medizin gegenüber 25.3 Prozent im Sommersemester 1960. Bei den männlichen Studierenden ging der entsprechende Anteil von 19.3 Prozent auf 11.4 Prozent zurück. 1960 war jeder dritte, 1971 nur jeder vierte Medizinstudent eine Frau.

Diese Entwicklung dürfte im wesentlichen auf die seit den sechziger Jahren erschwerten Zulassungsbedingungen zurückzuführen sein, die sich - offensichtlich bedingt durch die stärkere familiäre Orientierung der Frau - in stärkerem Maße auf weibliche Studierende auswirken.

In die gleiche Richtung weisen die Resultate einer von Alex im Rahmen einer Vorausberechnungsstudie für hochqualifizierte Arbeitskräfte auf der Basis der großen und kleinen Hochschulstatistik durchgeführten Analyse der Fachrichtungsstruktur der deutschen Studienanfänger an wissenschaftlichen Hochschulen. Danach führen die erschwerten Zulassungsbedingungen im Studiengebiet Medizin bei den weiblichen Studienanfängern zu einem erheblich stärkeren Rückgang als bei den männlichen Studienanfängern (Alex, L., und Heuser, H., 1972, S. 22-39).

Die negativen Auswirkungen verschärfter Zulassungsbedingungen insbesondere auf weibliche Jugendliche werden auch durch die Ergebnisse der entsprechend dem Hochschulstatistikgesetz vom 31. August 1971 jährlich durchgeführten Befragung der Abiturienten und Fachoberschulabsolventen nach ihren Studienabsichten bestätigt. Danach ist der Anteil der studienwilligen Abiturienten und Fachoberschulabsolventen von 1971 bis 1975 im Vergleich zu den männlichen Abiturienten und Fachoberschulabsolventen überdurchschnittlich gesunken (Studienwünsche der Abiturienten an Gymnasien und Absolventen von Fachoberschulen 1971/72 bis 1974/75, 1975, S. 534-539).

- 5.3 Prozent der weiblichen Studierenden gegenüber 14.7 Prozent der männlichen Studierenden entfielen 1971/72 auf Wirtschafts-, Gesellschafts- und Staatswissenschaften.
- Auf alle anderen Studiengebiete beziehungsweise Studienfächer verteilten sich 1971/72 jeweils weniger als 5.0 Prozent der Studentinnen. Bei den männlichen Studenten hingegen waren noch weitere Studiengebiete anteilmäßig stark belegt. 12.6 Prozent studierten Ingenieurwissenschaften und 9.6 Prozent studierten Rechtswissenschaft.

Diese Ergebnisse machen sichtbar, daß die zunehmenden Studentenzahlen bisher insbesondere bei den Studentinnen zu einer wachsenden Konzentration auf das Studium der Geistes- und Sprachwissenschaften und damit auf das Studienziel Lehrer führten. Die geschlechtsspezifische Besetzung der einzelnen Studiengebiete ist weiterhin durch ein starkes Übergewicht der männlichen Studierenden in den Naturwissenschaften, Wirtschafts-, Gesellschafts- und Staatswissenschaften, der Rechtswissenschaft und insbesondere den Ingenieurwissenschaften gekennzeichnet. Im Studiengebiet Medizin hat das Übergewicht der männlichen Studierenden zugenommen. Lediglich die Geistes- und Sprachwissenschaften sind zu mehr als der Hälfte von Studentinnen besetzt. Damit wird im tertiären Bereich ebenso wie in der betrieblichen und schulischen Berufsbildung die Konzentration der Frauen auf kürzere beziehungsweise geringer qualifizierte Bildungsgänge deutlich: Zwei Drittel der Studenten mit dem Studienziel Lehrer an Grund-, Haupt-, Sonder- und Realschulen waren im Wintersemester 1971/72 Frauen. Von den Studenten mit dem Studienziel Lehrer an Gymnasien waren 1971/72 lediglich etwas mehr als ein Drittel Frauen (Tabelle 14 und A 8). Nach den Resultaten der jährlich durchgeführten Abiturientenbefragung kon-

zentrieren sich die Studienwünsche der Abiturientinnen auch weiterhin an erster Stelle auf das Studienziel Lehrer. Sie streben dabei überwiegend das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen an (Studienwünsche der Abiturienten an Gymnasien und der Absolventen von Fachoberschulen 1971/72 bis 1974/75, 1975, S. 534-539).

2.2.3.2.2 Studenten nach Studienerfolg

Im folgenden soll der Studienerfolg von Frauen untersucht werden, da Abschlußzertifikate von erheblicher Relevanz sowohl für den Berufseintritt als auch für den beruflichen Aufstieg sind.

Für die betriebliche und schulische Berufsbildung konnte eine Analyse über Anzahl und Art der abgelegten Abschlußprüfungen nicht durchgeführt werden, da entsprechende Daten entweder nicht vorliegen oder nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt sind. Die wenigen vorliegenden Daten lassen jedoch die Annahme zu, daß die Erfolgsquoten kaum erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen aufweisen.

Die für den Hochschulbereich vorliegenden statistischen Daten geben zwar Aufschluß über Anzahl und Art der an den wissenschaftlichen Hochschulen abgelegten Prüfungen, sie lassen jedoch aufgrund der bisher fehlenden Verlaufsstatistik keine Aussagen über vorzeitige Studienabbrecher zu.

Die für die Hochschulen vorliegenden Daten über die abgelegten Staats-, Diplom- und Doktorprüfungen zeigen, daß Studentinnen zwar - entsprechend ihrem wachsenden Anteil an den Hochschulstudenten - zunehmend Staats- und Diplomprüfungen ablegen, daß der Anteil der Studentinnen an den Examenskandidaten mit steigendem Niveau der Bildungsabschlüsse aber abnimmt:

1972 entfielen ein Drittel der bestandenen Staats- und Diplomprüfungen, aber nur 15.4 Prozent der bestandenen Doktorprüfungen auf Frauen (Tabelle A 9).

Die Aufschlüsselung der abgelegten Staats- und Diplomprüfungen nach Studiengebieten spiegelt die Konzentration der Studentinnen auf die Geistes- und Sprachwissenschaften wider:

Annähernd vier Fünftel der von den Studentinnen im Wintersemester 1971/72 abgelegten Staats-, Diplom- und Lehramtprüfungen entfielen auf Geistes- und Sprachwissenschaften. Hierin sind die Lehramtskandidaten enthalten. Die entsprechende Aufschlüsselung ergibt, daß 57.5 Prozent der von den Studentinnen abgelegten Prüfungen auf das Lehramt an Volks-, Real, Sonder- und berufsbildenden Schulen und 17.2 Prozent auf das Lehramt an Gymnasien entfielen (Tabelle 15).

Die Aufschlüsselung der abgelegten Doktorprüfungen nach Studiengebieten ergibt, daß - im Gegensatz zu den Männern - mehr als zwei Drittel der von Frauen im Wintersemester 1971/72 abgelegten Doktorprüfungen auf Medizin entfielen (Tabelle 16). Dies deutet darauf hin, daß in den übrigen Fachrichtungen Frauen seltener promovierten als Männern. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß Doktorprüfungen im Fach Medizin im Gegensatz zu den Anforderungen, die in der Regel bei Promotionen in anderen Fachrichtungen gestellt werden, durch die spezifischen Bedingungen der medizinischen Ausbildung gekennzeichnet sind.

Hinsichtlich des vorzeitigen Abgangs von der Hochschule liegen bisher keine den gesamten Hochschulbereich umfassenden repräsentativen Daten vor. Die Resultate empirischer Felduntersuchung zur Problematik des vorzeitigen Abgangs von der Hochschule geben jedoch Aufschlüsse über den vorzeitigen Studienabbruch männlicher und weiblicher Studierender. Diese Untersuchungen gelangen zwar zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich

Tabelle 15: Abgelegte Staats-, Diplom- und Lehramtsprüfungen an Wissenschaftlichen Hochschulen nach Studiengebiet 1971/72

Studiengebiet	Insgesamt Anzahl	Davon bestanden		Prozent	weiblich Anzahl	Prozent
		insgesamt Anzahl	männlich Anzahl			
Theologie	961	942	875	2.7	67	0.4
Medizin	7.304	7.189	5.075	15.5	2.114	11.2
Rechtswissenschaft	4.855	3.876	3.385	10.3	491	2.6
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ¹	5.904	4.883	4.283	13.1	600	3.2
Geistes- und Sprachwissenschaften	29.996	27.417	12.489	38.1	14.928	78.9
darunter: Pädagogik, Psychologie	1.044	1.018	564	1.7	454	2.4
Sprachen (Dolmetscher)	564	500	150	0.5	350	1.9
Lehramt an Volks-, Real-, Sonder- und berufsbildenden Schulen	19.891	18.172	7.296	22.3	10.876	57.5
Lehramt an Gymnasien	8.497	7.727	4.479	13.7	3.248	17.2
Naturwissenschaften	3.294	3.219	2.831	8.6	388	2.1
Land- und Forstwirtschaft	678	628	427	1.3	201	1.1
Technische Wissenschaften	3.802	3.508	3.377	10.3	131	0.7
Insgesamt	56.794	51.662	32.742	99.9 ²	18.920	100.2 ²

¹ Einschließlich Wirtschaftspädagogik.

² Abweichung durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 140.

Tabelle 16: Abgelegte Doktorprüfungen an Wissenschaftlichen Hochschulen nach Studiengebiet 1971/72

Studiengebiet	Insgesamt Anzahl	Davon bestanden		Prozent	weiblich Anzahl	Prozent
		insgesamt Anzahl	männlich Anzahl			
Theologie	113	113	102	1.3	11	0.8
Medizin	4.235	4.232	3.217	42.2	1.015	70.6
Rechtswissenschaft	576	576	549	7.2	27	1.9
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	573	568	522	6.8	46	3.2
Geistes- und Sprachwissenschaften ¹	995	987	750	9.8	237	16.5
darunter: Pädagogik, Psychologie, Philosophie	235	234	196	2.6	38	2.6
Sprachen	277	274	204	2.7	70	4.9
Germanistik	96	96	72	0.9	24	1.7
Naturwissenschaften	1.734	1.730	1.639	21.5	91	6.3
Land- und Forstwirtschaft	140	140	133	1.7	7	0.5
Technische Wissenschaften	720	718	715	9.4	3	0.2
Insgesamt	9.086	9.064	7.627	99.9 ²	1.437	100.0

¹ Einschließlich Wirtschaftspädagogik.

² Abweichung durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 140.

der Abbruchquoten, weisen jedoch sämtlich eine höhere Abbruchquote weiblicher Studierender nach.

Nach den Ergebnissen einer von Gerstein mit Hilfe einer Kohortenrechnung durchgeführten Analyse verließen bis zum 14. Semester knapp ein Drittel der männlichen und die Hälfte der weiblichen Studierenden des Studienjahrgangs 1957 die Universität ohne Abschlußexamen (Gerstein, H., 1965, S. 13 ff.).

Nach einer von Kath, Oehler und Reichwein durchgeführten retrospektiven Längsschnittstudie in Form einer nachträglichen Befragung von Studienanfängern des Sommersemesters 1957 der Universitäten Berlin (FU), Frankfurt und Bonn sowie der Wirtschaftshochschule Mannheim hatten im Frühjahr 1964 nach 14 Studiensemestern 13 Prozent der männlich und 26 Prozent der weiblichen Studierenden das Studium ohne wissenschaftlichen oder anderen Abschluß abgebrochen. Dabei zeigten sich zusätzliche geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der einzelnen Fachrichtungen: Die Abbruchquote für weibliche Studierende war am höchsten in den Kulturwissenschaften und den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, das heißt in Studiengängen mit nur geringer unmittelbarer Berufsorientierung (Kath, G., Oehler, Ch., und Reichwein, R., 1966, S. 22 ff.).

Nach von Alex und Heuser durchgeführten verlaufsstatistischen Berechnungen für die Studienjahre 1959 bis 1963 verließen 20 Prozent der männlichen Studierenden und mehr als 30 Prozent der weiblichen Studierenden die Hochschule vor der Meldung zur Abschlußprüfung. Die höchste Abbrecherquote zeigt sich für die geistes- und sprachwissenschaftlichen Fächer und zusätzlich bei den weiblichen Studierenden für die naturwissenschaftlichen Fächer (Alex, L., und Heuser, H., 1972, S. IV, 50 ff.).

Die von den weiblichen Abbrechern genannten Gründe für den vorzeitigen Studienabbruch sind vielfältiger Art und umfassen beispielsweise Heirat, Krankheit, Berufsbeziehungsweise Ausbildungswechsel, finanzielle Notlage, Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, fehlende soziale Integration in die Universität usw. (Gerstein, H., 1965, S. 68 ff.; Hervé, F., 1973, S. 66 f.; Kath, G., Oehler, Ch., und Reichwein, R., 1966, S. 70 ff.; Peisert, H., 1967, S. 111, 114 ff.).

Diese Ergebnisse legen die Schlußfolgerung nahe, daß die an traditionellen Rollenvorstellungen orientierte Sozialisation der Mädchen mit der daraus resultierenden geringeren beruflichen Orientierung eine im Vergleich zu den Studenten höhere Bereitschaft der Studentinnen zum vorzeitigen Abbruch des Studiums bewirkt. Die in ihrer Konzeption "männlich" geprägte Universität (Gerstein, H., 1965, S. 78; Peisert, H., 1967, S. 114 ff.; Pross, H., 1969, S. 44 f.) setzt bisher zur erfolgreichen Absolvierung des Studiums Fähigkeiten wie Selbständigkeit, Abstraktionsvermögen usw. voraus, deren Entwicklung in der Sozialisation der Mädchen vernachlässigt wird. Darüber hinaus bestehen vielfach Vorurteile von Professoren und Studenten in bezug auf das Studium von Frauen. Nach einer Untersuchung von Anger hatten annähernd zwei Drittel des Lehrkörpers eine negative und nur knapp ein Fünftel eine positive Einstellung zum Studium von Frauen (Anger, H., 1960, S. 451 ff.). Diese Faktoren erschweren die soziale Integration der weiblichen Studierenden in die Universität und verstärken ihre Bereitschaft zum vorzeitigen Studienabbruch (Gerstein, H., 1965, S. 83; Peisert, H., 1967, S. 130; Pross, H., 1969, S. 41 f.).

Neben dem vollständigen Studienabbruch finden Übergänge in andere beziehungsweise kürzere Bildungsgänge wie bei-

spielsweise die Pädagogische Hochschule statt. Hier ist die "männliche" Prägung geringer: Der Anspruch abstrakten wissenschaftlichen Denkens ist eingeschränkt, der Lehrplan ist geregelter, die Studiendauer kürzer. An der Pädagogischen Hochschule ist der Anteil der weiblichen Abbrecher geringer (Peisert, H., 1967, S. 109, 117 f., 131; Sommerkorn, I., 1969, S. 65-80). Dies kann dahingehend interpretiert werden, daß die Pädagogische Hochschule mit ihrem geringeren wissenschaftlichen Anspruch und ihrer kürzeren Studiendauer den familialen und beruflichen Orientierungen der weiblichen Studierenden eher entspricht.

2.2.4 Bestimmungsgründe der geringeren beruflichen Qualifizierung von Frauen

Die Ergebnisse der Analyse der beruflichen Bildung von Frauen lassen die Schlußfolgerung zu, daß die historisch gewachsenen und bis heute vorherrschenden traditionellen Vorstellungen über die sozialen Rollen der Geschlechter und die bisher an diesen Rollenvorstellungen orientierte familiale und schulische Sozialisation Sozialisationsdefizite bei den weiblichen Jugendlichen in bezug auf die berufliche Zielorientierung bewirken, die in der beruflichen Bildung ihren Niederschlag finden. Dies wird durch die im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen geringe Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der beruflichen Bildung, die Bevorzugung kürzerer und geringer qualifizierter Bildungsgänge sowie die Wahl von Berufen belegt, die mit den Vorstellungen von der sozialen Rolle der Frau und den ihr zugeschriebenen Fähigkeiten und Eigenschaften übereinstimmen wie zum Beispiel Dienstleistungsberufe aus den Bereichen Erziehung, Sozialpädagogik, Gesundheitswesen, Körperpflege, Hauswirtschaft usw.

In die gleiche Richtung weisen auch die Ergebnisse einer Reihe von Untersuchungen, die sich unter anderem mit Fragen der beruflichen Bildung von Frauen befassen. Danach werden Berufe aus den Bereichen Erziehung, Fürsorge, Gesundheit, Hauswirtschaft usw. als der weiblichen Rolle adäquat und als typische Tätigkeitsbereiche für Frauen angesehen, während technische Berufe als für Frauen nicht geeignet gelten (Bremen Report, 1972, S. 41 f.; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, S. 19, 21; Pross, H., 1969, S. 24-29; Wenn Sie einen anderen Beruf wählen könnten...; Wilms, D., und Dennebaum, E.-M., 1968, S. 7 f.).

Nach den Resultaten einer von Pross 1971 durchgeführten Befragung eines repräsentativen Querschnitts von 1.300 in der Bundesrepublik beschäftigten Arbeitnehmerinnen fallen die Berufswünsche der Frauen, wenn sie erneut vor der Frage der Berufswahl stünden, "nicht aus dem Schema dessen, was gemeinhin als typischer oder natürlicher weiblicher Betätigungsbereich gilt" (Pross, H., 1973, S. 119 f.). Nur eine Minderheit von weniger als jeweils zwei Prozent der befragten Arbeiterinnen und Angestellten äußerte den Wunsch nach einem technischen Beruf. Pross schlußfolgert daraus: "Hier wirkt sich offenbar das... Vorurteil aus, Frauen seien ihrer Natur nach für technische Studien und Stellen nicht talentiert. Dieses Vorurteil haben die Frauen selber so weit verinnerlicht, daß es den Gedanken an eine eigene Tätigkeit als Techniker ausschließt." (Pross, H., 1973, S. 120; siehe auch dies., 1969, S. 40)

Sommerkorn bezeichnet die begrenzte Berufswahl der Frauen als "...Ausdruck der gesellschaftlichen Macht eines bestimmten Ideals von Weiblichkeit, das Frauen bestimmte Verhaltensweisen aberkennt, wie zum Beispiel die Fähigkeit zu rationalem und logischem Denken, technischem Verständnis, Sachlichkeit, Organisationstalent,

Führungsqualitäten usw. Es ist dies ein gutes Beispiel für 'self-fulfilling prophecy': Da Frauen durch bestimmte gesellschaftliche Verhaltensnormen und Rollenerwartungen in diesen Begabungsmangel hineinsozialisiert worden sind, werden unterstellte Verhaltensmuster, weil verinnerlicht, real." (Sommerkorn, I., 1969, S. 65-80)

Eskamp interpretiert in einer Untersuchung über "Fortbildungsinteresse und Berufserwartungen der Lehrlinge" die Konzentration der weiblichen Lehrlinge auf traditionell weibliche Berufe dahingehend, daß traditionelle Vorstellungen über die Rolle der Frau auch bei denjenigen weiblichen Jugendlichen noch vorherrschend sind, die eine möglichst qualifizierte Berufsausbildung anstreben (Eskamp, H., 1974, S. 47).

Thumm stellt in einer Untersuchung über die "Einstellungen der Eltern zur Rolle der Frau und die Schullaufbahn der Töchter" fest: "Es ist für Frauen außerordentlich schwierig, sich dem Stereotyp einer geschlechtsspezifischen Berufseignung und damit dem Zwang und der Versuchung zu entziehen, als weiblich deklarierte Berufe zu 'wählen'. Denn einerseits werden sie auf eine emotional-expressive Verhaltensorientierung hin sozialisiert, die eine Ausübung sogenannter 'weiblicher' Berufe erleichtert. Andererseits sehen sie sich ständig der Warnung (und zugleich ihrer eigenen Befürchtung) ausgesetzt, in einem 'unweiblichen' - zum Beispiel technischen - Beruf zu 'vermännlichen', einem Scheinargument, das die Ich-Identität der Frau in zentraler Weise bedroht. Die ideologische Behauptung geschlechtsspezifischer Berufseignung hatte und hat die Funktion, die privilegierte Position des Mannes im Berufsbereich zu erhalten. Sie bedeutet für die Frauen..., daß ihr Entscheidungsspielraum für Berufswahl und -ausübung schwerwiegend reduziert wird." (Thumm, E., 1972, S. 89)

Als Argument dafür, daß die Meinungen über geschlechtsspezifische Berufseignungen aus sozial bestimmten Vorstellungen resultieren, führen neben Pross, die auf die hohe Beteiligungsquote der Frauen an technischen Berufen in der Sowjetunion hinweist, Hofbauer und Sullerot die unterschiedliche Besetzung bestimmter Berufe in einzelnen Gesellschaften an. Danach wird der Beruf des Arztes in den USA fast ausschließlich von Männern und in der Sowjetunion überwiegend von Frauen ausgeübt. In Dänemark sind 70 Prozent der Zahnärzte/Dentisten Frauen, in der Bundesrepublik 14 Prozent, in Großbritannien 7 Prozent. Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist in Italien überwiegend von Männern und in Deutschland überwiegend von Frauen besetzt. Das Kürschnergewerbe wird in Deutschland überwiegend von Frauen, in anderen Ländern überwiegend von Männern ausgeübt. Der Lehrerberuf ist in Frankreich und Belgien stärker als in Deutschland von Frauen und in den Niederlanden stärker von Männern besetzt. Dabei sind über längere Zeiträume hinweg Änderungstendenzen festzustellen. So haben sich beispielsweise die Berufe des Lehrers und des Sekretärs von "männlichen" zu "weiblichen" Berufen entwickelt (Hofbauer, H., 1971, S. 336-348; Pross, H., 1969, S. 28; dies., 1973, S. 120; Sullerot, E., 1972, S. 40).

Im Hinblick auf die Ausbildungsdauer werden in den Ergebnissen mehrerer Untersuchungen Vorbehalte gegenüber einer langandauernden beruflichen Bildung für weibliche Jugendliche deutlich. Zum Teil wird männlichen Jugendlichen nachdrücklich eine Vorrangstellung in bezug auf eine qualifizierte berufliche Bildung zugebilligt (Bilden, H., 1969, S. 16; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 19; Göbel, E., 1964, S. 77 ff.; Pross, H., 1969, S. 15 f.; Strzelewicz, W., Raapke, H. D., und Schulenberg, W., 1966, S. 267; Wilms, D., und Dennebaum, E.-M., 1968, S. 6 f.).

Die Einstellungen zur beruflichen Bildung der Frau sind zusätzlich beeinflusst von sozioökonomischen Faktoren sowie vom Qualifikationsniveau:

Die Vorbehalte gegen eine qualifizierte Berufsbildung weiblicher Jugendlicher sind nach Jaide und Scharmann in der sozialen Unterschicht am stärksten. Bei jungen Arbeiterinnen hat kaum eine reflektierte Berufswahl stattgefunden, die Berufswünsche sind begrenzt und nur selten individuell ausgeprägt (Jaide, W., 1969, S. 45 ff.; Scharmann, D.-L., 1966, S. 205-221).

Nach den Resultaten einer im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1968 durchgeführten Befragung eines repräsentativen Querschnitts von 1.011 weiblichen Arbeitnehmerinnen über 18 Jahren sind bei den angelernten und ungelernten Arbeiterinnen die eine betriebliche Lehrausbildung hemmenden Faktoren wie beispielsweise negative Einstellung der Eltern zur Lehrausbildung der Tochter am stärksten ausgeprägt. Auch die Zubilligung einer Vorrangstellung für Männer hinsichtlich einer qualifizierten Berufsbildung ist bei den un- und angelernten Arbeiterinnen am stärksten ausgeprägt. Für eine bessere berufliche Bildung männlicher Jugendlicher plädierten 28 Prozent der An- und Ungelernten, 18 Prozent der Facharbeiterinnen, 12 Prozent der weiblichen Angestellten, 7 Prozent der Beamtinnen, 9 Prozent der weiblichen Mittel- und Fachschüler, 4 Prozent der Abiturientinnen (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 12, 19).

Nach den Ergebnissen einer weiteren im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1972 durchgeführten Befragung von 404 Arbeitnehmerinnen der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre vertreten zwei Drittel der Arbeiterinnen und vier Fünftel der weiblichen Angestellten und Beamten die Meinung, daß sich eine qualifizierte Berufsausbildung für Frauen ebenso lohne wie für Männer.

Andererseits widersprechen jedoch nur 30 Prozent der Arbeiterinnen und 56 Prozent der Angestellten der Auffassung, daß Frauen ihrem Wesen nach besser zur Haushaltsführung als zur Berufsausübung geeignet seien (Arbeitnehmerinnen 1972, S. 4 f.).

Auch nach Pross zeigen sich bei den Arbeiterinnen stärkere Vorbehalte gegenüber einer Berufsbildung von Frauen und insbesondere gegen eine langfristige berufliche Bildung. "Jeweils zwei von 10 Arbeiterinnen, aber nur eine von 10 Angestellten glaubt, Mädchen sollten weniger Zeit auf ihre Ausbildung verwenden. Da die Frauen ihre Meinung vor allem mit dem Hinweis auf die eheliche Zukunft der jungen Frau begründeten, ist dieses Resultat ein weiteres Indiz für die stärkere Verbreitung traditioneller Geschlechtsrollendefinitionen in den Arbeiterfamilien." (Pross, H., 1973, S. 114, 117-119)

Der soziale Rang und die sozialen Chancen der Berufsposition - und damit die soziale Bestimmung des Individuums in der modernen Gesellschaft - werden entscheidend von dem in der Ausbildung erworbenen Wissen geprägt. Da die Berufsbildung neben der Schulbildung ein wichtiger Faktor im Prozeß der Zuweisung der Berufsposition ist, kann die bisher geringere berufliche Qualifikation der Frau als Indikator dafür gewertet werden, daß durch die geschlechtsspezifische Sozialisation die Zuweisung der Berufsposition zuungunsten der Frau vor-entschieden wird. Dies bedingt - trotz formaler Gleichberechtigung und zunehmender Erwerbstätigkeit - eine Fortsetzung der historisch gewachsenen beruflichen Chancenungleichheit und somit einen geringeren sozialen Rang der Frau in der Berufswelt.

Wie die aufgeführten empirischen Untersuchungen zeigen, nehmen jedoch mit steigendem Qualifikationsniveau die

Vorbehalte gegenüber einer qualifizierten Berufsbildung von Frauen ab. Hieraus kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß in der stärkeren Einbeziehung weiblicher Jugendlicher in berufliche Bildungsgänge eine Chance zum sukzessiven Abbau der durch traditionelle Vorstellungen von den sozialen Rollen der Geschlechter bedingten beruflichen Chancenungleichheit der Frau besteht.

3. Berufliche Weiterbildung von Frauen

Im folgenden wird die Teilnahme von Frauen an der beruflichen Weiterbildung untersucht. Dabei soll geprüft werden, ob und inwieweit die in der Analyse der beruflichen Bildung sichtbar gewordenen geschlechtsspezifischen Differenzierungen in bezug auf das berufliche Qualifikationsniveau und die Wahl des Ausbildungsberufs beziehungsweise Studienfaches durch die berufliche Weiterbildung kompensiert und damit die beruflichen Möglichkeiten der erwerbstätigen Frauen verbessert werden. Dazu soll die Teilnahme der Frauen an der Weiterbildung insbesondere nach Berufsbereichen und Berufsgruppen, Schulbildung und Berufsausbildung, Stellung im Beruf, Altersgruppen, Familienstand, Dauer der Weiterbildung und erstrebtem Ziel der Weiterbildung analysiert werden.

Unter Weiterbildung soll die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach der Aufnahme einer Berufstätigkeit verstanden werden (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, 1973, S. 34).

In der Bundesrepublik Deutschland besteht eine Vielzahl von Weiterbildungsinstitutionen, die sich jedoch in bezug auf Lehrinhalte, Unterrichtsziele und Trägerschaften erheblich voneinander unterscheiden (Bildung im Zahlenspiegel, 1974, S. 147; Nave-Herz, R., 1973, S. 101-109). Ihr breit gefächertes Bildungsangebot dient der beruflichen, allgemeinen oder politischen Weiterbildung.

Für die Mehrzahl der Weiterbildungsinstitutionen liegen bisher keine oder nur unlängliche Daten über Teilnehmer und vermittelte Bildungsinhalte vor, so daß eine Analyse des gesamten Bereichs der beruflichen Weiterbildung nicht möglich ist.

Die folgenden Ausführungen zur beruflichen Weiterbildung basieren daher im wesentlichen auf Daten des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensusdaten zur beruflichen Fortbildung) und der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz). Die fortlaufend erhobenen differenzierten statistischen Daten der Bundesanstalt ermöglichen Aussagen über relevante Entwicklungsstrukturen und -tendenzen der beruflichen Weiterbildung¹.

3.1 Teilnahme von Frauen an der beruflichen Weiterbildung

Im April 1970 wurde vom Statistischen Bundesamt im Rahmen der 1-Prozent-Erhebung des Mikrozensus eine Zusatz-

¹ Bei der Analyse der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung werden sowohl Bestandsgrößen als auch Stromgrößen als Basis der Auswertung und Interpretation herangezogen.

In der 1971 eingeführten Verlaufsstatistik werden die im Verlaufe eines Jahres in Förderungsmaßnahmen eintretenden und austretenden Teilnehmer erfaßt. Dadurch kann für das jeweilige Jahr die Gesamtzahl der Teilnehmer der beruflichen Förderung ermittelt werden. Dies ist insbesondere für die Erfassung kurzfristiger Förderungsmaßnahmen relevant, die innerhalb eines Jahres beginnen und abgeschlossen werden.

In der seit 1967 bestehenden Bestandsstatistik werden die Teilnehmer der beruflichen Förderung erfaßt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt - jeweils Dezember eines Jahres - an Förderungsmaßnahmen teilnehmen.

Da im Rahmen der vorliegenden Arbeit relevante Entwicklungsstrukturen und -tendenzen der beruflichen Weiterbildung insbesondere seit Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 analysiert werden sollen, wird im folgenden soweit möglich die Bestandsstatistik ausgewertet. Lediglich in den Bereichen, in denen die Bestandsstatistik keine Angaben liefert, wird auf die Verlaufsstatistik zurückgegriffen.

Die Auswertung sowohl von Bestandsgrößen als auch von Stromgrößen erscheint im Rahmen der vorliegenden Arbeit als zulässig, da weniger absolute Zahlen als vielmehr die Entwicklung der Relation von männlichen zu weiblichen Teilnehmern von Bedeutung ist.

befragung über "Ausbildung und berufliche Fortbildung" durchgeführt. Dabei wurden die zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätigen Personen (ohne Lehrlinge und Ausländer) im Alter zwischen 20 und 55 Jahren über ihre zwischen 1965 und 1970 durchgeführte sowie ihre zukünftig geplante berufliche Fortbildung und Umschulung befragt.

Die Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 ergab folgende Resultate (Bevölkerung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 326-330; Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 8, 11; Tabelle 17):

- Von den 1970 insgesamt rund 17.5 Millionen Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 55 Jahren nahmen zwischen 1965 und 1970 2.1 Millionen an Fortbildungs- und/oder Umschulungsveranstaltungen teil. Das sind 11.8 Prozent der befragten Erwerbstätigen.
- Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Erwerbstätigen ergibt, daß 14.2 Prozent der männlichen und 7.2 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen in den Jahren 1965 bis 1970 Fortbildungs- und Umschulungskurse besucht haben. Damit liegt die Beteiligungsquote der Frauen um die Hälfte unter der Beteiligungsquote der Männer.
- Die insgesamt höhere Anzahl männlicher Erwerbstätiger bedingt, daß - bezogen auf sämtliche Teilnehmer an Fortbildungs-/Umschulungsveranstaltungen - zwischen 1965 und 1970 mehr als drei Viertel der Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung Männer und nur knapp ein Viertel Frauen waren.

Die erheblich niedrigere Beteiligung der Frauen an der beruflichen Weiterbildung wird ebenfalls deutlich bei den von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichten statistischen Daten.

Tabelle 17: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Altersgruppen und beruflicher Fortbildung/
Umschulung 1970

Altersgruppe	Erwerbstätige 1970			mit Fortbildung			mit Fortbildung und Umschulung bzw. nur mit Umschulung		
	insgesamt			insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl (1.000)	Männer Anzahl (1.000)	Frauen Anzahl (1.000)	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
20 bis 35	7.916	4.907	3.009	13.2	15.9	8.7	2.7	3.2	1.8
35 bis 55	9.611	6.175	3.437	6.8	8.6	3.4	1.4	1.7	0.9
Insgesamt	17.528	11.082	6.446	9.7	11.8	5.9	2.0	2.4	1.3

Zusammengestellt nach: „Bevölkerung und berufliche Fortbildung. Ergebnis des Mikrozensus 1970.“ In: Wirtschaft und Statistik, 1972, H. 6, S. 326-330.

Die Bundesanstalt für Arbeit gewährte seit 1962 entsprechend den "Richtlinien über die Vergabe von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung der unselbständigen Mittelschichten (Individuelles Förderungsprogramm) vom 16.7.1962" Zuschüsse und/oder Darlehen an Personen, die nach abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens zweijähriger Berufspraxis an beruflichen Fortbildungslehrgängen teilnahmen und einen beruflichen Aufstieg anstrebten.

Dieses "Aufstiegsförderungsprogramm" wurde durch die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 6. September 1965 erlassenen Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung um das "Leistungsförderungsprogramm" erweitert. Damit sollten die Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten an veränderte berufliche Anforderungen, das Nachholen einer beruflichen Abschlußprüfung, die Verbesserung der beruflichen Qualifikation sowie der Wiedereintritt weiblicher Arbeitnehmer in das Berufsleben gefördert werden (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 2 f.).

Das "Individuelle Förderungsprogramm" wurde im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969 weiter ausgebaut. Das Arbeitsförderungsgesetz hat zum Ziel,

- die berufliche Beweglichkeit zu sichern und zu verbessern,
- einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen,
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu vermeiden oder zu beheben,
- Arbeitslosigkeit sowie qualitative und quantitative Unterbeschäftigung zu verhüten oder zu beenden (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 1).

Die Teilnahme von Frauen an der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung zeigt folgende Entwicklungstendenzen:

- Der Anteil der Frauen an den Teilnehmern der "Aufstiegsförderung" betrug etwa 7 Prozent (Brinkmann, Ch., u.a., 1970, S. 10).
- Nach der Einführung der "Leistungsförderung" 1965 erhöhte sich der Anteil der Frauen und betrug 1968 15.3 Prozent der insgesamt 41.791 Teilnehmer (Tabelle 18).
- Nach der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 stieg der Anteil der Frauen weiter an und betrug 1973 18.0 Prozent der insgesamt 181.572 Teilnehmer (Tabelle 18).

Diese Entwicklung macht sichtbar, daß der Anteil der Frauen an den Teilnehmern der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung sich im Gefolge der in der "Leistungsförderung" und im Arbeitsförderungsgesetz (§ 43) ausdrücklich verankerten Förderung von Frauen um das Zweieinhalbfache erhöht hat.

Tabelle 18: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung 1968-1973

Jahr	Teilnehmer		Prozent ¹	Frauen	
	insgesamt Anzahl	Männer Anzahl		Anzahl	Prozent ¹
1968	41.791	35.396	84.7	6.395	15.3
1969	50.132	40.450	80.7	9.682	19.3
1970	99.132	82.231	83.0	16.901	17.0
1971	162.333	134.372	82.8	27.961	17.2
1972	177.043	148.021	83.6	29.022	16.4
1973	181.572	148.925	82.0	32.647	18.0

¹ In Prozent von insgesamt des jeweiligen Jahres.

Quelle: 1968 bis 1970: Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse einer Sonderauszählung von 1970. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1971, S. 5.

ab 1971 Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 164-171.

Dennoch sind Frauen in der beruflichen Förderung der Bundesanstalt für Arbeit bisher immer noch ganz erheblich unterrepräsentiert. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970, in der der gesamte Bereich der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik erfaßt wurde, ist die Unterrepräsentierung der Frau in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung mit lediglich 18.0 Prozent weiblichen Teilnehmern 1973 sogar noch ausgeprägter.

Hinsichtlich der außerhalb der Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen zeigt sich für die einzelnen Institutionen - insofern überhaupt Daten vorliegen - eine unterschiedliche Beteiligung von Frauen. Nach Angaben von Nave-Herz ist der Anteil weiblicher Teilnehmer am Fernunterricht minimal. An den von den evangelischen Akademien veranstalteten Frauenkursen nahmen 1971 insge-

samt 3.018 Frauen teil. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer an den Lehrgängen des Deutschen Beamtenbundes betrug bisher etwa ein Zehntel (Nave-Herz, R., 1973, S. 101-109). Bei den Weiterbildungskursen der Deutschen Angestelltengewerkschaft waren 1971 mehr als ein Drittel der Teilnehmer Frauen (Bildungsarbeit der Deutschen Angestelltengewerkschaft, 1972; Zekorn, K., 1971, S. 106-109). Der Anteil der weiblichen Teilnehmer an den Volkshochschulkursen betrug 1970 61 Prozent (Nave-Herz, R., 1973, S. 101-109). Die Aufgliederung der Kurse nach Fachgebieten zeigt jedoch, daß Volkshochschulkurse in ihrer Mehrheit weniger der beruflichen als vielmehr der allgemeinen und politischen Weiterbildung zuzurechnen sind (Bildung im Zahlenspiegel, 1974, S. 148; Nave-Herz, R., 1973, S. 101-109).

3.2 Weiterbildung von Frauen nach Fortbildungs- und Umschulungsziel

Die für die berufliche Weiterbildung vorliegenden statistischen Daten geben nicht unmittelbar Aufschluß über die mit der Teilnahme an einem Weiterbildungskurs angestrebten Ziele. Erst die Aufgliederung der Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung nach der Art der Weiterbildung läßt Aussagen über die angestrebten Ziele zu. Daher sollen im folgenden die Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung nach der Art der Weiterbildung aufgeschlüsselt werden. Dabei wird insbesondere geprüft, ob zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern geschlechtsspezifische Differenzen in bezug auf die Art der Weiterbildung beziehungsweise die mit der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung angestrebten Ziele bestehen.

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit wird unterschieden

Zwischen beruflicher Fortbildung, beruflicher Umschulung und beruflicher Einarbeitung (Bildung im Zahlen-
spiegel, 1974, S. 147; Bildung und Beruf, S. 12 f.,
29 f., 54 f.; Förderung der beruflichen Bildung, 1971,
S. 1 f., und 1973, S. 1 f.):

- Die berufliche Fortbildung soll berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern oder der technischen Entwicklung anpassen und/oder einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Für eine Teilnahme an der beruflichen Fortbildung wird in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung vorausgesetzt.
- Die berufliche Umschulung hat zum Ziel, den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit zu ermöglichen. Insbesondere soll sie die berufliche Mobilität sichern oder verbessern. Die Umschulung soll mit einem qualifizierenden Abschluß beendet werden.
- Die berufliche Einarbeitung kommt für Arbeitskräfte in Betracht, die eine volle Arbeitsleistung erst nach einer Einarbeitungszeit erreichen können. Sie bezieht sich unter anderem auf längere Zeit nicht mehr erwerbstätig gewesene Personen. Die berufliche Einarbeitung ist darauf ausgerichtet, Arbeitnehmer unmittelbar am Arbeitsplatz und im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine berufliche Tätigkeit zu qualifizieren.

Von den 2.1 Millionen Erwerbstätigen, die nach den Ergebnissen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 an Fortbildungs- und/oder Umschulungsveranstaltungen teilgenommen haben, entfielen 1.7 Millionen (9.7 Prozent der befragten Erwerbstätigen) auf Fortbildungskurse und 0.4 Millionen (2.0 Prozent der befragten Erwerbstätigen) auf Umschulungskurse.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung ergibt folgende Resultate (Tabelle 17):

- 11.8 Prozent der erwerbstätigen Männer gegenüber 5.9 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben eine berufliche Fortbildung absolviert.
- 2.4 Prozent der erwerbstätigen Männer gegenüber 1.3 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben einen Umschulungskurs besucht.

Damit lag die Beteiligungsquote der Frauen sowohl hinsichtlich der Fortbildung als auch der Umschulung 1970 um rund die Hälfte unter der Beteiligungsquote der Männer.

Die statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit ergeben folgende Verteilung der Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung auf die einzelnen Maßnahmentearten Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung (Tabelle 19 und 20):

- Von den 148.925 männlichen Teilnehmern 1973 entfielen 83.8 Prozent auf Fortbildungsmaßnahmen, 15.5 Prozent auf Umschulungs- und 0.7 Prozent auf Einarbeitungsmaßnahmen.
- Von den 32.647 weiblichen Teilnehmern 1973 nahmen 63.8 Prozent an Fortbildungsmaßnahmen, 34.7 Prozent an Umschulungs- und 1.5 Prozent an Einarbeitungsmaßnahmen teil.

Diese Ergebnisse machen eine im Vergleich zu 1969 erheblich stärkere Konzentration der Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung auf die Fortbildung sichtbar: 1969 besuchten knapp zwei Drittel der männlichen und mit 44.3 Prozent noch nicht einmal die Hälfte der weiblichen Teilnehmer Fortbildungskurse.

Tabelle 19: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 1970

Maßnahmeart	Teilnehmer		Prozent	Frauen		Prozent ¹
	insgesamt Anzahl	Männer Anzahl		Anzahl	Prozent	
Fortbildung	76.537	66.251	80.6	10.286	60.8	13.4
Umschulung	16.938	12.261	14.9	4.677	27.7	27.6
Einarbeitung	5.657	3.719	4.5	1.630	11.5	34.3
Insgesamt	99.132	82.231	100.0	16.901	100.0	17.0

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Maßnahmeart.

Quelle: Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnis einer Sonderauszählung von 1970. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1971, S. 6.

Tabelle 20: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 1973

Maßnahmeart	Teilnehmer		Prozent	Frauen		Prozent ¹
	insgesamt Anzahl	Männer Anzahl		Anzahl	Prozent	
Fortbildung	145.580	124.745	83.8	20.835	63.8	14.3
Umschulung	34.456	23.130	15.5	11.326	34.7	32.9
Einarbeitung	1.536	1.050	0.7	486	1.5	31.6
Insgesamt	181.572	148.925	100.0	32.647	100.0	18.0

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Maßnahmeart.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 164-171.

Die wachsende Konzentration der Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung auf die berufliche Fortbildung bewirkte eine rückläufige Entwicklung der betrieblichen Einarbeitung, auf die 1969 noch ein Zehntel der männlichen und ein Viertel der weiblichen Teilnehmer entfielen. Bei den Männern entwickelte sich zusätzlich die Umschulungsbeteiligung rückläufig. 1969 nahm noch ein Viertel der männlichen Teilnehmer an Umschulungsmaßnahmen teil (Förderung der beruflichen Bildung, 1971, S. 6).

Trotz der zunehmenden Beteiligung auch der Frauen an der beruflichen Fortbildung führte die insgesamt höhere Anzahl männlicher Teilnehmer an den Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit dazu, daß - bezogen auf sämtliche Teilnehmer an Fortbildungskursen - 1973 nur ein Siebtel der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen Frauen waren.

Diese Unterrepräsentierung der Frauen in der beruflichen Fortbildung dürfte in naher Zukunft kaum abgebaut werden. Nach den Ergebnissen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 beabsichtigen 10.3 Prozent der männlichen Erwerbstätigen und 4.5 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen eine zukünftige Fortbildung (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 10 f.; Tabelle A 10). Damit liegen die Fortbildungsabsichten der weiblichen Erwerbstätigen prozentual um mehr als die Hälfte unter den Fortbildungsabsichten der männlichen Erwerbstätigen. Dies gilt auch für die Altersgruppe 20 bis unter 35 Jahre (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 10 f.; Tabelle A 10).

In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse einer Untersuchung, die Ende 1970 vom Deutschen Jugendinstitut München in Zusammenarbeit mit der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik durchgeführt wurde und in der

Hamburger Lehrlinge unter anderem über ihr Fortbildungsinteresse befragt wurden. Danach beabsichtigt jeder zweite männliche, aber nur jeder vierte weibliche Lehrling, seine Berufschancen durch Fortbildung zu verbessern. Dies bedeutet, "...auch die Gruppe von Mädchen, deren Emanzipation immerhin soweit fortgeschritten ist, daß sie einen Beruf ergreifen, der eine eigene Ausbildung erfordert, bleibt im Fortbildungsinteresse gegenüber den männlichen Lehrlingen zurück" (Epskamp, H., 1974, S. 47).

3.2.1 Berufliche Fortbildung und Aufstiegsorientierung von Frauen

Die für die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung vorliegenden Daten geben keinen unmittelbaren Aufschluß über die Aufstiegsorientierung der Teilnehmer an Fortbildungskursen. Die berufliche Fortbildung hat nicht nur den beruflichen Aufstieg, sondern auch die Erhaltung, Erweiterung oder Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten an die technische Entwicklung zum Ziel. Daher sollen die Teilnehmer der beruflichen Fortbildung nach den mit der Fortbildung angestrebten Zielen aufgeschlüsselt werden. Dabei soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Differenzen in bezug auf die Aufstiegsorientierung bestehen.

Die Aufschlüsselung der Teilnehmer an Fortbildungskursen nach dem Ziel der Fortbildung macht erhebliche geschlechtsspezifische Differenzierungen sichtbar. Nach den Ergebnissen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970

- strebten sechs Zehntel der Männer, die einen Fortbildungskurs absolviert hatten, einen beruflichen Aufstieg

und ein Drittel die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten an; demgegenüber

- erstrebten vier Zehntel der erwerbstätigen Frauen, die an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen hatten, einen beruflichen Aufstieg und ebenfalls vier Zehntel die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 10).

Die im Vergleich zu den Frauen ausgeprägtere Aufstiegsorientierung der Männer wird nicht nur bei der Teilnahme an der beruflichen Fortbildung, sondern auch bei der Teilnahme an der beruflichen Umschulung sichtbar. Nach den Mikrozensusdaten 1970 strebten zwei Zehntel der männlichen gegenüber nur einem Zehntel der weiblichen Teilnehmer an Umschulungskursen einen beruflichen Aufstieg an (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 42). Dabei gaben lediglich weibliche Angestellte, nicht aber Arbeiterinnen den beruflichen Aufstieg als Grund ihrer Teilnahme an Umschulungskursen an.

Bei den Teilnehmern der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Fortbildung zeigen sich in bezug auf die Aufstiegsorientierung zum Teil noch ausgeprägtere geschlechtsspezifische Unterschiede:

- Zwei Drittel der männlichen Teilnehmer des "Leistungsförderungsprogramms" gegenüber nur einem Drittel der weiblichen Teilnehmer strebten einen beruflichen Aufstieg an.

Nahezu zwei Drittel der weiblichen Teilnehmer hatten die Erhaltung, Erweiterung oder Anpassung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zum Ziel (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, 1973, S. 128-131).

Nach der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 hatten in den Jahren 1971 bis 1973

- sechs Zehntel der männlichen Teilnehmer der beruflichen Fortbildung gegenüber vier Zehnteln der weiblichen Teilnehmer einen beruflichen Aufstieg und
- sechs Zehntel der weiblichen Teilnehmer die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zum Ziel (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 6, und 1974, S. 5 f.).

Die geringer ausgeprägte berufliche Aufstiegsorientierung der Frauen wird ebenfalls belegt durch die Ergebnisse einer von der Deutschen Angestelltengewerkschaft durchgeführten Untersuchung, in der die Teilnehmer von Weiterbildungslehrgängen nach den Motiven für ihre Teilnahme befragt wurden. Danach nannten lediglich 29 Prozent der Lehrgangsteilnehmerinnen den beruflichen Aufstieg als Grund ihrer Teilnahme (Untersuchung über Motivationen von Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung, 1970, S. 176).

Auch die jüngeren erwerbstätigen Frauen sind in geringerem Maße aufstiegsorientiert als die Männer. Nach den Mikrozensusdaten 1970 erhofften sich in der Altersgruppe 20 bis unter 35 Jahre zwei Drittel der männlichen Teilnehmer an Fortbildungskursen gegenüber nur knapp der Hälfte (46.6 Prozent) der weiblichen Teilnehmer einen beruflichen Aufstieg (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 10).

Aus der im Vergleich zu den Männern geringeren Aufstiegsorientierung insbesondere auch der jüngeren Frauen kann geschlossen werden, daß traditionelle Rollenvorstellungen mit der daraus resultierenden geringeren Relevanz des beruflichen Aufstiegs bis heute auch für die Mehrheit derjenigen Frauen Gültigkeit besitzen, die eine

über die Erstausbildung hinausgehende berufliche Qualifikation anstreben. Nach der Hamburger Lehrlingsstudie beispielsweise "bewerteten männliche Auszubildende den sozialen Aufstieg höher als weibliche" (Epskamp, H., 1974, S. 82).

Andererseits geht aus den vorliegenden statistischen Daten jedoch auch hervor, daß mit steigendem Qualifikationsniveau die berufliche Aufstiegsorientierung wächst. Von den im Rahmen des "Leistungsförderungsprogramms" an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeiterinnen strebten zwei Drittel der Facharbeiterinnen gegenüber nur 13 Prozent der ungelernten und angelernten Arbeiterinnen einen beruflichen Aufstieg an (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, 1973, S. 128-131). Auch die höhere Fortbildungsbereitschaft derjenigen Frauen, die bereits an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen haben, deutet auf eine mit der Qualifikation wachsende Aufstiegsorientierung hin (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 10 f.; Berufliche Fortbildung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen, 1969, S. 71, 74).

Das vorrangig angestrebte Aufstiegsziel war bei den Teilnehmern des "Aufstiegsförderungsprogramms" die Ablegung der Handwerksmeisterprüfung. Die weiblichen Teilnehmer hatten dabei in der weit überwiegenden Mehrzahl den Aufstieg zur Damenschneidermeisterin, Friseurmeisterin, Direktrice, Jugendleiterin, leitenden Krankenschwester zum Ziel (Brinkmann, Ch., u.a., 1970, S. 19, 50 ff.).

Von den aufstiegsorientierten Teilnehmern des "Leistungsförderungsprogramms" hatten die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen ebenfalls den Aufstieg zum Handwerksmeister zum Ziel. Ein Fünftel der Männer er-

strebte den Aufstieg zum Techniker (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, 1973, S. 128-131). 1972 und 1973 strebte die Mehrzahl der männlichen Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Fortbildung den Aufstieg zum Handwerksmeister oder Techniker an (Förderung der beruflichen Bildung, 1974, S. 5 f.).

3.3 Weiterbildung von Frauen nach Berufen

In der Analyse der beruflichen Bildung sind erhebliche geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf das berufliche Qualifikationsniveau und die Wahl des Ausbildungsberufs beziehungsweise Studienfachs sichtbar geworden. Danach konzentrieren sich Frauen auf geringer qualifizierte Bildungsgänge sowie auf Berufe in den Bereichen Erziehung, Sozialpädagogik, Gesundheitswesen, Dienstleistungen usw., Männer hingegen auf höher qualifizierte Bildungsgänge sowie auf gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe. Da dies für die erwerbstätigen Frauen im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Chancen bedingen dürfte, soll im folgenden untersucht werden, ob die geringere berufliche Qualifikation der Frauen durch die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung kompensiert wird. Dazu soll - analog der Analyse der beruflichen Bildung - die Teilnahme der Frauen an der beruflichen Weiterbildung nach Berufen aufgeschlüsselt werden.

Die Analyse basiert im wesentlichen auf statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit. Anhand dieser Daten wird geprüft, ob und inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede in bezug auf die Besetzung der Berufsbereiche und Berufsgruppen seit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 festzustellen sind.

Die Aufgliederung der Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen ergibt folgende geschlechtsspezifische Unterschiede (Tabelle 21 und A 12):

- Die weiblichen Teilnehmer entschieden sich sowohl 1969 als auch 1973 jeweils annähernd zur Hälfte (48.2 Prozent im Jahre 1969 beziehungsweise 44.5 Prozent im Jahre 1973) und damit an erster Stelle für eine Weiterbildung in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Sie ließen sich dabei 1973 überwiegend als Bürofachkräfte (18.7 Prozent) und Stenographinnen, Stenotypistinnen, Maschinenschreiberinnen (18.0 Prozent) weiterbilden. Die Weiterbildung in den letzteren Berufen entwickelte sich jedoch seit 1969 rückläufig.

Auf die höher qualifizierten Berufe Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer entfielen 1973 2.4 Prozent und auf Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute 4.7 Prozent der Teilnehmerinnen.

- An zweiter Stelle standen 1973 mit zunehmender Tendenz Gesundheitsdienstberufe. Für eine Weiterbildung in Gesundheitsdienstberufen entschieden sich 1969 6.2 Prozent und 1973 13.6 Prozent der weiblichen Teilnehmer. Sie ließen sich als Krankenschwestern, Krankenpflegerinnen, Hebammen, Helferinnen in der Krankenpflege, Diätassistentinnen, Sprechstundenhelferinnen und Laborantinnen weiterbilden.
- An dritter Stelle standen 1973 mit ebenfalls zunehmender Tendenz geistes- und naturwissenschaftliche Berufe, auf die 1969 0.6 Prozent und 1973 12.8 Prozent sämtlicher Teilnehmerinnen an beruflichen Förderungsmaßnahmen entfielen.
- An vierter Stelle befanden sich 1973 mit wiederum zunehmender Tendenz sozialpflegerische Berufe. Für eine Weiterbildung in sozialpflegerischen Berufen entschieden sich 1969 3.0 Prozent und 1973 10.3 Prozent sämtlicher weiblichen Teilnehmer.

Tabelle 21: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen 1973

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	Teilnehmer ¹					
	insgesamt Anzahl	Männer Anzahl	Prozent	Frauen Anzahl	Prozent	Prozent ²
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	1.163	1.075	0.7	88	0.3	7.6
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	4	3	0.0	1	0.0	— ³
<i>Fertigungsberufe</i>	39.479	38.374	25.8	1.105	3.4	2.8
dar. Metallerzeuger, -bearbeiter	1.757	1.729	1.2	30	0.1	1.7
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	16.276	15.922	10.7	284	0.9	1.7
dar. Feinblechner, Installateure	()	2.451	1.7	()	()	()
Schlosser	(14.507)	5.076	3.4	(34)	(0.1)	(0.2)
Mechaniker	()	5.887	4.0	()	()	()
Werkzeugmacher	()	1.441	1.0	()	()	()
Elektriker	11.018	10.944	7.3	74	0.2	0.7
Textil- und Bekleidungsberufe	606	117	0.1	489	1.5	80.7
Bauberufe	2.675	2.673	1.8	2	0.0	0.1
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	1.583	1.564	1.1	19	0.1	1.2
<i>Technische Berufe</i>	62.710	60.510	40.6	2.200	6.7	3.5
dar. Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	1.715	1.666	1.1	49	0.2	2.9
dar. Ingenieure	1.635	1.635	1.1	—	—	0.0
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	60.995	58.844	39.5	2.151	6.6	3.5
dar. Techniker	58.631	56.860	38.2	1.771	5.4	3.0
Technische Sonderfachkräfte	2.364	1.984	1.3	380	1.2	16.1
<i>Dienstleistungsberufe</i>	77.523	48.555	32.6	28.968	88.7	37.4
dar. Warenkaufleute	1.953	1.520	1.0	433	1.3	22.2
Dienstleistungskaufleute und zugeordnete Berufe	3.547	3.018	2.0	529	1.6	15.0
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	28.605	14.087	9.5	14.518	44.5	50.8
dar. Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	3.590	2.823	1.9	767	2.4	21.4
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	5.136	3.597	2.4	1.539	4.7	30.0
Bürofach-, -hilfskräfte	19.375	7.229	4.9	12.146	37.2	62.7
dar. Bürofachkräfte	13.183	7.068	4.8	6.115	18.7	46.4
Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	5.929	47	0.0	5.882	18.0	99.2
Gesundheitsdienstberufe	6.690	2.253	1.5	4.437	13.6	66.3
dar. Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	3.796	1.564	1.1	2.232	6.8	58.8
Helfer in der Krankenpflege	1.487	277	0.2	1.210	3.7	81.4
Diätassistenten, Sprechstundenhelfer, Laboranten	675	—	—	675	2.1	100.0

Fortsetzung von Tabelle 21:

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	Teilnehmer ¹					
	insgesamt Anzahl	Männer Anzahl	Prozent	Frauen Anzahl	Prozent	Prozent ²
Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissen- schaftliche Berufe	33.008	25.186	16.9	7.822	24.0	23.7
dar. Sozialpflegerische Berufe	3.919	563	0.4	3.356	10.3	85.6
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	28.652	24.481	16.4	4.171	12.8	14.6
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1.717	680	0.5	1.037	3.2	60.4
<i>Allgemeine Kenntnisse</i>	693	408	0.3	285	0.9	41.1
Insgesamt	181.572	148.925	100.0	32.647	100.0	18.0

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Berufsabschnitte/Berufsgruppen aufgenommen, auf die mindestens 1 Prozent der männlichen beziehungsweise weiblichen Teilnehmer entfielen.

² In Prozent von insgesamt des jeweiligen Berufes.

³ Wegen der geringen Grundgesamtheit besitzen die Anteilswerte hier keine Aussagekraft.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 164–171.

Damit konzentrierten sich 1973 annähernd neun Zehntel der weiblichen Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung auf Dienstleistungsberufe. Auf technische Berufe hingegen entfielen lediglich 6.7 Prozent der weiblichen Teilnehmer.

Bei den männlichen Teilnehmern der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung sind dagegen folgende Tendenzen festzustellen (Tabelle 21 und A 11):

- An erster Stelle standen 1973 mit zunehmender Tendenz technische Berufe. Für eine Weiterbildung in technischen Berufen entschieden sich 1969 34.4 Prozent und 1973 40.6 Prozent sämtlicher männlichen Teilnehmer. Sie ließen sich dabei überwiegend als Techniker weiterbilden.
- An zweiter Stelle befanden sich 1973 mit ebenfalls zunehmender Tendenz geistes- und naturwissenschaftliche Berufe, auf die 1969 2.2 Prozent und 1973 16.4 Prozent der männlichen Teilnehmer entfielen.
- An dritter Stelle standen 1973 mit abnehmender Tendenz Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe. In diesen Berufen ließen sich 1969 15.5 Prozent und 1973 10.7 Prozent der männlichen Teilnehmer weiterbilden.
- An vierter Stelle standen 1973 Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, für die sich, wie bereits 1969, annähernd ein Zehntel der männlichen Teilnehmer entschied. Sie ließen sich dabei in den qualifizierteren Berufen Bürofachkraft, Rechnungskaufmann, Datenverarbeitungsfachmann, Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer weiterbilden. In den geringer qualifizierten Berufen Stenograph, Stenotypist, Maschinenschreiber, in denen sich 18.0 Prozent der weiblichen Teilnehmer weiterbilden ließen, fielen die männlichen Teilnehmer nicht ins Gewicht.

- An fünfter Stelle befanden sich 1973 mit relativ gleichbleibender Tendenz die Elektriker mit einem Anteil von 7.3 Prozent der männlichen Teilnehmer.

Damit entschieden sich 1973 vier Zehntel der männlichen Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung für Weiterbildungsmaßnahmen in technischen Berufen. Für Dienstleistungsberufe, in denen sich annähernd neun Zehntel der weiblichen Teilnehmer weiterbildeten, entschied sich lediglich ein Drittel der männlichen Teilnehmer. Auf Fertigungsberufe entfielen ein Viertel der männlichen, aber nur eine Minderheit von 3.4 Prozent der weiblichen Teilnehmer.

Die Ergebnisse der Aufschlüsselung der Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufsbereichen und Berufsgruppen zeigen, daß die in der Analyse der Berufsbildung sichtbar gewordene Konzentration der Frauen auf Dienstleistungsberufe sich in der Weiterbildung wiederholt. Wie in der beruflichen Bildung konzentrierte sich 1973 auch in der beruflichen Weiterbildung die überwiegende Mehrheit der Frauen auf Dienstleistungsberufe. Dabei zeigt die Entwicklung insbesondere der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, der Gesundheitsdienstberufe, der geisteswissenschaftlichen Berufe und der sozialpflegerischen Berufe sowohl in der Berufsbildung als auch in der Weiterbildung eine steigende Tendenz. Der Anteil der Frauen, der auf die in der Berufsbildung und in der Weiterbildung an erster Stelle stehenden Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe entfiel, war 1973 in der Weiterbildung noch erheblich höher als in der Berufsbildung. Damit ist die Bevorzugung dieser Berufe durch die Frauen in der Weiterbildung noch stärker ausgeprägt als in der Berufsbildung.

In bezug auf die geschlechtsspezifische Besetzung der einzelnen Berufsgruppen wird sichtbar, daß es wie in

der Berufsbildung auch in der beruflichen Weiterbildung Berufe gibt, für die sich jeweils überwiegend Männer beziehungsweise Frauen entscheiden (Tabelle 21):

- Die gewerblichen und technischen Berufe wie beispielsweise Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Metallherzeuger, Metallbearbeiter, Bauberufe, Maler, Lackierer, Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, Techniker sind ebenso wie in der Berufsbildung auch in der Weiterbildung nahezu ausschließlich von Männern besetzt.
- In den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, den Gesundheitsdienstberufen, den Sozial- und Erziehungsberufen sowie den allgemeinen Dienstleistungsberufen (vorwiegend Friseur) ist demgegenüber eine Feminisierungstendenz festzustellen.

Dabei ist die "Feminisierung" in gleicher Weise wie in der Berufsbildung in den geringer qualifizierten Berufen am stärksten ausgeprägt. In den Berufen Stenograph, Stenotypist, Maschinenschreiber, Helfer in der Krankenpflege, Diätassistent, Sprechstundenhelfer, Laborant werden nahezu ausschließlich Frauen gefördert. Die "Feminisierung" ist geringer ausgeprägt bei den Bürofachkräften. In den - zahlenmäßig gering besetzten - qualifizierten Dienstleistungsberufen Dienstleistungskaufmann, Warenkaufmann, Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer, Rechnungskaufmann, Datenverarbeitungsfachmann sowie den - zahlenmäßig stärker besetzten - qualifizierten geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Berufen lassen sich hingegen überwiegend Männer fördern.

Tendenziell vergleichbare Resultate weisen einige Studien auf, in denen unter anderem die Weiterbildung von Frauen untersucht wurde. Danach nehmen Frauen überwiegend an Stenographiekursen, Schreibmaschinenkursen

und Hauswirtschaftskursen teil. In Kursen aus den Bereichen Technik, Datenverarbeitung und Rechnungswesen hingegen sind Frauen kaum vertreten (Berufliche Fortbildung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen, 1969, S. 13 ff.; Bildungsarbeit der Deutschen Angestellten-gewerkschaft, 1972, S. 13). Nach den Ergebnissen der Hamburger Lehrlingsstudie beabsichtigt von den fortbildungsbereiten männlichen Lehrlingen jeder zweite eine Fortbildung in den Bereichen Metall- oder Elektrotechnik und annähernd jeder vierte eine Fortbildung in den Bereichen Wirtschaft und Verwaltung. Von den fortbildungsbereiten weiblichen Lehrlingen beabsichtigen annähernd drei Viertel eine Fortbildung in den Bereichen Wirtschaft und Verwaltung, Sozialpädagogik und Graphik (Epskamp, H., 1974, S. 47).

Nach einer von Nave-Herz durchgeführten Analyse der Teilnahme von Frauen an Volkshochschulkursen bildeten Frauen 1970 die Mehrheit (61 Prozent) sämtlicher Teilnehmer an Volkshochschulkursen. Frauen nahmen dabei überwiegend an Kursen für Sprachen (25.3 Prozent), Gesundheits- und Körperpflege (20.9 Prozent), manuelles und musisches Arbeiten (11.6 Prozent), Verwaltung und kaufmännische Praxis (11.2 Prozent) und Hauswirtschaft (9.2 Prozent) teil. An den - überwiegend von Männern besuchten - Kursen für Gesellschaft und Politik, Mathematik, Naturwissenschaften und Technologie sowie den Vorbereitungskursen für Schulabschlüsse nahm nur eine Minderheit von jeweils wenigen Prozent sämtlicher Frauen teil (Nave-Herz, R., 1973, S. 101-109).

Aus diesen Ergebnissen kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die in der Analyse der beruflichen Bildung sichtbar gewordene Konzentration der Frauen auf geringer qualifizierte Bildungsgänge im Dienstleistungsbe-reich durch die berufliche Weiterbildung bisher nicht kompensiert wurde.

3.3.1 Weiterbildung von Frauen in den einzelnen Berufen nach Fortbildungs- und Umschulungsziel

Die Aufschlüsselung der Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung nach Berufen läßt zunächst noch keine Aussage über die mit der Weiterbildung angestrebten Ziele zu. Daher soll im folgenden untersucht werden, in welchem Umfang sich die Teilnehmer der Weiterbildung innerhalb der einzelnen Berufsbereiche, Berufsabschnitte und Berufsgruppen für eine Fortbildung beziehungsweise Umschulung entscheiden. Dabei soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungskursen in den einzelnen Berufen bestehen.

Für die weiblichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung ergibt die Aufschlüsselung nach der Art der Maßnahmen für 1973 folgende Verteilung auf Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den einzelnen Berufen (Tabelle 22):

- In den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, auf die sich annähernd die Hälfte der an der Weiterbildung teilnehmenden Frauen konzentrierte, hatten annähernd zwei Drittel der Teilnehmerinnen eine Fortbildung und rund ein Drittel eine Umschulung zum Ziel.

Von den Bürofachkräften beteiligte sich nahezu die Hälfte an Fortbildungskursen. Von den Stenographinnen, Stenotypistinnen und Maschinenschreiberinnen nahmen annähernd drei Viertel an der Fortbildung teil. In den Berufen Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer, Rechnungskaufmann, Datenverarbeitungsfachmann entschieden sich jeweils etwa neun Zehntel der Teilnehmerinnen für Fortbildungsmaßnahmen.

Tabelle 22: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen und Art der Weiterbildung 1973

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	Teilnehmer ¹							
	insgesamt Anzahl	Fortbildung Anzahl	Prozent	Umschulung Anzahl	Prozent	Einarbeitung Anzahl	Prozent	
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	88	68	77.3	19	21.6	1	1.1	
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	1	—	—	—	—	1	—	
<i>Fertigungsberufe</i>	1.105	654	59.2	226	20.4	225	20.4	
dar. Textil- und Bekleidungsberufe	489	337	68.9	80	16.4	72	14.7	
<i>Technische Berufe</i>	2.200	1.869	84.9	303	13.8	28	1.3	
dar. Techniker, Technische Sonderfachkräfte	2.151	1.823	84.7	303	14.1	25	1.2	
<i>Dienstleistungsberufe</i>	28.968	17.960	62.0	10.777	37.2	231	0.8	
dar. Warenkaufleute	433	227	52.4	176	40.7	30	6.9	
Dienstleistungskaufleute	529	413	78.1	106	20.0	10	1.9	
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	14.518	9.361	64.5	5.014	34.5	143	1.0	
dar. Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	767	676	88.2	87	11.3	4	0.5	
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	1.539	1.403	91.2	89	5.8	47	3.1	
Bürofach-, -hilfskräfte	12.146	7.217	59.4	4.837	39.8	92	0.8	
dar. Bürofachkräfte	6.115	2.901	47.4	3.144	51.4	70	1.2	
Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	5.882	4.246	72.2	1.625	27.6	11	0.2	
Gesundheitsdienstberufe	4.437	1.226	27.6	3.193	72.0	18	0.4	
dar. Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	2.232	824	36.9	1.404	62.9	4	0.2	
Helfer in der Krankenpflege	1.210	118	9.7	1.090	90.1	2	0.2	
Diätassistenten, Sprechstundenhilfen, pharmazeutisch-technische Assistenten, Laboranten	675	226	33.5	438	64.9	11	1.6	
Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	7.822	5.684	72.7	2.121	27.1	17	0.2	
dar. Sozialpflegerische Berufe	3.356	1.416	42.2	1.923	57.3	17	0.5	
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	4.171	4.154	99.6	17	0.4	—	—	
Allgemeine Dienstleistungsberufe	1.037	918	88.5	115	11.1	4	0.4	
<i>Allgemeine Kenntnisse</i>	285	284	99.7	1	0.3	—	—	
Insgesamt	32.647	20.835	63.8	11.326	34.7	486	1.5	

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Berufsabschnitte/Berufsgruppen aufgenommen, auf die mindestens 1 Prozent der weiblichen Teilnehmer entfielen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973, Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 169–171.

- In den Gesundheitsdienstberufen, auf die 13.6 Prozent der an der Weiterbildung teilnehmenden Frauen entfielen, hatten rund ein Viertel der Teilnehmerinnen eine berufliche Fortbildung und annähernd drei Viertel eine berufliche Umschulung zum Ziel.

Von den Krankenschwestern, Krankenpflegerinnen, Diätassistentinnen, Sprechstundenhilfen, pharmazeutisch-technischen Assistentinnen und Laborantinnen ließ sich jeweils etwa ein Drittel fortbilden. Von den Helferinnen in der Krankenpflege nahm ein Zehntel an Fortbildungsmaßnahmen teil.

- In den geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Berufen, auf die 12.8 Prozent der an der Weiterbildung teilnehmenden Frauen entfielen, entschieden sich sämtliche Frauen für Fortbildungskurse.
- In den sozialpflegerischen Berufen, in denen sich 10.3 Prozent der Teilnehmerinnen weiterbildeten, entschieden sich 42.2 Prozent der Frauen für eine Fortbildung und 57.3 Prozent für eine Umschulung.

Für die männlichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung ergibt die Aufschlüsselung nach der Art der Maßnahme für 1973 folgende Verteilung auf Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den einzelnen Berufen (Tabelle 23):

- In den technischen Berufen, in denen sich 40.6 Prozent der männlichen Teilnehmer weiterbildeten, entschieden sich nahezu sämtliche Männer für eine Fortbildung. Sie hatten dabei überwiegend die Fortbildung zum Techniker zum Ziel.
- In den geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen, in denen sich 16.4 Prozent der männlichen Teilnehmer weiterbildeten, nahmen ebenfalls nahezu sämtliche Männer an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Tabelle 23: Männliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen und Art der Weiterbildung 1973

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	Teilnehmer ¹							
	insgesamt Anzahl	Fortbildung Anzahl	Prozent	Umschulung Anzahl	Prozent	Einarbeitung Anzahl	Prozent	
<i>Pflanzenanbau, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	1.075	978	91.0	92	8.6	5	0.4	
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	3	2	— ²	1	— ²	—	—	
<i>Fertigungsberufe</i>	38.374	25.915	67.5	11.732	30.6	727	1.9	
dar. Schlosser, Mechaniker, zugeordnete Berufe	15.992	9.710	60.7	6.114	38.2	168	1.1	
Elektriker	10.944	7.752	70.8	3.151	28.8	41	0.4	
Maler, Lackierer, verwandte Berufe	1.564	1.472	94.1	89	5.7	3	0.2	
Bauberufe	2.673	2.110	78.9	528	19.8	35	1.2	
Metallerzeuger, -bearbeiter	1.727	847	49.1	719	41.6	161	9.3	
<i>Technische Berufe</i>	60.510	57.920	95.7	2.527	4.2	63	0.1	
dar. Ingenieure	1.635	1.505	92.1	121	7.4	9	0.5	
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	58.844	56.386	95.8	2.404	4.1	54	0.1	
<i>Dienstleistungsberufe</i>	48.555	39.546	81.5	8.754	18.0	255	0.5	
dar. Warenkaufleute	1.520	550	36.2	933	61.4	37	2.4	
Dienstleistungskaufleute	3.018	2.407	79.8	582	19.3	29	0.9	
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	14.087	9.375	66.6	4.583	32.5	129	0.9	
dar. Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	2.823	2.675	94.8	136	4.8	12	0.4	
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	3.597	3.390	94.3	173	4.8	34	0.9	
Bürofachkräfte	7.068	2.759	39.0	4.238	60.6	71	1.0	
Gesundheitsdienstberufe	2.253	250	11.1	2.000	88.8	3	0.1	
Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	25.186	24.700	98.1	480	1.9	6	0.1	
dar. Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	24.481	24.350	99.5	130	0.5	1	0.0	
<i>Allgemeine Kenntnisse</i>	408	384	94.1	24	5.9	0	0.0	
Insgesamt	148.925	124.745	83.8	23.130	15.5	1.050	0.7	

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Berufsabschnitte/Berufsgruppen aufgenommen, auf die mindestens 1 Prozent der männlichen Teilnehmer entfielen.

² Wegen der geringen Grundgesamtheit besitzen die Anteilswerte hier keine Aussagekraft.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1973, Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 164–168.

- In den Fertigungsberufen strebten von den Schlossern, Mechanikern und zugeordneten Berufen, auf die 10.7 Prozent der männlichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung entfielen, sechs Zehntel eine berufliche Fortbildung und annähernd vier Zehntel eine berufliche Umschulung an. Von den Elektrikern, auf die 7.3 Prozent der männlichen Teilnehmer entfielen, nahmen sieben Zehntel an der Fortbildung und annähernd drei Zehntel an der Umschulung teil.
- In den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, in denen sich 9.5 Prozent der männlichen Teilnehmer weiterbildeten, entschieden sich zwei Drittel der Männer für Fortbildungsmaßnahmen und ein Drittel für Umschulungsmaßnahmen.

In den Berufen Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer, Rechnungskaufmann und Datenverarbeitungsfachmann hatten nahezu sämtliche Männer eine Fortbildung zum Ziel. Von den Bürofachkräften ließen sich annähernd vier Zehntel fortbilden.

Diese Ergebnisse zeigen, daß sich die männlichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung überwiegend für Fortbildungsmaßnahmen in den qualifizierten technisch-gewerblichen Berufen, den geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen und den qualifizierten Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen entscheiden. Damit dürfte der von der überwiegenden Mehrheit der männlichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung angestrebte berufliche Aufstieg eher realisierbar sein als für die weiblichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung.

Die Frauen hingegen, die in geringerem Maße als die Männer mit der Teilnahme an der Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg anstreben, nehmen in erheblichem Umfang an Umschulungskursen teil. Darüber hinaus kon-

zentrieren sich die an der beruflichen Fortbildung teilnehmenden Frauen überwiegend auf Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe und sozialpflegerische Berufe, in denen nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Damit dürfte für die weiblichen Teilnehmer von Fortbildungskursen ein beruflicher Aufstieg selbst dann schwer realisierbar sein, wenn mit der Fortbildung ein beruflicher Aufstieg angestrebt wird.

3.4 Weiterbildung von Frauen nach Schulbildung und Berufsbildung

Im folgenden sollen die zur beruflichen Weiterbildung vorliegenden statistischen Daten nach der Schulbildung und Berufsbildung der Teilnehmer der Weiterbildung aufgeschlüsselt werden. Dabei soll untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen schulischem beziehungsweise beruflichem Qualifikationsniveau und Teilnahme an der Weiterbildung besteht. Weiterhin soll untersucht werden, welchen Einfluß das Qualifikationsniveau auf die Art der Weiterbildung hat. Schließlich soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Unterschiede in bezug auf das Qualifikationsniveau und die Weiterbildungsbeteiligung bestehen.

Die Mikrozensusdaten 1970 weisen einen Zusammenhang zwischen Schulbildung beziehungsweise Berufsausbildung und Weiterbildungsbeteiligung nach. Danach steigt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit wachsendem Niveau des Schulabschlusses:

- Von den Erwerbstätigen mit Volksschulabschluß hatten zwischen 1965 und 1970 7.5 Prozent und von den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß 23.0 Prozent an Fortbildungskursen teilgenommen.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Daten ergibt für die Frauen einen im Vergleich zu den Männern stärkeren Einfluß der Höhe des Schulabschlusses auf die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung (Tabelle 24). An Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen hatten zwischen 1965 und 1970 von den Erwerbstätigen

- ohne Abschluß einer allgemeinbildenden Schule beziehungsweise mit Volksschulabschluß 9.5 Prozent der Männer und 3.8 Prozent der Frauen;
- mit mittlerer Reife 22.9 Prozent der Männer und 12.5 Prozent der Frauen;
- mit Abitur ohne weiteren Abschluß 16.5 Prozent der Männer und 12.0 Prozent der Frauen;
- mit Abitur und Fach-, Techniker- und Ingenieurabschluß 18.3 Prozent der Männer und 18.6 Prozent der Frauen;
- mit Hochschulabschluß 23.0 Prozent der Männer und 23.1 Prozent der Frauen.

Tabelle 24: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Schulbildung und beruflicher Fortbildung/Umschulung 1970 (in Prozent)

Schulabschluss	Erwerbstätige 1970 mit Fortbildung			mit Fortbildung und Umschulung bzw. nur mit Umschulung		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Ohne Abschluß einer allgemeinbildenden Schule bzw. mit Volksschulabschluß	7.5	9.5	3.8	2.1	2.6	1.4
Mittlere Reife	18.5	22.9	12.5	1.7	2.0	1.4
Abitur	20.6	20.9	19.9	0.8	0.8	-
darunter: Abitur ohne weiteren Abschluß	15.2	16.5	12.0	-	-	-
Abitur mit Techn.-/Fach.-/Ing.-schulabschluß	18.4	18.3	18.6	-	-	-
Hochschulabschluß	23.0	23.0	23.1	0.8	-	-
Insgesamt	9.7	11.8	5.9	2.0	2.4	1.3

Zusammengestellt nach: „Bevölkerung und berufliche Fortbildung. Ergebnis des Mikrozensus 1970.“ In: Wirtschaft und Statistik, 1972, H. 6, S. 326-330.

Aus diesen Ergebnissen wird sichtbar, daß sich die Fortbildungsbeteiligung der weiblichen Erwerbstätigen mit steigendem Niveau des Schulabschlusses anteilmäßig an die Fortbildungsbeteiligung der männlichen Erwerbstätigen angleicht. Das bedeutet, daß Frauen mit niedrigen Schulabschlüssen in geringerem Maße an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen als Männer mit vergleichbaren Schulabschlüssen. Die Teilnahme an Fortbildungskursen der männlichen Erwerbstätigen mit Volksschulabschluß zum Beispiel war zweieinhalbmal höher als die Teilnahmequote der entsprechend qualifizierten Frauen. Erst nach Abschluß einer qualifizierten Schulbildung beziehungsweise Hochschulbildung sind Frauen in gleichem Maße wie Männer zu einer beruflichen Fortbildung bereit.

Die statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit weisen ebenfalls einen Zusammenhang zwischen Schulbildung beziehungsweise Berufsbildung und Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen nach. Danach ist das Schulbildungsniveau der weiblichen Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung höher als das Schulbildungsniveau der männlichen Teilnehmer.

Die weiblichen Teilnehmer des "Aufstiegsförderungsprogrammes" hatten mit einem Anteil von 33 Prozent in erheblich höherem Maße einen über den Volksschulabschluß hinausgehenden Schulabschluß aufzuweisen als die männlichen Teilnehmer mit 14 Prozent. Von den männlichen Teilnehmern hatte jedoch ein höherer Anteil eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen (Brinkmann, Ch., u.a., 1970, S. 13 f.).

Von den im Rahmen des "Leistungsförderungsprogramms" an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmenden Frauen hatten 28.2 Prozent gegenüber 14.5 Prozent der Männer eine

über die Volksschule hinausgehende Schulbildung erworben. Andererseits hatten 87.4 Prozent der männlichen Teilnehmer gegenüber 53.7 Prozent der weiblichen Teilnehmer eine betriebliche Lehrausbildung durchlaufen (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungs-gesetzes, 1973, S. 24, 30, 125). Der hohe Anteil weiblicher Teilnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung dürfte im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß das "Leistungsförderungsprogramm" insbesondere auch den Wiedereintritt von Frauen in das Erwerbsleben zum Ziel hatte und daher das Nachholen einer beruflichen Abschlußprüfung weiblicher Arbeitnehmer förderte.

Auch nach der Verabschiedung des Arbeitsförderungs-gesetzes 1969 blieb das Schulbildungsniveau der weiblichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung höher als das der männlichen Teilnehmer (Tabelle 25):

- 1971 hatten 30.5 Prozent der weiblichen Teilnehmer gegenüber 19.2 Prozent der männlichen Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung eine über die Volksschule hinausgehende Schulbildung aufzuweisen.
- 1973 hatten 31.0 Prozent der weiblichen gegenüber 16.7 Prozent der männlichen Teilnehmer einen über den Volksschulabschluß hinausgehenden Schulabschluß erworben (Förderung der beruflichen Bildung, 1974, S. 9 f.).

Dies bedeutet, daß Frauen mit niedrigen Schulabschlüssen sich auch an den Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit in geringerem Maße beteiligen als Männer mit niedrigen Schulabschlüssen.

Die Aufgliederung der Förderungsmaßnahmen nach Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung zeigt die Relevanz des erreichten schulischen Qualifikationsniveaus insbe-

Tabelle 25: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Schulbildung und Art der Weiterbildung 1971

Schulbildung	Teilnehmer ¹ insgesamt		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung			
	Männer Anzahl	Prozent	Frauen Anzahl	Prozent	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²		
Volks-/Hauptschule										
ohne Abschluß	4.063	1.8	1.271	2.0	44.4	26.2	28.6	17.0	27.7	56.8
mit Abschluß	178.617	79.0	42.181	67.5	81.8	50.8	9.7	23.1	8.5	26.1
Mittel-/Realschule										
ohne Abschluß	4.666	2.1	1.556	2.5	86.4	63.5	10.2	27.4	3.4	9.1
mit Abschluß	33.840	15.0	15.539	24.9	94.6	81.3	4.1	16.0	1.3	2.7
Abitur	3.126	1.4	1.516	2.4	89.3	72.3	8.3	24.4	2.4	3.3
Hochschule										
ohne Abschluß	294	0.1	151	0.2	80.6	76.2	13.3	20.5	6.1	3.3
mit Abschluß	1.271	0.6	299	0.5	94.5	76.9	3.5	21.1	2.0	2.0
Insgesamt	225.877	100.0	62.513	100.0	83.3	58.9	9.2	21.3	7.5	19.8

¹ Sämtliche 1971 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

² In Prozent von insgesamt der jeweiligen Schulbildung.

Zusammengestellt nach: Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1973, S. 14.

sondere für die Teilnahme der Frauen an der beruflichen Fortbildung (Tabelle 25):

- Von den weiblichen Teilnehmern mit Volks- und Hauptschulabschluß nahm 1971 lediglich die Hälfte gegenüber annähernd vier Fünfteln der entsprechend qualifizierten männlichen Teilnehmer an Fortbildungskursen teil.
- Von den weiblichen Teilnehmern mit Realschulabschluß beteiligten sich 81.3 Prozent, mit Abitur 72.3 Prozent und mit Hochschulabschluß 76.9 Prozent an Fortbildungsveranstaltungen. Von den männlichen Teilnehmern mit Realschulabschluß entschieden sich 94.6 Prozent, mit Abitur 89.3 Prozent und mit Hochschulabschluß 94.5 Prozent für Fortbildungsmaßnahmen.

Diese Ergebnisse zeigen, daß die Fortbildungsbeteiligung der Männer zwar auch mit steigendem schulischen Qualifikationsniveau höher ist als die der Frauen. Sie machen jedoch zugleich deutlich, daß die Art des Schulabschlusses bei den Frauen von größerer Relevanz für die Teilnahme an Fortbildungskursen ist als bei den Männern. Bei den Frauen nimmt die Teilnahme an Fortbildungskursen mit steigendem Niveau des Schulabschlusses relativ stärker zu als bei den Männern. Bei den Männern hingegen bestehen keine so erheblichen Unterschiede in bezug auf die Art des Schulabschlusses und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wie bei den Frauen.

Hinsichtlich des Zusammenhanges zwischen Berufsausbildung und Weiterbildung, der in der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 nicht erfaßt wurde, ergeben sich aus den statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit für 1971 folgende geschlechtsspezifische Unterschiede (Tabelle 26):

Tabelle 26: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufsausbildung und Art der Weiterbildung 1971

Berufsausbildung	Teilnehmer ¹ insgesamt		Frauen		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²
Anlernausbildung										
mit Abschluß	1.127	0.5	1.800	2.9	64.8	65.1	13.5	22.7	21.7	12.2
ohne Abschluß	761	0.3	730	1.2	42.2	43.0	23.4	22.6	34.4	34.4
Lehrausbildung										
mit Abschluß	190.752	84.5	30.500	48.7	90.1	73.2	6.0	19.5	3.9	7.3
ohne Abschluß	4.146	1.8	1.811	2.9	36.3	41.8	38.9	34.3	24.8	23.9
Sonstige Berufsausbildung	8.245	3.7	3.874	6.2	91.9	79.2	5.2	17.3	2.9	3.5
Keine Berufsausbildung	20.846	9.2	23.789	38.1	29.7	38.5	32.6	23.3	37.7	38.2
Insgesamt	225.877	100.0	62.513	100.0	83.3	58.9	9.2	21.3	7.5	19.8

¹ Sämtliche 1971 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

² In Prozent von insgesamt der jeweiligen Berufsausbildung.

Zusammengestellt nach: Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1973, S. 15

- Annähernd die Hälfte der weiblichen Teilnehmer und mehr als vier Fünftel der männlichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung hatten eine Lehrausbildung abgeschlossen.
- Nahezu vier Zehntel der weiblichen gegenüber lediglich knapp einem Zehntel der männlichen Teilnehmer waren ohne jede Berufsausbildung.
- 6.2 Prozent der Frauen und 3.7 Prozent der Männer hatten eine sonstige (beispielsweise schulische) Berufsausbildung absolviert.

Die Aufgliederung der Teilnehmer der beruflichen Weiterentwicklung nach Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung ergibt für 1971 in bezug auf die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung folgende Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern (Tabelle 26):

- Annähernd drei Viertel der weiblichen Teilnehmer mit abgeschlossener Lehrausbildung und neun Zehntel der männlichen Teilnehmer mit abgeschlossener Lehrausbildung konzentrierten sich auf Fortbildungsmaßnahmen.
- Nahezu vier Zehntel der weiblichen und drei Zehntel der männlichen Teilnehmer ohne Berufsausbildung nahmen an Fortbildungsmaßnahmen teil.
- Von den Teilnehmern mit sonstiger Berufsausbildung entschieden sich acht Zehntel der Frauen und neun Zehntel der Männer für eine berufliche Fortbildung.
- Von den Teilnehmern mit Anlernausbildung beteiligten sich jeweils nahezu zwei Drittel der männlichen und weiblichen Teilnehmer an Fortbildungskursen.
- Rund vier Zehntel der weiblichen und rund ein Drittel der männlichen Teilnehmer ohne abgeschlossene Lehrausbildung wählten einen Fortbildungskurs.

Der hohe Anteil insbesondere der weiblichen Teilnehmer ohne Berufsausbildung an der beruflichen Fortbildung

dürfte im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß durch die Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit - entsprechend der im Arbeitsförderungsgesetz verankerten Förderung von Frauen - eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch das Nachholen einer bisher fehlenden beruflichen Abschlußprüfung ermöglicht wird (Förderung der beruflichen Bildung, 1971, S. 1 f., und 1973, S. 1 f.).

Die Förderungsmaßnahmen zum Nachholen der beruflichen Abschlußprüfung werden im Rahmen der beruflichen Fortbildung durchgeführt. Dies erklärt die hohen Anteile der Teilnehmer ohne Berufsausbildung und ohne abgeschlossene Lehr- beziehungsweise Anlernausbildung an der Fortbildung.

Damit ergeben sich für die Beziehungen zwischen beruflicher Qualifikation und Fortbildungsbeteiligung einerseits und zwischen schulischer Qualifikation und Fortbildungsbeteiligung andererseits gegenläufige Entwicklungstendenzen: Während Frauen mit niedrigen Schulabschlüssen in erheblich geringerem Maße als Männer mit niedrigen Schulabschlüssen an der beruflichen Fortbildung teilnahmen, lag die Fortbildungsbeteiligung der Frauen mit geringer beruflicher Qualifikation nicht unter der von Männern mit entsprechender beruflicher Qualifikation. Vielmehr war infolge der gezielten Förderungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation der Frauen die Fortbildungsbeteiligung der Frauen ohne Berufsausbildung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung höher als die der entsprechend qualifizierten Männer.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen nahm mit wachsendem beruflichen Qualifikationsniveau - ebenso wie bei steigendem Schulbildungsniveau - die Teilnahme an der Fortbildung zu. Bei den Frauen stieg die

Fortbildungsbeteiligung jedoch in geringerem Maße an als bei den Männern. Dadurch sind die Frauen mit qualifizierten Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen trotz ihrer wachsenden Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen bisher insgesamt immer noch in geringerem Maße an der beruflichen Fortbildung beteiligt als Männer mit qualifizierten Abschlüssen.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, daß - abgesehen von der Teilnahme an Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel des Nachholens einer beruflichen Abschlußprüfung - die Teilnahmebereitschaft der Frauen für eine berufliche Fortbildung um so größer ist, je höher das Niveau der erreichten Abschlüsse im allgemeinbildenden Schulwesen und in der beruflichen Erstausbildung ist.

Die in der Analyse des Zusammenhangs von Qualifikation und Fortbildung sichtbar gewordene Relevanz des schulischen und beruflichen Qualifikationsniveaus für die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung läßt sich nicht in gleichem Maße für die berufliche Umschulung nachweisen. Während die Teilnahme an der Umschulung bei den Männern mit steigendem Qualifikationsniveau abnimmt beziehungsweise mit sinkendem Qualifikationsniveau zunimmt, besteht ein gleichermaßen eindeutiger Zusammenhang zwischen Qualifikation und Umschulung bei den Frauen nicht. Die Teilnahme der Frauen an Umschulungskursen bleibt auch bei qualifizierten schulischen und beruflichen Abschlüssen hoch und liegt erheblich über der Umschulungsbeteiligung der entsprechend qualifizierten Männer (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, S. 125; Bevölkerung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 326-330; Tabelle 25 und 26).

Dies dürfte unter anderem vor allem darauf zurückzuführen sein, daß Frauen infolge ihrer geschlechtsspezifisch begrenzten Berufswahl sowie ihrer insgesamt geringeren beruflichen Qualifikation in stärkerem Maße als Männer von den Auswirkungen des wirtschaftlichen und technischen Wandels betroffen sind und Umschulungsmaßnahmen von daher eher erforderlich werden als bei den Männern. Darüber hinaus dürften auch längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit eine berufliche Umschulung beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben erforderlich werden lassen.

3.5 Weiterbildung von Frauen nach Stellung im Beruf

Die zur beruflichen Weiterbildung vorliegenden statistischen Daten sollen im folgenden daraufhin analysiert werden, ob ein Zusammenhang zwischen Stellung im Beruf und Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung besteht. Darüber hinaus soll untersucht werden, welchen Einfluß die Stellung im Beruf auf die Art der Weiterbildung hat. Schließlich soll wiederum geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Differenzen in bezug auf die Stellung im Beruf und der Teilnahme an der Weiterbildung bestehen.

Die Mikrozensusdaten 1970 weisen auf einen Zusammenhang zwischen Stellung im Beruf und Weiterbildungsbereitschaft hin. Danach ist der Anteil der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in den einzelnen Gruppen der Erwerbstätigen unterschiedlich hoch:

22.9 Prozent der Beamten, 15.8 Prozent der Angestellten, 6.7 Prozent der Selbständigen und 4.6 Prozent der Arbeiter nahmen in den Jahren 1965 bis 1970 an Fortbildungsveranstaltungen teil (Hofbauer, H., 1974, S. 528-539).

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Daten ergibt für die männlichen und weiblichen Erwerbstätigen eine unterschiedliche Teilnahme an Fortbildungsveran-

staltungen (Tabelle 27). An Fortbildungskursen teilgenommen haben in den Jahren 1965 bis 1970

- 25.1 Prozent der weiblichen und 22.2 Prozent der männlichen Beamten;
- 9.6 Prozent der weiblichen Angestellten gegenüber 21.2 Prozent der männlichen Angestellten, deren Fortbildungsbeteiligung damit mehr als doppelt so hoch wie die der weiblichen Angestellten war;
- 1.5 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber 5.7 Prozent der Arbeiter, deren Teilnahme an Fortbildungskursen somit annähernd viermal höher war als die der Arbeiterinnen.

Von den weiblichen Erwerbstätigen zeigen die Beamtinnen damit die höchste und die Arbeiterinnen die geringste Fortbildungsbereitschaft. "An der Spitze stehen die weiblichen Beamten mit einem Anteil von 25.1 Prozent Besuchern von Fortbildungsveranstaltungen in fünf Jahren. Am anderen Ende der Skala stehen die Arbeiterinnen mit 1.5 Prozent. Bei der Umrechnung auf ein Jahr ergibt sich, daß von den männlichen Angestellten jährlich mindestens jeder 24. an Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung teilnimmt; bei den weiblichen Angestellten ist es jede 53., bei den männlichen Arbeitern jeder 91. und bei den Arbeiterinnen jede 333. Die Angestellten stellen also nach den Beamten die (relativ und absolut) meisten Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung." (Hofbauer, H., 1974, S. 528-539)

Die statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit weisen ebenfalls auf einen Zusammenhang zwischen Stellung im Beruf und Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung hin. Die geschlechtsspezifische Aufgliederung dieser Daten ergibt für 1973 folgende Unterschiede in bezug auf die Teilnahme an beruflichen Förderungsmaßnahmen (Tabelle 28):

Tabelle 27: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach Stellung im Beruf und beruflicher Fortbildung 1970

Stellung im Beruf	Erwerbstätige mit beruflicher Fortbildung						Prozent ²
	insgesamt Anzahl	Prozent ¹	Männer Anzahl	Prozent ¹	Frauen Anzahl	Prozent ¹	
Selbständige	184.000	6.7	149.000	10.4	35.000	2.7	19.2
Beamte	259.000	22.9	205.000	22.2	54.000	25.1	20.8
Angestellte	894.000	15.8	626.000	21.2	26.800	9.6	32.0
Arbeiter	369.000	4.6	345.000	5.7	2.400	1.5	0.6
Insgesamt	1.706.000	9.7	1.325.000	11.8	381.000	5.8	22.3

¹ Anteil der Erwerbstätigen mit Fortbildung.

² In Prozent von insgesamt der jeweiligen Gruppe der Erwerbstätigen.

Zusammengestellt und berechnet nach: „Ausgewählte Daten zur Entwicklung und Struktur der Angestellten.“ In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Bd. 25 (1974), H. 9, S. 528–539.

Tabelle 28: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Stellung im Beruf und Art der Weiterbildung 1973

Stellung im Beruf	Teilnehmer ¹ insgesamt		Frauen		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Männer Anzahl ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²
Arbeiter	103.541	58.5	12.932	25.9	81.5	40.4	14.0	38.1	4.5	21.4
Angestellter/Beamter	70.996	40.1	34.097	68.2	94.9	78.1	4.1	19.5	1.0	2.4
Selbständiger	1.289	0.7	605	1.2	19.2	31.4	48.6	50.2	32.2	18.4
Mithelfender	926	0.5	648	1.3	28.7	31.8	59.5	44.3	11.8	23.9
Ohne bisherige Tätigkeit	173	0.2	1.735	3.4	24.8	35.6	45.1	36.4	30.1	28.0
Insgesamt	176.925	100.0	50.017	100.0	86.1	65.7	10.5	25.6	3.4	8.7

¹ Sämtliche 1973 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

² In Prozent von insgesamt der jeweiligen Stellung im Beruf.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 143. f.

- Von den männlichen Teilnehmern waren annähernd sechs Zehntel Arbeiter und vier Zehntel Angestellte und Beamte.
- Von den weiblichen Teilnehmern waren annähernd sieben Zehntel Angestellte und Beamte und ein Viertel Arbeiterinnen.

Damit hat gegenüber 1970 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen der Anteil der Angestellten und Beamten zugenommen und der Anteil der Arbeiter abgenommen (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 9).

Der Vergleich dieser Ergebnisse mit den Ergebnissen der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1970 zeigt, daß auch bei der beruflichen Förderung der Bundesanstalt für Arbeit die weiblichen Angestellten und Beamten die überwiegende Mehrheit der weiblichen Geförderten darstellen. Bei den Männern hingegen bilden die Arbeiter die Mehrheit. Der Anteil der von der Bundesanstalt geförderten Arbeiter ist trotz rückläufiger Entwicklung sowohl für die Männer als auch für die Frauen höher als der Anteil der nach den Mikrozensusdaten in der Bundesrepublik insgesamt geförderten Arbeiter. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, daß die Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt insbesondere auch die Arbeiter erreichen.

Die Aufschlüsselung der Förderungsmaßnahmen nach Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung ergibt für 1973 in bezug auf die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung folgende Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern (Tabelle 28):

- Annähernd vier Fünftel der weiblichen Angestellten/Beamten und nahezu sämtliche männlichen Angestellten und Beamten nahmen an Fortbildungskursen teil.

- Lediglich vier Zehntel der Arbeiterinnen gegenüber mehr als vier Fünftel der Arbeiter entschieden sich für Fortbildungskurse.
- Nahezu vier Zehntel der Arbeiterinnen gegenüber nur einem Siebtel der Arbeiter beteiligten sich an Umschulungskursen.

Diese Ergebnisse zeigen, daß bei den Frauen lediglich die Angestellten und Beamten mit überwiegender Mehrheit an der beruflichen Fortbildung teilnehmen. Bei den Arbeiterinnen dagegen wird sichtbar, daß sie trotz steigender Teilnahme an der Fortbildung und rückläufiger Teilnahme an der Einarbeitung - 1970 beteiligten sich noch mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen an Einarbeitungsmaßnahmen (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 9) - im Vergleich sowohl zu den weiblichen Angestellten und Beamten als auch zu den männlichen Arbeitern in der beruflichen Fortbildung immer noch unterrepräsentiert sind. Da sich jedoch Facharbeiterinnen in höherem Maße als ungelernte und angelernte Arbeiterinnen für Fortbildungskurse entscheiden (Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, 1973, S. 128-131; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 13; Überfordert durch Tempo, Lärm, Licht, Schmutz, 1974, S. 15; Tabelle 26), kann aus der wachsenden Teilnahme der Frauen an der betrieblichen Berufsausbildung und dem daraus resultierenden höheren beruflichen Qualifikationsniveau die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Unterrepräsentierung der Arbeiterinnen in der beruflichen Fortbildung zukünftig - bei sonst gleichbleibenden Bedingungen - sukzessive verringert werden dürfte.

3.6 Weiterbildung von Frauen nach Altersgruppen

Im folgenden werden die zur beruflichen Weiterbildung vorliegenden statistischen Daten nach dem Alter der

Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung aufgeschlüsselt. Dabei soll untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsbereitschaft sowie zwischen Alter und Art der Weiterbildung besteht. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf das Alter und die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung nachzuweisen sind.

Sowohl die Mikrozensusdaten 1970 als auch die Daten der Bundesanstalt für Arbeit über die Teilnahme an der beruflichen Förderung weisen auf einen Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsbereitschaft hin. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 1970 hatten die Erwerbstätigen der einzelnen Altersgruppen in unterschiedlichem Maße Fortbildungs- und Umschulungskurse absolviert (Tabelle 17):

In der Altersgruppe 20 bis 35 Jahre war die Fortbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen mit 13.2 Prozent annähernd doppelt so hoch wie in der Altersgruppe 35 bis 55 Jahre mit 6.8 Prozent. Auch die Teilnahme an der Umschulung war bei den jüngeren Erwerbstätigen mit 2.7 Prozent doppelt so hoch wie bei den älteren Erwerbstätigen mit 1.4 Prozent.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Daten ergibt folgende Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen (Tabelle 17):

- In der Altersgruppe 20 bis unter 35 Jahre hatten 8.7 Prozent der weiblichen gegenüber 15.9 Prozent der männlichen Erwerbstätigen Fortbildungskurse und 1.8 Prozent der weiblichen gegenüber 3.2 Prozent der männlichen Erwerbstätigen Umschulungskurse absolviert.
- In der Altersgruppe 35 bis 55 Jahre hatten 3.4 Prozent der weiblichen gegenüber 8.6 Prozent der männlichen Erwerbstätigen an Fortbildungsveranstaltungen und

0.9 Prozent der weiblichen gegenüber 1.7 Prozent der männlichen Erwerbstätigen an Umschulungskursen teilgenommen.

Diese Daten belegen, daß die Teilnahme der Frauen an der beruflichen Weiterbildung sowohl in der Altersgruppe 20 bis 35 Jahre als auch in der Altersgruppe 35 bis 55 Jahre erheblich niedriger ist als die Teilnahme der Männer der entsprechenden Altersgruppen. Jedoch ist die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in bezug auf die Teilnahme an der Weiterbildung in den jüngeren Altersgruppen geringer.

Dies wird bestätigt durch die Daten der Bundesanstalt für Arbeit (Tabelle 29). Danach waren 1973 34.9 Prozent der weiblichen und 32.0 Prozent der männlichen Teilnehmer an beruflichen Förderungsmaßnahmen 20 bis 25 Jahre alt. Bei den über 25 Jahre alten Teilnehmern war die Teilnahme der Frauen wieder geringer als die Teilnahme der Männer. Da jedoch in der Zeit von 1970 bis 1973 eine im Vergleich zu den Männern stärker wachsende Weiterbildungsbeteiligung der jüngeren Frauen bis zu 35 Jahren festzustellen ist, kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die bisher bestehende Differenz zwischen Männern und Frauen in bezug auf die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sukzessive geringer wird.

Da die Teilnahme an der Weiterbildung nicht unmittelbar Aufschluß gibt über die mit der Weiterbildung angestrebten Ziele, sollen die vorliegenden Daten nach der Art der Weiterbildung aufgegliedert werden.

Die Aufschlüsselung der Teilnehmer der beruflichen Förderung nach der Maßnahmeart ergibt für 1973 folgende geschlechtsspezifische Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern (Tabelle 29):

Tabelle 29: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen und Art der Weiterbildung 1973

Altersgruppe	Teilnehmer insgesamt		Frauen		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹
Unter 20	1.194	0.8	1.176	3.6	51.4	73.9	43.1	23.2	5.5	2.9
20 bis unter 25	47.613	32.0	11.387	34.9	85.4	73.3	14.2	25.9	0.4	0.8
25 bis unter 30	45.564	30.6	7.007	21.5	87.7	67.7	12.0	31.4	0.3	0.9
30 bis unter 35	30.262	20.3	5.629	17.2	84.3	58.7	15.1	39.7	0.6	1.6
35 bis unter 40	15.578	10.5	3.636	11.1	78.1	50.3	21.0	47.7	0.9	2.0
40 bis unter 45	5.614	3.8	1.942	6.0	68.8	45.2	28.7	52.0	2.5	2.8
45 bis unter 50	2.328	1.5	1.308	4.0	62.5	43.9	32.4	52.7	5.1	3.4
50 bis unter 55	661	0.4	503	1.5	63.8	51.7	24.4	43.5	11.8	4.8
55 und älter	111	0.1	59	0.2	65.8	52.5	7.2	35.6	27.0	11.9
Insgesamt	148.925	100.0	32.647	100.0	83.8	63.8	15.5	34.7	0.7	1.5

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Altersgruppe.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 172 f.

- Die weiblichen Teilnehmer der Altersgruppe 20 bis 25 Jahre entschieden sich zu annähernd drei Viertel für eine berufliche Fortbildung. In der Altersgruppe 25 bis 30 Jahre nahmen mehr als zwei Drittel und in der Altersgruppe 30 bis 35 Jahre annähernd sechs Zehntel der Teilnehmerinnen an Fortbildungsmaßnahmen teil. In den Altersgruppen über 35 Jahre beteiligte sich jeweils etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen an Fortbildungskursen. Entsprechend der mit zunehmendem Alter sinkenden Teilnahme an der Fortbildung nahm die Teilnahme an der beruflichen Umschulung zu.
- Die männlichen Teilnehmer der Altersgruppen 20 bis 35 Jahre konzentrierten sich zu mehr als vier Fünftel auf Fortbildungsmaßnahmen. In den Altersgruppen über 35 Jahre nahm die Teilnahme an der Fortbildung mit wachsendem Alter sukzessive bis auf etwa zwei Drittel ab. Entsprechend der mit wachsendem Alter abnehmenden Teilnahme an der Fortbildung nahm die Teilnahme an der Umschulung zu, blieb jedoch aufgrund der insgesamt höheren Fortbildungsbeteiligung geringer als bei den Frauen.

Diese Ergebnisse belegen, daß die weiblichen Teilnehmer der beruflichen Förderung bisher in sämtlichen Altersgruppen in geringerem Maße als die männlichen Teilnehmer an der Fortbildung teilnahmen. Sie machen jedoch darüber hinaus auch sichtbar, daß die Differenz zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Teilnahme an der Fortbildung mit zunehmendem Alter größer beziehungsweise mit abnehmendem Alter geringer wird. Da die Teilnahme der jüngeren Frauen an der Fortbildung zwischen 1970 und 1973 stärker gewachsen ist als die Teilnahme der Männer in entsprechendem Alter (Förderung der beruflichen Bildung, 1973, S. 17), kann diese Entwicklung als Indikator für eine - unter sonst gleichbleibenden Bedingungen - sukzessive Angleichung der Fortbildungsbeteiligung der Frauen an die der Männer gewertet werden.

3.7 Weiterbildung von Frauen nach Familienstand

Die zur beruflichen Weiterbildung vorliegenden Daten sollen im folgenden nach dem Familienstand der Teilnehmer an Weiterbildungskursen aufgegliedert werden, um Aufschlüsse darüber zu erhalten, in welchem Umfang sich der Familienstand auf die Weiterbildung von Frauen auswirkt. Weiterhin soll untersucht werden, welchen Einfluß der Familienstand auf die Art der Weiterbildung hat.

Die hierzu vorliegenden Daten weisen einen für Männer und Frauen unterschiedlichen Einfluß des Familienstandes auf die Weiterbildungsbereitschaft nach (Tabelle 30):

- Von den weiblichen Teilnehmern der von der Bundesanstalt geförderten Weiterbildung waren 1971 45.6 Prozent ledig und 44.5 Prozent verheiratet.
- Von den männlichen Teilnehmern waren 1971 32.3 Prozent ledig und 66.4 Prozent verheiratet.

Neben dem Familienstand hat die Anzahl der Kinder Einfluß auf die Teilnahme an beruflichen Förderungsmaßnahmen. Mit steigender Kinderzahl nimmt die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung ab. Dies trifft für die Frauen in höherem Maße zu als für die Männer.

Die Aufschlüsselung der Teilnehmer der beruflichen Förderung nach Familienstand beziehungsweise Kinderzahl und Art der Weiterbildung ergibt für 1971 folgende Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern (Tabelle 30):

- Von den unverheirateten weiblichen Teilnehmern konzentrierten sich annähernd drei Viertel auf die berufliche Fortbildung. Von den verheirateten Teilnehmerinnen ohne Kinder nahm die Hälfte an Fortbildungskursen teil. Von den verheirateten Teilnehmerinnen mit einem und mehreren Kindern beteiligten sich we-

Tabelle 30: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Familienstand und Art der Weiterbildung 1971

Familienstand	Teilnehmer ¹ insgesamt		Frauen		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²	Männer Prozent ²	Frauen Prozent ²
Ledig	71.055	32.3	27.873	45.6	82.5	72.9	10.8	15.9	6.7	11.2
Verheiratet	145.804	66.4	27.176	44.5	84.5	47.2	8.1	25.0	7.4	27.8
davon ohne Kinder	46.647	21.2	10.894	17.8	83.7	50.9	5.8	19.5	10.5	29.6
mit 1 Kind	47.819	21.7	7.802	12.8	87.8	46.4	7.7	28.5	4.5	25.1
mit 2 Kindern	35.454	16.1	5.833	9.6	85.5	45.6	8.9	29.3	5.6	25.1
mit 3 Kindern	15.844	7.2	2.647	4.3	75.4	37.2	13.7	28.6	10.9	34.2
Sonstige	3.321	1.5	6.049	9.9	69.5	50.6	15.9	32.7	14.6	16.7
Insgesamt	220.180	100.0	61.098	100.0	83.6	59.3	9.1	21.6	7.3	19.1

¹ Sämtliche 1971 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

² In Prozent von insgesamt des jeweiligen Familienstandes.

Zusammengestellt nach: Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1973, S. 13.

niger als die Hälfte an Fortbildungsveranstaltungen. Entsprechend der mit Heirat und wachsender Kinderzahl abnehmenden Teilnahme an der Fortbildung nahm die Teilnahme an der Umschulung zu.

- Von den männlichen Teilnehmern konzentrierten sich sowohl bei den unverheirateten als auch bei den verheirateten Männern mit bis zu zwei Kindern jeweils mehr als vier Fünftel auf die berufliche Fortbildung. Von den verheirateten Teilnehmern mit drei Kindern nahmen drei Viertel an Fortbildungskursen teil.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß Familienstand und Kinderzahl bei den Frauen von erheblich größerer Relevanz sowohl hinsichtlich der Teilnahme an beruflichen Förderungsmaßnahmen generell als auch hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungskursen sind als bei den Männern. Im Hinblick auf die im Vergleich zu den Männern insgesamt geringere Aufstiegsorientierung der an der beruflichen Fortbildung teilnehmenden Frauen bedeutet dies, daß verheiratete Frauen und insbesondere verheiratete Frauen mit Kindern nur in sehr geringem Maße aufstiegsorientiert sind. In die gleiche Richtung weist der mit 10 Prozent nur geringe Anteil verheirateter Frauen an den Teilnehmerinnen der "Aufstiegsförderung" der Bundesanstalt für Arbeit (Brinkmann, Ch., u.a., 1970, S. 13).

3.8 Weiterbildung von Frauen nach Dauer des Weiterbildungskurses

Im folgenden soll untersucht werden, ob die männlichen und weiblichen Teilnehmer von Weiterbildungskursen sich in unterschiedlichem Maße an kurzfristigen beziehungsweise langfristigen Kursen beteiligen.

Nach den Mikrozensusdaten 1970 haben von den männlichen und weiblichen Erwerbstätigen, die zwischen 1965 und 1970 an Fortbildungskursen teilgenommen hatten, jeweils mehr als die Hälfte (52.6 Prozent beziehungsweise 56.3 Prozent) kurzfristige Kurse von bis zu sechs Monaten Dauer absolviert (Ausbildung und berufliche Fortbildung, 1972, S. 30). Damit weisen die Daten des Mikrozensus keine erheblichen geschlechtstypischen Differenzen hinsichtlich der Dauer der Fortbildung nach.

Die Daten der Bundesanstalt für Arbeit hingegen belegen, daß die männlichen und weiblichen Teilnehmer der beruflichen Förderung in unterschiedlicher Weise kurzfristige beziehungsweise langfristige Kurse wählen (Tabelle 31):

- 15.3 Prozent der weiblichen gegenüber 6.4 Prozent der männlichen Teilnehmer nahmen 1973 an kurzfristigen Förderungsmaßnahmen bis zu 6 Monaten Dauer teil.
- 32.1 Prozent der weiblichen und 14.2 Prozent der männlichen Teilnehmer beteiligten sich 1973 an Förderungsmaßnahmen mit einer Dauer von 7 bis 12 Monaten.
- 15.8 Prozent der weiblichen und 17.1 Prozent der männlichen Teilnehmer nahmen 1973 an Förderungsmaßnahmen mit einer Dauer von 13 bis 18 Monaten teil.
- 36.8 Prozent der weiblichen und 62.3 Prozent der männlichen Teilnehmer konzentrierten sich 1973 auf längerfristige Förderungsmaßnahmen mit über achtzehnmonatiger Dauer.

Diese Ergebnisse zeigen, daß sich die weiblichen Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung überwiegend - wie auch bei der Berufsbildung - für kurzfristige bis mittelfristige Förderungsmaßnahmen entscheiden, während die männlichen Teilnehmer überwiegend an längerfristigen Förderungsmaßnahmen teilnehmen. Hieraus kann jedoch

Tabelle 31: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Dauer und Art der Weiterbildung 1973

Dauer der Maßnahme	Teilnehmer insgesamt		Frauen		Fortbildung		Umschulung		Einarbeitung	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹	Männer Prozent ¹	Frauen Prozent ¹
Bis 3 Monate	1.109	0.7	296	0.9	88.6	67.2	4.0	5.7	7.4	27.1
4 bis 6 Monate	8.492	5.7	4.707	14.4	91.4	66.6	2.4	27.3	6.2	6.1
7 bis 12 Monate	21.156	14.2	10.426	32.1	89.9	62.2	8.2	36.7	1.9	1.1
13 bis 18 Monate	25.434	17.1	5.178	15.8	78.4	65.4	21.5	34.5	0.1	0.1
19 bis 24 Monate	59.943	40.3	8.168	25.0	80.1	69.9	19.9	30.0	0.0	0.1
25 bis 36 Monate	27.617	18.5	3.566	10.9	86.5	45.1	13.5	54.9	0.0	–
37 Monate und länger	5.174	3.5	306	0.9	99.8	98.7	0.2	1.3	0.0	–
Insgesamt	148.925	100.0	32.647	100.0	83.8	63.8	15.5	34.7	0.7	1.5

¹ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Maßnahmedauer.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 172 f.

nicht wie bei der Berufsbildung unmittelbar auf eine geringere Qualität der beruflichen Weiterbildung von Frauen geschlossen werden. Erst nach einer Aufschlüsselung der Förderungsmaßnahmen nach Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung können Aussagen über die Art der Weiterbildung und die Weiterbildungsziele getroffen werden.

Dabei wird sichtbar, daß sich die weiblichen Teilnehmer der beruflichen Förderung bei Förderungsmaßnahmen bis zu zweijähriger Dauer zu etwa zwei Drittel für eine Fortbildung entscheiden und - abgesehen von kurzfristigen Maßnahmen bis zu sechs Monaten Dauer - zu etwa einem Drittel eine Umschulung anstreben. Bei langfristigen Förderungsmaßnahmen von mehr als zweijähriger Dauer haben mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen eine berufliche Umschulung zum Ziel (Tabelle 31).

Frauen streben mit der Teilnahme sowohl an der Fortbildung als auch an der Umschulung in erheblich geringerem Maße als Männer einen beruflichen Aufstieg als vielmehr die Erhaltung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse beziehungsweise einen Berufswechsel an. Daher kann weder ihre Teilnahme an der Fortbildung noch ihre Teilnahme an langfristigen Förderungsmaßnahmen - insbesondere an Umschulungskursen - als Indikator für eine berufliche Aufstiegsorientierung gewertet werden.

Bei den Männern hingegen, die mit ihrer Teilnahme an der Fortbildung überwiegend einen beruflichen Aufstieg anstreben und die sich sowohl bei den kurzfristigen als auch bei den langfristigen Förderungsmaßnahmen mit einer Mehrheit von jeweils acht bis neun Zehnteln auf die Fortbildung konzentrieren (Tabelle 31), kann die Teilnahme insbesondere an langfristigen Förderungsmaßnahmen als Indikator für die berufliche Aufstiegsorientierung gewertet werden.

3.9 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Analyse über die Teilnahme von Frauen an der beruflichen Weiterbildung belegen, daß Frauen trotz des umfangreichen Weiterbildungsangebots und trotz der in den vergangenen Jahren aus konjunkturellen und strukturellen Gründen erfolgten gezielten Förderung von Frauen insbesondere durch das Arbeitsförderungsgesetz in der beruflichen Weiterbildung nach wie vor erheblich unterrepräsentiert sind.

Die Ergebnisse der Analyse belegen weiterhin, daß die in der Berufsbildung deutlich gewordenen geschlechtsspezifischen Differenzierungen hinsichtlich der Berufswahl sowie der Konzentration der Frauen auf gering qualifizierte Berufe im Dienstleistungsbereich durch die berufliche Weiterbildung bisher nicht kompensiert wurden. Frauen konzentrieren sich auch in der beruflichen Weiterbildung auf Berufe, die nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Darüber hinaus machen die Resultate der Analyse die im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Aufstiegsorientierung auch derjenigen Frauen sichtbar, die sich für die Teilnahme an einem Weiterbildungskurs entscheiden. Die geringere berufliche Aufstiegsorientierung wird besonders deutlich bei den verheirateten Frauen. Hier dürften traditionelle Rollenvorstellungen in verstärktem Maße zum Tragen kommen.

Andererseits zeigen die Ergebnisse der Analyse, daß jüngere und insbesondere qualifiziertere Frauen zunehmend an der beruflichen Weiterbildung teilnehmen sowie in höherem Maße einen beruflichen Aufstieg anstreben. Daraus kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß in der wachsenden Teilnahme von Frauen mit qualifizierten schulischen und beruflichen Abschlüssen an der

Weiterbildung eine Chance zur sukzessiven Verbesserung der durch traditionelle Rollenvorstellungen bedingten geringeren beruflichen Möglichkeiten von Frauen besteht.

4. Frauen im Beschäftigungssystem

Die Analyse der beruflichen Bildung und der beruflichen Qualifikation weiblicher Erwerbstätiger hat ergeben, daß - trotz der insgesamt wachsenden Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen und schulischen Berufsbildung sowie der Hochschulbildung - bisher immer noch erhebliche geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf die Teilnahme von Frauen an der beruflichen Bildung, das Qualifikationsniveau und die Wahl des Ausbildungsberufs beziehungsweise Studienfachs bestehen. Die anschließende Untersuchung der Teilnahme von Frauen an der beruflichen Weiterbildung hat ergeben, daß Frauen trotz ihrer - insbesondere durch das Arbeitsförderungsgesetz - gezielten Förderung in der beruflichen Weiterbildung erheblich unterrepräsentiert sind und die in der beruflichen Bildung sichtbar gewordene Konzentration der Frauen auf gering qualifizierte Berufe im Dienstleistungsbereich durch die berufliche Weiterbildung bisher nicht kompensiert wurde. Darüber hinaus hat die Analyse der Weiterbildung ergeben, daß Frauen mit der Teilnahme an der Weiterbildung in geringerem Maße als Männer einen beruflichen Aufstieg anstreben.

Im folgenden sollen nunmehr die beruflichen Chancen von Frauen im Beschäftigungssystem untersucht werden. Dabei soll vor allem der Frage nachgegangen werden, welchen Niederschlag die in der Analyse der beruflichen Bildung und Weiterbildung sichtbar gewordenen geschlechtsspezifischen Differenzierungen in der Verteilung der Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige, in der Stellung der Frauen in der betrieblichen Hierarchie und in der Entlohnung der Frauen gefunden haben.

4.1 Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige

Aus den Ergebnissen der Volks- und Berufszählung 1970 geht hervor, daß die geschlechtsspezifische Berufswahl in der Berufsstruktur ihren Niederschlag findet. In der Volks- und Berufszählung 1970 wurden nur von einem repräsentativen Querschnitt von zehn Prozent der deutschen Erwerbstätigen Angaben zum Beruf erhoben. Bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse ist daher zu berücksichtigen, daß die Hochrechnung der 10-Prozent-Stichprobe zu geringfügigen Abweichungen in den Strukturanteilen führt, die jedoch die Tendenz der Ergebnisse nicht beeinflußt.

Nach den Volkszählungsergebnissen zeigt sich für 1970 folgende Verteilung der Erwerbstätigen auf die einzelnen Berufsbereiche und Berufe¹ (Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen, 1974, S. 418-423):

Von den 8.96 Millionen weiblichen Erwerbstätigen 1970 waren

- 64.6 Prozent in Dienstleistungsberufen,
- 20.8 Prozent in Fertigungsberufen,
- 10.9 Prozent im Berufsbereich Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe,
- 1.5 Prozent in technischen Berufen beschäftigt.

¹ Die Auswertung der Ergebnisse über die berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen basiert auf der "Klassifizierung der Berufe, systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Ausgabe 1970".

In dieser Berufsklassifizierung sind über 20.000 Berufsbenennungen zu systematischen Einheiten zusammengefaßt. Sie bestehen aus 328 Berufsordnungen, 86 Berufsgruppen, 33 Berufsabschnitten und 6 Berufsbereichen. Die Berufsordnung ist die kleinste in der Volks- und Berufszählung 1970 ausgezählte berufssystematische Einheit.

Von den 15.65 Millionen männlichen Erwerbstätigen 1970 waren dagegen

- 43.7 Prozent in Fertigungsberufen,
- 41.3 Prozent in Dienstleistungsberufen,
- 6.8 Prozent im Berufsbereich Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe,
- 6.8 Prozent in technischen Berufen tätig.

Damit entfielen annähernd zwei Drittel der weiblichen Erwerbstätigen auf Dienstleistungsberufe. Von den männlichen Erwerbstätigen hingegen waren lediglich rund vier Zehntel in Dienstleistungsberufen beschäftigt.

Die differenziertere Aufschlüsselung der Erwerbstätigen nach Berufsgruppen/Berufsordnungen macht sichtbar, daß ein erheblicher Anteil der ausgewiesenen Berufsgruppen geschlechtsspezifisch, das heißt nahezu ausschließlich beziehungsweise überdurchschnittlich jeweils mit Männern oder Frauen besetzt war.

Danach war 1970 in 30 von 86 Berufsgruppen der Anteil weiblicher Erwerbstätiger überdurchschnittlich hoch. In diesen 30 Berufsgruppen waren 1970 annähernd neun Zehntel sämtlicher erwerbstätiger Frauen beschäftigt (Tabelle 32).

Von diesen 30 Berufsgruppen wiesen die hauswirtschaftlichen Berufe, die Reinigungsberufe, die sozialpflegerischen Berufe, die Gesundheitsdienstberufe und die Textilverarbeiter den höchsten Feminisierungsgrad mit einem Anteil von jeweils mehr als vier Fünfteln weiblicher Erwerbstätiger auf.

Die Berufsgruppen Gästebetreuer, Körperpfleger, Bürofach- und Bürohilfskräfte, Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, Warenkaufleute, Warenprüfer,

Tabelle 32: Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlichen Anteil erwerbstätiger Frauen 1970

Berufsgruppe	Erwerbstätige insgesamt 1.000	darunter weiblich	Prozent
Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Tierpfleger	981.1	739.2	75.3
Keramiker	25.6	10.0	39.0
Kunststoffverarbeiter	57.3	24.6	42.9
Papierhersteller, -verarbeiter	93.9	45.2	48.1
Metallverformer (spanlos)	83.2	31.3	37.6
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	269.7	125.3	46.5
Spinnberufe	46.6	33.7	72.3
Textilhersteller	92.0	47.6	51.7
Textilverarbeiter	474.8	415.1	87.4
Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	170.4	81.7	48.0
Speisenbereiter	188.6	136.0	72.1
Getränke-, Genußmittelhersteller	43.8	15.7	35.9
Warenprüfer, Versandfertigmacher	363.8	216.1	59.4
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	600.6	276.2	46.0
Technische Sonderfachkräfte	212.8	88.8	41.7
Warenkaufleute	2.079.8	1.196.5	57.5
Bank-, Versicherungskaufleute	443.3	170.8	38.5
Berufe des Nachrichtenverkehrs	208.3	75.9	36.4
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	523.8	308.2	58.8
Bürofach-, Bürohilfskräfte	3.041.1	1.821.3	59.9
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	59.6	28.4	47.8
Übrige Gesundheitsdienstberufe	439.1	391.8	89.2
Sozialpflegerische Berufe	151.0	125.2	82.9
Lehrer	457.2	214.7	46.9
Körperpfleger	226.5	163.5	72.1
Gästebetreuer	329.3	201.0	61.0
Hauswirtschaftliche Berufe	211.0	206.0	97.6
Reinigungsberufe	571.6	480.9	84.1
Mithelfende Familienangehörige außerhalb der Landwirtschaft, a.n.g.	174.9	155.0	88.6
Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe	40.9	25.2	61.7

Quelle: „Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen. Ergebnis der Volks- und Berufszählung am 27. 5. 1970“. In: Wirtschaft und Statistik, 1974, H. 6, S. 418–423.

Versandfertigmacher, Speisenbereiter, Textilhersteller, Spinnberufe, landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Tierpfleger waren zu jeweils mehr als der Hälfte mit Frauen besetzt.

Bei der Wertung dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, daß die einzelnen Berufsgruppen unterschiedliche Besetzungszahlen aufweisen und ihnen damit ein unterschiedliches Berufsgewicht im Rahmen der gesamten volkswirtschaftlichen Berufsstruktur zukommt. Je nach Größe und Differenzierung des Berufsfeldes ergibt sich für jede berufssystematische Einheit - Berufsabschnitt, Berufsgruppe, Berufsordnung - eine unterschiedliche Besetzungszahl (Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen, 1974, S. 418-423). Daher kann aus den überdurchschnittlich hohen Frauenanteilen der hier aufgeführten Berufsgruppen nicht in jedem Falle auf ein ebenfalls hohes Berufsgewicht im Rahmen der volkswirtschaftlichen Berufsstruktur geschlossen werden.

Um Aufschlüsse über die volkswirtschaftliche Relevanz der geschlechtsspezifisch unterschiedlich besetzten Berufe zu erhalten, sollen deshalb die zahlenmäßig größten Berufsordnungen mit jeweils mehr als 500.000 Erwerbstätigen nach männlichen und weiblichen Beschäftigten aufgeschlüsselt werden. Dabei zeigen sich folgende Ergebnisse (Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen, 1974, S. 418-423):

- Die Berufe Verkäufer und familieneigene Landarbeitskräfte waren 1970 zu mehr als vier Fünfteln (81.8 Prozent beziehungsweise 80.4 Prozent) von Frauen besetzt. Bei den Bürofachkräften betrug der Anteil der Frauen mit 54.1 Prozent mehr als die Hälfte.
- Die Berufe Schlosser, Kraftfahrzeugführer, Soldaten/Grenzschutz-/Polizeibedienstete waren 1970 nahezu ausschließlich von männlichen Erwerbstätigen besetzt. Bei den Landwirten betrug der Anteil der Männer 78.6 Prozent.

In einer Reihe weiterer Berufe, die bei den männlichen Erwerbstätigen eine zum Teil große zahlenmäßige Bedeutung haben, waren 1970 jeweils weniger als 5.000 weibliche Erwerbstätige beschäftigt. Dazu gehören Mechanikerberufe, Metallfeinbauer, Elektriker, Bau- und Bauausstattungsberufe, Tischler, Maler, Maschinisten, Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, Straßen- und Fahrzeugreiniger, Ordnungs- und Sicherheitsberufe.

Obgleich durch die Ergebniss der Volks- und Berufszählung 1970 die geschlechtsspezifische Besetzung einer großen Anzahl von Berufen belegt wird, ist doch gegenüber 1961 eine Entwicklung zugunsten einer gleichmäßigeren Besetzung der Berufe durch männliche und weibliche Erwerbstätige festzustellen.

Zwar erweist sich die Vergleichbarkeit der Volkszählungsergebnisse von 1961 und 1970 insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Erhebungskonzepte und die verschiedenen Systematiken als schwierig. Trotzdem erscheinen tendenzielle Aussagen über die Entwicklung der Berufsstruktur als möglich. Die folgenden Ausführungen beziehen sich neben den Volkszählungsergebnissen von 1961 und 1970 im wesentlichen auf eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die gleichfalls auf den Daten der Volkszählung 1950, 1961 und 1970 basiert (Karr, W., u.a., 1974, S. 342-376)¹.

¹ In der IAB-Untersuchung werden die ausländischen Erwerbstätigen entsprechend den Ergebnissen einer von der Bundesanstalt für Arbeit 1972 durchgeführten Ausländeruntersuchung beruflich und wirtschaftsfachlich gegliedert und den Volkszählungsergebnissen zugeschlagen. Weiterhin sind in den Ergebnissen der IAB-Untersuchung die Veränderungen der Gesamrelation erwerbstätiger Männer zu erwerbstätigen Frauen berücksichtigt, das heißt, es handelt sich um bereinigte Werte hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Entwicklung der Berufsstruktur.

Die Entwicklung der Berufsstruktur im Zeitraum von 1961 bis 1970 zeigt unterschiedliche Entwicklungen für die einzelnen Berufsgruppen und Berufe (Tabelle 33):

Schrumpfende Berufe sind vor allem die Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner, Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger und verwandte Berufe, Textil- und Bekleidungsberufe, Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter und hauswirtschaftliche Berufe. Expandierende Berufe sind vor allem die technischen und Dienstleistungsberufe, insbesondere Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, Techniker, Technische Sonderfachkräfte, Elektroinstallateure, Mechaniker, Dienstleistungskaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe, Sozial- und Erziehungsberufe sowie Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser strukturellen Veränderungen macht sichtbar, daß schrumpfende und expandierende Berufe bei Männern und Frauen nur zum Teil identisch sind (Karr, W., u.a., 1974, S. 342-376):

Die wichtigsten abgebenden Berufsgruppen mit einer absoluten Abnahme von mehr als 100.000 Beschäftigten im Zeitraum von 1961 bis 1970 waren

- bei den männlichen Beschäftigten

Landwirte usw.	-370.100 = -34.9 Prozent
Familieneigene Land- arbeitskräfte	-210.700 = -55.6 Prozent
Bergleute usw.	-210.500 = -54.6 Prozent
Schaffner usw.	-104.200 = -34.7 Prozent

- bei den weiblichen Beschäftigten

Familieneigene Land- arbeitskräfte	-875.100 = -54.3 Prozent
Hauswirtschaftsgehilfen usw.	-150.600 = -39.1 Prozent

Tabelle 33: Deutsche Erwerbstätige nach Berufsabschnitten¹ 1961 und 1970 (Ergebnisse der Volks- und Berufszählungen am 6. 6. 1961 und 27. 5. 1970)

Berufsabschnitt/Berufsordnung ²	1961			1970			Zu- (+) bzw. Abnahme (-) 1970 gegenüber 1961		
	männlich 1.000	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich Prozent	weiblich	insgesamt
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	1.662.7	1.963.1	3.625.8	1.068.3	979.2	2.047.5	- 35.7	- 50.1	- 43.5
Bergleute, Mineralgewinner	369.5	1.3	370.8	156.0	1.5	157.5	- 57.8	+ 17.4	- 57.5
Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	96.1	5.9	102.0	55.2	3.1	58.3	- 42.5	- 48.2	- 42.9
Keramiker, Glasmacher	59.9	31.5	91.4	47.9	19.2	67.1	- 20.0	- 38.9	- 26.5
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	220.1	93.2	313.3	200.5	79.3	279.7	- 8.9	- 14.5	- 10.7
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	195.1	99.2	294.2	193.5	75.3	268.8	- 0.8	- 24.1	- 8.6
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger und verwandte Berufe	102.8	30.7	133.6	56.6	15.7	72.3	- 45.0	- 49.0	- 45.9
Metallerzeuger, -bearbeiter (einschließlich Metallarbeiter o.n.A.)	964.8	210.8	1.175.6	758.4	149.6	908.1	- 21.4	- 29.0	- 22.8
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe (einschließlich sonstige Montierer)	1.809.1	76.2	1.885.2	1.846.8	99.3	1.946.1	+ 2.1	+ 30.3	+ 3.2
Elektriker (einschließlich Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer)	502.4	120.5	622.9	601.2	101.7	702.9	+ 19.7	- 15.6	+ 12.8
Textil- und Bekleidungsberufe	230.5	740.8	971.2	131.6	490.8	622.3	- 42.9	- 33.7	- 35.9
Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	146.8	100.5	247.2	87.8	79.5	167.3	- 40.2	- 20.9	- 32.3
Ernährungsberufe	411.2	217.0	628.2	362.0	173.7	535.7	- 12.0	- 20.0	- 14.7
Bauberufe, Bau-, Raumausstatter, Polsterer	1.392.2	9.2	1.401.3	1.111.5	15.5	1.127.0	- 20.2	+ 68.8	- 19.6
Tischler, Modellbauer	393.5	4.6	398.1	312.9	6.1	319.0	- 20.5	+ 32.3	- 19.9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe (einschließlich Bildende Künstler, Graphiker, Dekorationen-, Schildermaler)	329.6	27.8	357.4	310.0	23.1	333.2	- 5.9	- 16.8	- 6.8
Warenprüfer, Versandfertigmacher	178.4	261.0	439.4	147.6	216.1	363.8	- 17.2	- 17.2	- 17.2
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	141.4	144.6	286.0	324.4	276.2	600.6	+ 129.4	+ 91.0	+ 110.0
Maschinisten und zugehörige Berufe	313.7	3.0	316.7	299.7	9.1	308.8	- 4.4	+ 193.7	- 2.5
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, Techniker, Technische Sonderfachkräfte (einschließlich künstlerische und zugeordnete Berufe der Bühnen-, Bild- und Tontechnik)	761.7	83.1	844.8	1.065.8	137.4	1.203.1	+ 39.9	+ 65.2	+ 42.4

Fortsetzung von Tabelle 33:

Berufsabschnitt/Berufsordnung ²	1961			1970			Zu- (+) bzw. Abnahme (-) 1970 gegenüber 1961		
	männlich 1.000	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich Prozent	weiblich	insgesamt
Warenkaufleute	930.8	1.047.9	1.978.7	869.0	1.050.3	1.919.3	- 6.6	+ 0.2	- 3.0
Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	275.5	109.2	384.8	402.0	209.7	611.7	+ 45.9	+ 91.9	+ 59.0
Verkehrsberufe (ohne Posthalter)	1.660.9	220.0	1.880.9	1.408.2	170.8	1.579.0	- 15.2	- 22.4	- 16.1
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe (einschließlich Posthalter, Arbeits-, Berufsberater)	1.671.1	1.722.6	3.393.8	1.980.2	2.139.7	4.119.9	+ 18.5	+ 24.2	+ 21.4
Ordnungs-, Sicherheitsberufe (einschließlich Masseure, Krankengymnasten und verwandte Berufe, sonstige Körperpfleger)	686.4	64.8	751.2	865.0	77.0	942.1	+ 26.0	+ 18.9	+ 25.4
Schriftwerkschaffende, schriftwerkordnende sowie künstlerische Berufe (ohne Bildende Künstler, Graphiker, Dekorationen-, Schildermaler, künstlerische und zugeordnete Berufe der Bühnen-, Bild- und Tontechnik)	84.5	38.6	123.0	97.8	56.3	154.1	+ 15.7	+ 46.1	+ 25.2
Gesundheitsdienstberufe (ohne Masseure, Krankengymnasten und verwandte Berufe)	135.9	301.3	437.2	159.2	414.6	573.8	+ 17.1	+ 37.6	+ 31.2
Sozial- und Erziehungsberufe, anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (ohne Arbeits-, Berufsberater)	248.2	234.1	482.4	336.8	351.1	687.9	+ 35.7	+ 50.0	+ 42.6
Allgemeine Dienstleistungsberufe (ohne sonstige Körperpfleger)	314.0	1.227.1	1.541.1	278.3	995.4	1.273.7	- 11.4	- 18.9	- 17.4
Sonstige Arbeitskräfte	160.9	613.9	774.8	112.8	543.5	656.3	- 29.9	- 11.5	- 15.3
Insgesamt	16.449.5	9.803.6	26.253.1	15.647.0	8.959.7	24.606.7	- 4.9	- 8.6	- 6.3

¹ Die Berufsabschnitte wurden zum Zwecke der Vergleichbarkeit nach Bedarf um einzelne Berufsordnungen erweitert beziehungsweise gekürzt. Die Klammerzusätze, die den Berufsabschnitten angefügt sind, enthalten die Bezeichnungen der entsprechenden Berufsordnungen.

² Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1970.

Quelle: „Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen. Ergebnis der Volks- und Berufszählung am 27. 5. 1970“. In: Wirtschaft und Statistik, 1974, H. 6, S. 418-423.

Die wichtigsten expandierenden Berufsgruppen mit einer absoluten Zunahme von mehr als 100.000 Beschäftigten im Zeitraum von 1961 bis 1970 waren

- bei den männlichen Beschäftigten

Bürofach- und -hilfskräfte	+327.000 = +38.0 Prozent
(Sonstige) Ingenieure, Techniker usw.	+162.100 = +53.9 Prozent
Mechaniker	+103.300 = +23.5 Prozent

- bei den weiblichen Beschäftigten

Bürofach- und -hilfskräfte	+596.700 = +67.4 Prozent
Verkäufer usw.	+251.300 = +21.2 Prozent

Diese Ergebnisse belegen, daß sich sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Erwerbstätigen die Besetzung der landwirtschaftlichen Berufe rückläufig und die Besetzung der Berufsgruppe Bürofach- und Bürohilfskräfte expandierend entwickelt hat. Diese Expansion war bei den weiblichen Erwerbstätigen mit +67.4 Prozent jedoch erheblich stärker ausgeprägt als bei den männlichen Erwerbstätigen mit +38.0 Prozent. In bezug auf die übrigen aufgeführten Berufsgruppen zeigt sich, daß Männer und Frauen aus jeweils verschiedenen Berufen freigesetzt wurden beziehungsweise in jeweils verschiedene Berufe eintraten.

Hinsichtlich der Konzentration der Erwerbstätigen auf die Berufe ergibt sich aus dieser Entwicklung für die Zeit zwischen 1961 und 1970 eine geringfügige Nivellierungstendenz hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Besetzung der Berufe. Dennoch ist der Konzentrationskoeffizient¹ trotz der rückläufigen Entwicklung der

¹ Ein Konzentrationskoeffizient von 0 bedeutet, daß alle Beschäftigten gleichmäßig über die Berufe verteilt sind, ein Konzentrationskoeffizient von 1, daß alle Beschäftigten zu einem Beruf gehören.

hohen Frauenanteile in einigen Berufsgruppen sowie des Anstiegs der Frauenanteile in einigen anderen Berufsgruppen bei den weiblichen Erwerbstätigen bisher erheblich höher als bei den männlichen Erwerbstätigen. 19 Berufsgruppen hatten eine Geschlechterproportion von weniger als 0.01, das heißt, in diesen Berufsgruppen ist auf 100 erwerbstätige Männer weniger als eine erwerbstätige Frau beschäftigt (Karr, W., u.a., 1974, S. 342-376). Der höhere Konzentrationskoeffizient bedeutet, daß die erwerbstätigen Frauen in einer geringeren Anzahl von Berufen beschäftigt sind als die erwerbstätigen Männer.

Wird die Konzentration der Berufe in den einzelnen Wirtschaftszweigen¹ untersucht und der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der jeweiligen Wirtschaftszweige gegenübergestellt, so lassen sich Anhaltspunkte über die beruflichen Chancen der Inhaber von Berufspositionen gewinnen. Die Verteilung der Berufe innerhalb der Wirtschaftszweige gibt Aufschlüsse darüber, wie viele und mit welcher Häufigkeit Berufe in den einzelnen Wirtschaftszweigen vorkommen. "Je stärker sich der Konzentrationskoeffizient eines Berufes dem Wert 1 nähert, um so abhängiger ist offenbar die Existenz der Berufszugehörigen von der Entwicklung eines bestimmten Wirtschaftszweiges." (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 136)

Die Analyse der Verteilung der Berufe in den Wirtschaftszweigen ergibt für 1970 eine unterschiedliche Konzentra-

¹ Ein Konzentrationskoeffizient von 0 bedeutet, daß alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges gleichmäßig über die Berufe verteilt sind, ein Konzentrationskoeffizient von 1, daß alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges zu einem Beruf gehören.

tion der Berufe in den einzelnen Wirtschaftszweigen (Karr, W., u.a., 1974, S. 342-376):

- Die niedrigste Konzentration, das heißt eine breite Streuung der Berufe, zeigte sich im verarbeitenden Gewerbe.
- Die höchste Konzentration bestand in den privaten Haushalten, gefolgt von Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau und Tierzucht, Fleischerei, Kreditinstituten und Versicherungsgewerbe. In diesen Bereichen waren die Beschäftigten überwiegend nur in wenigen Berufen tätig.

Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung dieser Ergebnisse macht folgende Differenzierungen zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen sichtbar:

- Eine hohe Konzentration der Berufe für männliche und weibliche Erwerbstätige bestand in den Wirtschaftsbereichen Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau und Tierzucht, Fleischerei, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe. Zusätzlich bestand für Frauen eine hohe Konzentration der Berufe in den Dienstleistungshandwerken.
- Eine niedrige Konzentration der Berufe zeigte sich für männliche Beschäftigte in der Metallerzeugung, der EBM-Warenherstellung, der chemischen Industrie, der Elektrotechnik, im Schiffs- und Flugzeugbau sowie bei sonstigen Dienstleistungen.
- Eine niedrige Konzentration der Berufe war zwar in einigen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes auch für weibliche Erwerbstätige festzustellen, doch waren dies bei den Frauen entweder andere Bereiche als bei den Männern oder Bereiche, in denen der Anteil erwerbstätiger Frauen nur gering war.

- Für Frauen bestand in sämtlichen Wirtschaftszweigen eine im Vergleich zu den Männern insgesamt höhere Konzentration der Berufe. Das bedeutet, daß die beruflichen Alternativen für weibliche Erwerbstätige in allen Wirtschaftszweigen geringer waren als für männliche Erwerbstätige.

Im Vergleich zu 1961 zeigen diese Ergebnisse eine Entwicklung zugunsten einer breiteren Streuung der Berufe in den Wirtschaftszweigen. Der stärkste Rückgang der Konzentration der Berufe fand in denjenigen Wirtschaftszweigen statt, in denen die Differenzierungen von Produktprogramm und Produktionstechnik, Tendenzen zur Spezialisierung sowie die Zunahme planender, verwaltender, forschender, distributiver Tätigkeiten am ausgeprägtesten waren. Der geringste Rückgang der Konzentration der Berufe erfolgte in traditionellen Wirtschaftsbereichen wie beispielsweise den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Verkehrsgewerbe, Fleischerei, private Haushalte, Bundespost, Energiewirtschaft und Wasserversorgung.

Wird die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in den einzelnen Wirtschaftszweigen untersucht, so zeigen sich - wie auch bei der Berufsstruktur - nur zum Teil identische Ergebnisse für männliche und weibliche Erwerbstätige (Karr, W., u.a., 1974, S. 342-376).

Die wichtigsten abgebenden Wirtschaftsbereiche mit einem Rückgang von mehr als 100.000 Beschäftigten im Zeitraum von 1961 bis 1970 waren

- bei den männlichen Beschäftigten

Land- und Forstwirtschaft	-610.000 = -39.9 Prozent
Kohlenbergbau	-233.000 = -45.9 Prozent
Eisenbahnen	-108.000 = -22.0 Prozent

- bei den weiblichen Beschäftigten

Land- und Forstwirtschaft	-913.000 = -48.0 Prozent
Textilgewerbe	- 78.000 = -19.4 Prozent
Bekleidungs-gewerbe	- 51.000 = -10.2 Prozent
Private Haushalte	-202.000 = -59.6 Prozent

Die wichtigsten expandierenden Wirtschaftszweige mit einer Zunahme von mehr als 100.000 Beschäftigten im Zeitraum von 1961 bis 1970 waren

- bei den männlichen Beschäftigten

Chemische Industrie usw.	+ 88.000 = +21.5 Prozent
Kunststoffverarbeitung usw.	+ 71.000 = +52.8 Prozent
Maschinenbau	+ 98.000 = + 9.9 Prozent
Fahrzeugbau	+163.000 = +28.9 Prozent
Elektrotechnik	+136.000 = +22.6 Prozent
EBM-Warenherstellung	+ 99.000 = +34.1 Prozent
Kreditinstitute	+ 65.000 = +42.7 Prozent
Wissenschaft und Bildung	+ 97.000 = +31.2 Prozent

- bei den weiblichen Beschäftigten

Elektrotechnik	+108.000 = +29.4 Prozent
Handel	+174.000 = +10.5 Prozent
Kreditinstitute	+ 95.000 = +72.6 Prozent
Wissenschaft und Bildung	+170.000 = +57.7 Prozent
Gesundheitswesen	+185.000 = +42.3 Prozent
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	+143.000 = +36.2 Prozent

Diese Daten belegen, daß - abgesehen von der Landwirtschaft als Hauptabgabebereich für beide Geschlechter - die Veränderungen bei männlichen und weiblichen Erwerbstätigen im wesentlichen jeweils aus anderen Wirtschaftsbereichen und in andere Wirtschaftsbereiche stattfinden. Frauen wandern überwiegend in Dienstleistungsbereiche. Männer hingegen wandern überwiegend in Industrien des verarbeitenden Gewerbes.

Wird diese Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in den Wirtschaftszweigen der Konzentration der Berufe in den entsprechenden Wirtschaftszweigen gegenübergestellt, so wird sichtbar, daß zwischen 1961 und 1970 zwar auch für Frauen ein Rückgang der Konzentration der Berufe in den Wirtschaftszweigen festzustellen ist, daß aber Männer in erheblich stärkerem Maße als Frauen in Wirtschaftszweige mit geringer beruflicher Konzentration wandern. Dies bedeutet:

- In Wirtschaftsbereichen mit breiter beruflicher Streuung wie beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe ist der Frauenanteil trotz zunehmender Beschäftigung von Frauen bisher noch außerordentlich gering (Tabelle 35).
- In Wirtschaftsbereichen mit hoher beruflicher Konzentration wie beispielsweise der Land- und Forstwirtschaft, den Dienstleistungshandwerken, den privaten Haushalten usw. ist der Anteil der beschäftigten Frauen trotz zum Teil rückläufiger Entwicklung bisher überdurchschnittlich hoch (Tabelle 34).

Diese Ergebnisse können als Indikatoren dafür gewertet werden, daß für erwerbstätige Frauen sowohl im Hinblick auf die Besetzung der Berufe als auch auf die Konzentration der Berufe in den Wirtschaftszweigen bisher geringere berufliche Alternativen und damit geringere berufliche Chancen gegeben sind.

Sullerot führt in einer im Auftrag der Kommission der Europäischen Gesellschaft durchgeführten Studie über die Erwerbstätigkeit der Frauen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft die Konzentration der Frauen auf Dienstleistungs-, Textil-, Bekleidungs-, Nahrungsmittel- und landwirtschaftliche Berufe weniger auf wirtschaftliche als vielmehr auf historische und kulturelle Ursachen zurück.

Tabelle 34: Frauen/Männer-Relation in Wirtschaftsbereichen mit hohem Frauenanteil
1961 und 1970

Wirtschaftszweig	Pro 100 erwerbstätige Männer waren ... Frauen beschäftigt			
	1961	Rang	1970	Rang
26 Bekleidungs-gewerbe usw.	321.6	1	326.3	1
42 Gesundheitswesen usw.	267.8	2	288.7	2
39 Gaststätten- und Beherbergungswesen	226.6	3	189.8	4
48 Kirchen und Verbände	(94.2)	—	114.4	7/8
25 Textil-gewerbe	144.8	5	129.1	5
1 Landwirtschaft usw.	124.3	6	100.7	13
46 Dienstleistungshandwerke	219.3	4	247.2	3
43 Rechts- und Wirtschaftsberatung	121.2	7	117.1	6
46 Verlagswesen usw.	119.0	8	111.7	10
45 Grundstücks- und Wohnungswesen	115.7	9	(94.3)	—
32 Handel	111.2	10	112.0	7/8
20 Musikinstrumente, Schmuck, Sport- und Spielwaren	105.7	11	114.4	11
24 Lederherstellung usw.	(78.5)	—	102.6	—

Quelle: Karr, W., u.a.: „Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 7 (1974), H. 4, S. 342–367.

Tabelle 35: Frauen/Männer-Relation in Wirtschaftsbereichen mit niedrigem Frauenanteil
1961 und 1970

Wirtschaftszweig	Pro 100 erwerbstätige Männer waren ... Frauen beschäftigt			
	1961	Rang	1970	Rang
4 Kohlenbergbau	1.7	1	2.9	1
19 Stahlverformung usw.	16.3	5	20.5	5
30 Bauhauptgewerbe	3.2	2	5.8	2
15 Schiffs- und Flugzeugbau	7.3	4	14.5	4
34 Eisenbahnen	5.0	3	7.6	3

Quelle: Karr, W., u.a.: „Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 7 (1974), H. 4, S. 342–376.

Danach ist der im Vergleich zu den Männern höhere Anteil weiblicher Erwerbstätiger in der Landwirtschaft vorwiegend auf ethnologische Traditionen zurückzuführen. In der Bundesrepublik Deutschland bilden daher Frauen - wie auch in weiteren mittel- und osteuropäischen Ländern und im Gegensatz zu süd- und westeuropäischen Ländern wie beispielsweise Italien, Frankreich, Belgien, Holland, Großbritannien - die Mehrheit der landwirtschaftlichen Erwerbsbevölkerung. Darüber hinaus handelt es sich in der Bundesrepublik vielfach um kleine bäuerliche Familienbetriebe, die von verheirateten Frauen zur Aufbesserung des Familieneinkommens als Nebenerwerb betrieben werden.

Die Konzentration der Frauen auf Dienstleistungsberufe begründet Sullerot mit traditionellen Rollenvorstellungen. Danach obliegt es Frauen nicht, kreativ schaffend tätig zu werden. Sie sollen vielmehr erhalten, pflegen, helfen, Sorge tragen für Haus, Büro und Menschen.

Auch die Durchdringung der Textil-, Bekleidungs- und Nahrungsmittelberufe sowie der Erziehungsberufe durch Frauen wird auf soziokulturelle Ursachen zurückgeführt: Bereits in der vorindustriellen Zeit war die Bekleidungs- und Nahrungsmittelerstellung der Frau übertragen, während die Erziehungsfunktion erst zu einem späteren Zeitpunkt hinzukam. Mit der Industrialisierung wurde die Textil-, Bekleidungs- und Nahrungsmittelproduktion zwar überwiegend aus dem Familienbetrieb ausgelagert, gleichwohl ist sie im Wege einer angepassten Tradition eine Domäne der Frau geblieben. Tätigkeiten in neueren Industriezweigen wie beispielsweise der Elektrotechnik, der Elektronik, der feinmechanischen Montage usw. wurden Frauen lediglich aufgrund ihrer größeren Fingerfertigkeit übertragen (Sullerot, E., 1972, S. 28-50).

Nicht zuletzt dürften die geringeren beruflichen Möglichkeiten der Frauen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder jedoch auf die engere beziehungsweise geringere berufliche Qualifikation der erwerbstätigen Frauen zurückzuführen sein. Tätigkeiten, die technische Kenntnisse und Entscheidungen verlangen, können Frauen mangels entsprechender Qualifikation bisher kaum zugewiesen werden.

In den nachfolgenden Ausführungen sollen unter anderem die Auswirkungen der geringeren beruflichen Alternativen der Frauen auf ihren beruflichen Aufstieg und ihre Entlohnung untersucht werden.

4.2 Stellung der Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie

Im Hinblick auf die Bedeutung des Berufs für die soziale Bestimmung des Individuums in der modernen Gesellschaft und die Relevanz von Autonomie, Dispositionsbefugnis und Einkommen für die Integration des Inhabers einer Berufsposition in die Gesamtgesellschaft soll in den nachfolgenden Ausführungen die Stellung erwerbstätiger Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie untersucht werden. Die Stellung des Inhabers einer Berufsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie ist deshalb von zentraler Bedeutung, weil die Betriebe überwiegend hierarchisch organisiert sind und daher sowohl individuelle Autonomie als auch Dispositionsbefugnis und materielle Entschädigung von der Höhe der erreichten Stellung in der Betriebspyramide abhängig sind.

Daher soll untersucht werden, welchen Einfluß die geringere berufliche Qualifikation der Frauen auf ihren Aufstieg hat und inwieweit sich traditionelle Rollenvorstellungen auf den beruflichen Aufstieg erwerbstätiger Frauen auswirken.

Unter beruflichem Aufstieg wird dabei der vertikale Wechsel der Qualifikationsebenen oder der betrieblichen Autoritätsebenen in aufsteigender Richtung verstanden. Als Aufstiegspositionen werden solche Arbeitsplätze bezeichnet, die sich durch ein höheres Maß an Fachkenntnissen, an Selbständigkeit, an Verantwortung sowie an Entscheidungs- und Anordnungsbefugnis von anderen Arbeitsplätzen abheben.

4.2.1 Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie

Zuverlässige Aussagen über die Stellung erwerbstätiger Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie erweisen sich als schwierig, da entsprechende repräsentative Daten für die Bundesrepublik Deutschland bisher nicht vorliegen. Dennoch soll versucht werden, anhand von Mikrozensusdaten sowie den Ergebnissen empirischer Felduntersuchungen die Stellung erwerbstätiger Frauen in der Betriebshierarchie abzuschätzen.

Zwei Untersuchungen, die Ende der fünfziger Jahre in Zusammenhang mit der Diskussion um die Standortbestimmung und Qualifikationsstruktur von Arbeitern und Angestellten durchgeführt wurden und sich auf die private Wirtschaft der Bundesrepublik und West-Berlins erstrecken, geben Aufschlüsse über die Stellung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Funktionshierarchie (Claessens, D., u.a., 1965; Neundörfer, L., 1961).

Zur möglichst objektiven Erfassung der betrieblichen Hierarchie und der Rangordnung der von den Beschäftigten ausgeübten Funktionen wurde im Rahmen der westdeutschen Betriebsuntersuchung ein "Funktionsgruppenkatalog" mit 14 Funktionsstufen entwickelt. Dieser wurde in der Westberliner Erhebung, die in Anlehnung an die westdeutsche Untersuchung entstand, übernommen. Der "Funk-

tionsgruppenkatalog" ermöglicht es, die an einem Arbeitsplatz verrichteten Tätigkeiten nach der Art der Arbeit, nach dem Maß der erforderlichen Konzentration, nach dem Ausmaß an Übersicht und sachlicher Entscheidungsbefähigung, dem Grad der Selbständigkeit, der Erfahrung und der Fähigkeit zur Menschenführung in eine der Stufen des Funktionsgruppensystems einzuordnen. Durch die Einordnung der Beschäftigten in das Funktionsgruppensystem sollte transparent werden, "wer im einzelnen Betrieb die Breitenarbeit und die qualifiziertere Arbeit verrichtet, wer die disponierenden und führenden Funktionen ausübt, wer seiner Tätigkeit in einer gewissen Selbständigkeit und Freiheit der Entscheidung nachgeht" (Neundörfer, L., 1961, S. 57).

Entscheidende Bewertungskategorien für die Einstufung der Arbeitsplätze beziehungsweise Tätigkeiten und damit der Beschäftigten in eine der im Funktionsgruppenkatalog vorgesehenen Gruppen waren für den unteren Teil der Gruppeneinteilung (Funktionsgruppe 0 bis 5) im wesentlichen Berufsausbildung und Berufserfahrung, für die höheren Funktionsgruppen - entsprechende fachliche Qualifikation vorausgesetzt - die Stellung des einzustufenden Arbeitsplatzes im Befehlsinstanzen- und Kompetenzaufbau des Betriebes. Damit war neben der Berufsausbildung und Berufserfahrung vor allem die Art und der Umfang der Dispositionsbefugnis maßgebend für die Einstufung im Funktionsgruppensystem.

Die Ergebnisse beider Studien sind hinsichtlich der Stellung der Arbeiter und Angestellten in der Betriebspyramide geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Sie machen die unterschiedliche Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Funktionsgruppen und damit die unterschiedliche Stellung in der betrieblichen Hierarchie sichtbar.

Augrund der in den letzten Jahrzehnten expandierenden Entwicklung der Angestelltentätigkeiten und der dadurch - insbesondere für erwerbstätige Frauen - bedingten wachsenden Bedeutung der Angestelltenberufe soll, soweit die Datenlage es erlaubt, die Stellung der Frauen in der Betriebshierarchie für weibliche Angestellte und Arbeiterinnen getrennt dargestellt werden.

4.2.1.1 Weibliche Angestellte in der betrieblichen Funktionshierarchie

In bezug auf die Stellung der Angestellten in der betrieblichen Funktionshierarchie zeigen sich Ende der fünfziger Jahre folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen (Tabelle 36 und 37):

- Rund die Hälfte der weiblichen Angestellten war in den Funktionsgruppen 0 bis 2, das heißt in Tätigkeiten eingesetzt, für deren Verrichtung entweder keine oder eine relativ kurze Ausbildung von bis zu zwei Jahren Dauer erforderlich ist.

Sie waren als Büroboten (Funktionsgruppe 0); Schreibkräfte, Registraturhilfskräfte, Locherinnen, Hilfskontoristinnen, Verkaufshilfen (Funktionsgruppe 1); Kontoristinnen, Stenotypistinnen, Telefonistinnen, Maschinenbuchhalterinnen, Tabelliererinnen und Verkäuferinnen ohne besondere Warenkenntnis (Funktionsgruppe 2) beschäftigt.

- Annähernd vier Zehntel der weiblichen Angestellten waren in der Funktionsgruppe 3, in der eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt wird, eingesetzt.

Sie waren als Kaufmannsgehilfen, Stenotypistinnen mit einer Fremdsprache oder teilweiser Sekretärinentätigkeit, Maschinenbuchhalterinnen mit schwierigen Arbeiten, Fakturistinnen, technische Zeichnerinnen, techni-

Tabelle 36: Angestellte und Arbeiter nach Funktionsgruppen 1957¹

Funktionsgruppen	Angestellte		weiblich		Arbeiter		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
12	9	0.3	—	—	—	—	—	—
11	15	0.5	—	—	—	—	—	—
10	47	1.6	1	(0.03)	—	—	—	—
9	56	1.9	—	—	—	—	—	—
8	140	4.8	4	0.1	—	—	—	—
7	231	8.0	17	0.6	—	—	—	—
6	389	13.5	33	1.2	10	0.3	—	—
5	544	18.9	65	2.3	45	1.1	—	—
4	578	20.0	263	9.5	247	6.2	2	(0.03)
3	599	20.7	1.005	36.0	1.682	42.3	142	2.3
2	154	5.3	1.113	39.9	766	19.2	1.011	16.4
1	125	4.4	274	9.8	678	17.0	3.255	52.9
0	4	0.1	16	0.6	552	13.9	1.752	28.4
0 bis 12	2.891	100.0	2.791	100.0	3.980	100.0	6.162	100.0

Quelle: Claessens, D., u.a.: Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Berlin 1965, S. 45.

1 Die Untersuchung bezieht sich auf Berlin (West).

Tabelle 37: Angestellte nach Funktionsgruppen 1956/57¹

Funktionsgruppen	Angestellte		weiblich	
	männlich Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
0 bis 2	778	17.3	2.795	46.3
3	909	20.2	2.330	38.7
4 bis 7	2.305	51.2	889	14.8
8 bis 10	425	9.5	14	0.2
11 bis 13	81	1.8	—	0.0
Insgesamt	4.498	100.0	6.028	100.0

Quelle: Neundörfer, L.: Die Angestellten. Stuttgart 1961, S. 77.

1 Die Untersuchung bezieht sich auf die Bundesrepublik Deutschland.

sche Laborantinnen und Verkäuferinnen mit besonderer Warenkenntnis tätig.

- Etwa ein Siebtel der weiblichen Angestellten war in dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufe (Funktionsgruppe 4 bis 7) eingesetzt.

In der Funktionsgruppe 4 waren Korrespondenten, Expedienten, Bilanzbuchhalter, Techniker, qualifizierte Sachbearbeiter, Sekretärinnen, Stenotypistinnen, Tabellierer mit schwierigen Arbeitsaufgaben, Ein- und Verkäufer, Leiter von Schreibbüro, Poststelle, Expedition usw. eingruppiert.

In der Funktionsgruppe 5 waren Fremdsprachenkorrespondenten, Ingenieure, Dolmetscher, Disponenten, qualifizierte Sekretärinnen, Personalsachbearbeiter mit weitgehender Selbständigkeit, Betriebsabrechner mit mittlerem bis höherem Schwierigkeitsgrad, Einkäufer mit besonderen Sachkenntnissen, Verkaufsgruppenleiter, Leiter mittlerer Verwaltungs- und kaufmännischer Abteilungen wie Organisationsbüro usw. eingestuft.

In der Funktionsgruppe 6 waren bilanzsichere Buchhalter, Übersetzer schwieriger Texte mit drei bis vier Fremdsprachen, Werksfürsorgerinnen mit hoher Verantwortung, Ein- und Verkäufer mit besonderen Sachkenntnissen und dispositiven Anforderungen, Entwicklungsingenieure, Normeningenieure, stellvertretende Abteilungsleiter mittlerer Produktionsbetriebe, Leiter von Verkaufsabteilungen im Handel sowie Gruppenführer beschäftigt.

In der Funktionsgruppe 7 waren Dolmetscher mit drei bis vier Fremdsprachen, Leiter von Werkszeitungen, Einkäufer und Verkäufer mit hohen Anforderungen an Sprachkenntnisse und Dispositionsvermögen, Buchhaltungsleiter mittlerer Produktionsunternehmen sowie Abteilungsleiter großer Verkaufs- und Fachabteilungen tätig.

- In dispositiven Funktionen der oberen Stufe (Funktionsgruppe 8 bis 10) waren nur einige Frauen vertreten.

In der Funktionsgruppe 8 waren hochqualifizierte Sachbearbeiter, Ressortleiter in der Verwaltung, Abteilungsleiter in Banken sowie exponierte Abteilungsleiter in Versicherungen eingruppiert.

In der Funktionsgruppe 9 waren Leiter des Rechnungswesens mittlerer Unternehmen, Handlungsbevollmächtigte, Verkaufsleiter von Produktionsunternehmen mit 1.000 Beschäftigten, Personalleiter und Bereichsleiter der kaufmännischen Verwaltung eingestuft.

In der Funktionsgruppe 10 waren kaufmännische Leiter oder Alleinprokuristen von Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten erfaßt.

- In den Funktionsgruppen 11 bis 13, die Vorstandsmitglieder, Direktoren, Generaldirektoren umfassen, waren keine Frauen eingesetzt.

Für die männlichen Angestellten zeigt sich demgegenüber eine andere Verteilung auf die Funktionsgruppen. Von den männlichen Angestellten waren

- weniger als ein Fünftel in den Funktionsgruppen 0 bis 2 beschäftigt;
- ein Fünftel in der Funktionsgruppe 3 eingesetzt;
- mehr als die Hälfte (51.2 Prozent beziehungsweise 60.4 Prozent) in den Funktionsgruppen 4 bis 7 in dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufe tätig;
- annähernd ein Zehntel in die Funktionsgruppen 8 bis 10, das heißt in dispositive Funktionen der oberen Stufe aufgestiegen und
- 0.8 Prozent beziehungsweise 1.8 Prozent in den Funktionsgruppen 11 und höher und damit in dispositiven Funktionen der obersten Stufe eingesetzt.

Diese Ergebnisse machen die im Vergleich zu den Männern niedrigere Stellung der weiblichen Angestellten in der betrieblichen Funktionshierarchie sichtbar. Mehr als die Hälfte der weiblichen Angestellten verrichtete "Hilfstätigkeiten im Bereich des betrieblichen Ordnungswesens..., die keine mehrjährige abgeschlossene Lehre beanspruchen und verhältnismäßig leicht austauschbar sind" (Neundörfer, L., 1961, S. 78). Im Hinblick auf die Dispositionsbefugnis zeigt sich, daß insgesamt mehr als vier Fünftel der weiblichen Angestellten in betrieblichen Funktionen ohne dispositive Zuständigkeit tätig waren. Von den männlichen Angestellten hingegen waren weniger als ein Fünftel in gering qualifizierten Hilfstätigkeiten eingesetzt. Mehr als die Hälfte von ihnen übte dispositive Funktionen der unteren und mittleren Stufe aus.

Wählt man als Vergleichsbasis die Anteile der weiblichen Angestellten an sämtlichen in den jeweiligen Funktionsgruppen eingesetzten Angestellten, so zeigt sich, daß

- mehr als drei Viertel der Hilfstätigkeiten (Funktionsgruppe 0 bis 2),
- annähernd drei Viertel der Gehilfentätigkeiten (Funktionsgruppe 3),
- rund ein Viertel der dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufe (Funktionsgruppe 4 bis 7),
- drei Prozent der dispositiven Funktionen der oberen Stufe (Funktionsgruppe 8 bis 10),
- keine Managementfunktionen (Funktionsgruppe 11 und höher) von Frauen besetzt waren (Neundörfer, L., 1961, S. 78).

Somit waren die dispositiven Funktionen der unteren und mittleren Stufe stark überwiegend und die der oberen

Stufe fast ausschließlich den männlichen Angestellten vorbehalten, während weibliche Angestellte im Management überhaupt nicht vertreten waren. Daraus folgt, daß mit steigendem Rang der Tätigkeit im Rahmen der betrieblichen Funktionshierarchie der Anteil der weiblichen Angestellten kontinuierlich abnimmt. Im Hinblick auf die zunehmende Tätigkeit von Frauen in Angestelltenberufen - nach den Ergebnissen der Mikrozensuszusatzbefragung vom Juli 1969 standen mehr als 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Angestelltenverhältnis (Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684) - sowie den überdurchschnittlichen Anteil von Frauen an sämtlichen Angestellten (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 51 ff.; Steiner, H., 1967, S. 12, 30 ff., 111; Neundörfer, L., 1961, S. 43 ff.) machen diese Resultate die im Vergleich zu den Männern geringeren beruflichen Aufstiegschancen der erwerbstätigen Frauen besonders deutlich.

Werden diese Ergebnisse, die sich auf die Gesamtheit der untersuchten Betriebe beziehen, nach der Branchenzugehörigkeit der Betriebe aufgeschlüsselt, so ergeben sich hinsichtlich des Anteils der weiblichen Angestellten und ihrer Verteilung auf die Funktionsgruppen folgende Resultate (Claessens, D., u.a., 1965, S. 46-62; Neundörfer, L., 1961, S. 79-95, 135-140):

- Bei den in die Erhebungen einbezogenen Banken, Versicherungen, Verlagen und (bei Neunförder) Verwaltungen der gewerblichen Produktionsbetriebe waren die Funktionsgruppen 4 bis 7, die Leitungsfunktionen der unteren und mittleren Ebene umfassen, stärker besetzt als in den Betrieben des Handels (Kaufhäuser und Filialgeschäfte). In den Kaufhäusern und Filialgeschäften hingegen waren die Funktionsgruppen 0 bis 3, das heißt die Breitenschicht der ausführenden Tätigkeiten ohne Dispositionsbefugnis, stärker besetzt.

Bei den Banken, Versicherungen, Verlagen und Verwaltungen der Produktionsbetriebe war der Anteil der beschäftigten weiblichen Angestellten erheblich geringer als der Anteil der beschäftigten männlichen Angestellten. Bei den Handelsbetrieben hingegen war der Anteil der Frauen an sämtlichen Beschäftigten erheblich höher als der Anteil der Männer. "Hieraus ist... deutlich zu erkennen, daß der Frauenanteil an den Angestellten um so geringer wird, je stärker sich die Angestellten insgesamt in den mittleren und höheren Funktionsgruppen eines Betriebes befinden." (Bolte, K. M., u.a., 1970, S. 94).

- Bei den in die Untersuchungen einbezogenen Banken, Filialgeschäften, Verwaltungen von Produktionsbetrieben und Verlagen waren in dispositiven Funktionen der oberen Stufe kaum Frauen eingesetzt. Lediglich in Kaufhäusern und Versicherungen waren einige dispositive Funktionen der oberen Stufe von weiblichen Angestellten besetzt.
- In den Kaufhäusern waren Frauen im Vergleich zur Gesamtheit der in die Untersuchungen einbezogenen Betriebe überdurchschnittlich hoch in unteren und mittleren Leitungsfunktionen tätig. Nach den Resultaten der westdeutschen Erhebung war annähernd die Hälfte der in den Funktionsgruppen 4 bis 7 beschäftigten Angestellten Frauen.

Damit haben Frauen offensichtlich in Kaufhäusern am ehesten eine Chance, in Funktionen mit Dispositionsbefugnis aufzusteigen. "Hier liegen die beruflichen Tätigkeiten, die einer auf Dauer im Erwerbsleben stehenden Frau von der Ausgangsposition als Verkäuferin oder auch Stenotypistin her am ehesten für einen beruflichen Aufstieg offen stehen: erste Verkäuferin, Einkäuferin, Abteilungsleiterin." (Neundörfer, L., 1961, S. 81)

Um weitere Aufschlüsse über die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zu erhalten, soll nachfolgend der Zusammenhang zwischen der Stellung der Beschäftigten in der betrieblichen Funktionshierarchie und dem Lebensalter, der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie dem Familienstand analysiert werden. Hierbei ergeben sich unterschiedliche Resultate für männliche und weibliche Angestellte (Claessens, D., u.a., 1965, S. 43, 110-130; Neundörfer, L., 1961, S. 82-95, 131-135):

Die Verteilung der Angestellten auf die Funktionsgruppen weist sowohl für weibliche als auch für männliche Angestellte einen Zusammenhang zwischen Alter und Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie nach. Bei den weiblichen Angestellten war - abgesehen von den jüngsten Angestellten unter 20 Jahren - in sämtlichen Altersgruppen die Funktionsgruppe 3 am stärksten besetzt. Am zweitstärksten war bei den zwanzig- bis vierunddreißigjährigen Angestellten die Funktionsgruppe 2 und bei den höheren Altersgruppen die Funktionsgruppe 4 besetzt. Der Zusammenhang zwischen Alter und Funktionsgruppen läßt sich damit für die weiblichen Angestellten so charakterisieren, daß eine Streuung um die zentrale Funktionsgruppe 3 besteht, die bei den jüngeren Jahrgängen eindeutig nach unten zu den Hilfstätigkeiten hin tendiert und bei den mittleren und älteren Jahrgängen mehr in die Schicht der unteren Leitungsfunktionen hinaufreicht. Während mit zunehmendem Alter der Anteil der Frauen in den Funktionsgruppen 4 bis 7 kontinuierlich anstieg, nahm der Anteil der in den Funktionsgruppen 0 bis 3 eingestuften Frauen kontinuierlich ab. Daraus folgt, daß weibliche Angestellte in mittlere Positionen der Betriebshierarchie aufsteigen können. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß dieser Aufstieg in der Regel erst in einem Alter erfolgte, in dem sich nach den Erhebungsergebnissen die Anzahl der weiblichen Angestellten durch Ausscheiden

aus der Erwerbstätigkeit bereits erheblich verringert hatte. Dies bedingt, daß, bezogen auf sämtliche weiblichen Angestellte, nur wenige Frauen über ihre nach Beendigung der beruflichen Ausbildung eingenommene Position wesentlich hinauskommen und in funktionaler Hinsicht einen beruflichen Aufstieg realisieren.

Im Gegensatz zu den weiblichen Angestellten, bei denen die Mehrzahl auch in höherem Alter keinen über die Funktionsgruppe 3 hinausgehenden beruflichen Aufstieg realisieren konnte, stellen die unteren Funktionsgruppen für die Mehrheit der männlichen Angestellten berufliche Ausgangspositionen dar. Bereits von den zwanzig- bis vierundzwanzigjährigen Angestellten übte etwa jeder Dritte dispositive Funktionen der unteren Stufe aus. Die über 25 Jahre alten Angestellten waren überwiegend in Leitungsfunktionen der unteren und mittleren Stufe eingesetzt. Dispositive Funktionen der oberen Stufe wurden nach Neundörfer bereits von 5 Prozent der 25 bis 34 Jahre alten Angestellten ausgeübt. Hierbei dürfte es sich im wesentlichen um Angestellte mit Hochschulabschluß handeln. Mit steigendem Alter nahm der Anteil der in oberen Leitungsfunktionen tätigen Angestellten weiter zu und der Anteil der in den unteren Funktionsgruppen tätigen Angestellten entsprechend ab. Im Gegensatz zu den weiblichen Angestellten, bei denen auch in den mittleren und höheren Altersgruppen etwa ein Drittel in den untersten Funktionsgruppen 0 bis 2 eingesetzt war, betrug der entsprechende Anteil bei den männlichen Angestellten lediglich etwa 10 bis 15 Prozent. Auch der Anteil der in der Funktionsgruppe 3 eingestuften männlichen Angestellten nahm mit steigendem Alter ab.

Die Verteilung der Angestellten auf die Funktionsgruppen weist auch einen Zusammenhang zwischen Dauer der Betriebszugehörigkeit und Stellung in der betrieblichen

Funktionshierarchie sowohl für weibliche als auch männliche Angestellte nach.

Mit steigendem Rang der Funktionsgruppe nahm der Anteil der Angestellten mit längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit zu, während die in der Breiten-schicht tätigen Angestellten eine kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer aufzuweisen hatten. Dies gilt sowohl für weibliche als auch für männliche Angestellte. Jedoch waren weibliche Angestellte in erheblich höherem Maße als männliche Angestellte auch nach längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit in den untersten Funktionsgruppen zur Ausführung gering qualifizierter Tätigkeiten eingesetzt. Nach fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit war von den männlichen Angestellten jeder vierte in die obere Stufe der Betriebshierarchie aufgestiegen und nur jeder zwölfte in gering qualifizierten Tätigkeiten ohne Dispositionsfunktion eingesetzt. Von den weiblichen Angestellten hingegen hatte bei gleich langer Betriebszugehörigkeit nur jede fünfzigste eine entsprechende Position im Betrieb erreicht, während jede sechste nicht über die Verrichtung von mechanischen Hilfstätigkeiten hinausgekommen war.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Familienstand und Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie zeigt sich, daß verheiratete Frauen in geringerem Maße als ledige, verwitwete oder geschiedene Frauen in höheren Funktionsgruppen eingesetzt waren. Danach waren rund 9 Prozent der verwitweten oder geschiedenen, rund 5 Prozent der ledigen und rund 4 Prozent der verheirateten weiblichen Angestellten in den Funktionsgruppen 5 und höher eingestuft.

4.2.1.2 Arbeiterinnen in der betrieblichen Funktionshierarchie

In bezug auf die Stellung der Arbeiter in der betrieblichen Funktionshierarchie ergeben sich Ende der fünfziger Jahre folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen (Tabelle 36 und 38):

- Arbeiterinnen waren nahezu ausschließlich in den Funktionsgruppen 0 bis 2, das heißt in Tätigkeiten eingesetzt, für deren Verrichtung keine beziehungsweise nur eine kurzfristige Anlernzeit erforderlich ist. Dies bedeutet, nahezu sämtliche Arbeiterinnen waren als Ungelernte und Angelernte tätig.
- Lediglich etwa zwei Prozent der Arbeiterinnen waren als Facharbeiterinnen in der Funktionsgruppe 3 eingestuft.
- In den Funktionsgruppen 4 und 5 waren einige Arbeiterinnen vertreten.

In der Funktionsgruppe 4 waren qualifizierte Facharbeiter mit selbständiger Arbeitsausführung, Facharbeiter mit bedeutender Berufserfahrung, Vorarbeiter von Mitarbeitern der Funktionsgruppen 1 bis 3, Meister von etwa 20 ungelerten Mitarbeitern eingruppiert.

In der Funktionsgruppe 5 waren Vorarbeiter von Facharbeitern (Gruppenführer), Partieführer von Vorarbeitern der Funktionsgruppe 3 und 4, Meister kleiner Meistereien (bis 20 Mitarbeiter) mit durchschnittlicher Facharbeit, höchstqualifizierte Facharbeiter mit langjähriger Berufserfahrung und höchsten Schwierigkeitsgraden wie zum Beispiel Schlosser in Versuchsabteilungen eingesetzt.

Für die männlichen Arbeiter zeigt sich demgegenüber eine andere Verteilung auf die Funktionsgruppen. Von den Arbeitern waren

Tabelle 38: Arbeiter nach Funktionsgruppen 1956/57 (in Prozent)¹

Funktionsgruppen	Arbeiter männlich	weiblich
0	6.6	33.7
1	19.6	44.8
2	21.2	19.2
3	35.5	1.6
4	13.0	0.6
5	4.0	0.1
6 und 7	0.1	0.0
Insgesamt	100.0	100.0

Quelle: Neundörfer, L.: Die Angestellten. Stuttgart 1961, S. 123.

1 Die Untersuchung bezieht sich auf die Bundesrepublik Deutschland.

- rund die Hälfte in den Funktionsgruppen 0 bis 2 beschäftigt,
- nach Neundörfer rund ein Drittel und nach Claessens rund vier Zehntel in der Funktionsgruppe 3 eingesetzt,
- 17 Prozent beziehungsweise rund 7 Prozent in den Funktionsgruppen 4 und 5 eingestuft,
- in den Funktionsgruppen 6 und 7 einige Arbeiter und in den Funktionsgruppen 8 und höher keine Arbeiter vertreten.

In der Funktionsgruppe 6 waren Werkmeister ohne den Befähigungsnachweis des Fachmeisters sowie Arbeitsplaner mit Eigenverantwortung eingruppiert.

In der Funktionsgruppe 7 waren Fachmeister mit praktischer Bewährung sowie Meister von 50 bis 100 Facharbeitern eingestuft.

Diese Ergebnisse belegen die im Vergleich zu den männlichen Arbeitern niedrigere Stellung der Arbeiterinnen

in der betrieblichen Hierarchie. Rund die Hälfte der Arbeiter war in den Funktionsgruppen 3 bis 5, die Arbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in verantwortlichen fachlichen Tätigkeiten umfassen, eingesetzt, während nahezu sämtliche Arbeiterinnen unterhalb des Niveaus der Facharbeiter eingestuft waren. Damit erreichen Arbeiter im Rahmen der betrieblichen Funktionshierarchie zwar lediglich dispositive Funktionen der unteren Stufe, gegenüber den Arbeiterinnen jedoch eine höhere Stellung in der Betriebspyramide.

Auf eine Aufschlüsselung dieser für die Gesamtheit der untersuchten Produktionsbetriebe der gewerblichen Wirtschaft gültigen Ergebnisse nach Branchenzugehörigkeit der Betriebe - wie sie für die Angestellten durchgeführt wurde - kann hier aufgrund der Einstufung nahezu sämtlicher Arbeiterinnen in den Funktionsgruppen 0 bis 2 verzichtet werden.

Es soll lediglich darauf hingewiesen werden, daß - ähnlich wie bei den Angestellten - der Anteil der Arbeiterinnen je nach Branchenzugehörigkeit und -struktur der untersuchten Betriebe unterschiedlich war. In den Betrieben der Metallverarbeitung und der optischen Industrie, in denen die Arbeiter überwiegend in den Funktionsgruppen 3 und höher eingestuft waren, betrug der Anteil der Arbeiterinnen weniger als ein Zehntel. In den holzverarbeitenden Betrieben mit einem Facharbeiteranteil von etwa einem Drittel betrug der Anteil der Arbeiterinnen mehr als ein Zehntel. In den Betrieben der Textilindustrie, in denen angelernte Arbeiter dominierten, waren mehr Arbeiterinnen als Arbeiter tätig. In Betrieben, in denen überwiegend ungelernte und angelernte Arbeiter tätig waren, zum Beispiel in Chemieunternehmen, der Spielwarenherstellung und der Nahrungs- und Genußmittelproduktion, sank der Anteil der männlichen Arbeiter zum Teil auf weniger als zehn Prozent ab

(Neundörfer, L., 1961, S. 126). Daraus folgt, daß der Frauenanteil an den in den Betrieben beschäftigten Arbeitern um so geringer ist, je stärker die Arbeiter insgesamt in qualifizierten Tätigkeiten eingesetzt sind.

Hinsichtlich des Einflusses von Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit auf die Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie werden ebenso wie für die Angestellten auch für die Arbeiter eindeutige Zusammenhänge sichtbar. Je höher ein Arbeitsplatz in der Funktionsgruppenhierarchie angesiedelt war, desto größer waren die Anteile der älteren Arbeiter beziehungsweise der Arbeiter mit längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit (Claessens, D., u.a., 1965, S. 121-130; Neundörfer, L., 1961, S. 131-135). Dies gilt jedoch nicht in gleicher Weise für Arbeiterinnen. Arbeiterinnen waren auch in höherem Alter und bei längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit in den untersten Funktionsgruppen eingestuft.

Die Untersuchungen von Claessens u.a. und Neundörfer über die Stellung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Funktionshierarchie ergeben somit eine breite Streuung der männlichen Angestellten über die gesamte Skala der Funktionsgruppen. Die Mehrheit der Arbeitsplätze der männlichen Angestellten ist in der mittleren Ebene der betrieblichen Hierarchie eingestuft, einer Qualifikationsebene, die von Arbeiterinnen gar nicht und von Arbeitern und weiblichen Angestellten nur zu einem geringen Teil erreicht wird. Daraus folgt, daß die zur Breitenschicht zählenden Tätigkeiten ohne Dispositionsbefugnis die für die weiblichen Angestellten typischen Tätigkeiten sind. Nur eine relativ geringe Anzahl weiblicher Angestellter - gemessen an der Gesamtzahl weiblicher Angestellter sowie auch im Vergleich zu den männlichen Angestellten -

steigt bis in mittlere Leistungsfunktionen auf. Im Vergleich zu den Arbeiterinnen, die nahezu ausschließlich an der Basis der betrieblichen Hierarchie eingestuft sind, erreichen weibliche Angestellte jedoch einen höheren Rang in der Betriebspyramide als Arbeiterinnen.

Insgesamt erlauben diese Ergebnisse die Schlußfolgerung, daß qualifizierte Tätigkeiten und Leistungsfunktionen in der Regel männlichen Beschäftigten und Tätigkeiten geringer Qualifikation ohne Dispositionsbefugnis weiblichen Beschäftigten vorbehalten sind.

"Offenbar besteht - auch wenn man die Arbeitsplätze im Arbeiterbereich überblickt, in dem in der Regel die männlichen Facharbeiter den weiblichen Hilfs- und angelernten Arbeiterinnen gegenüberstehen - ein Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Arbeitsplätze und dem Geschlecht der Beschäftigten, und zwar derart, daß mit steigender Qualifikation der Arbeitsplätze die Anteile weiblicher Beschäftigten abnehmen." (Claessens, D., u.a., 1965, S. 46)

4.2.1.3 Weibliche Beschäftigte in der betrieblichen Funktionshierarchie

Die im Vergleich zu den Männern niedrige Stellung der Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie hat sich seither nicht verbessert.

Eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahre 1970, die sich auf West-Berlin erstreckt, ist zwar aufgrund ihres unterschiedlichen Untersuchungsziels nicht unmittelbar mit den Erhebungen von Neundörfer und Claessens u.a. vergleichbar, weist aber ebenfalls die Unterrepräsentierung der Frauen in betrieblichen Leitungsfunktionen nach. In der Berliner Studie wurde zur Erfassung der Stellung der Beschäftigten in der Betrieblichen Funktionshierarchie ein Funktionsgruppenkatalog mit sieben Funktionsstufen entwickelt, in den die Beschäftigten in der Wirtschaft nach ihrer Qualifikation und Dispositionsstufe eingestuft werden. Eine Aufschlüsse-

lung der Beschäftigten nach Arbeitern und Angestellten wurde nicht vorgenommen. Die Resultate der Erhebung belegen, daß weibliche Beschäftigte überwiegend in den unteren Funktionsstufen mit gering qualifizierten Tätigkeiten und männliche Beschäftigte überwiegend in mittleren und höheren Funktionsgruppen mit qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt waren (Tabelle 39):

Tabelle 39: Beschäftigte nach Funktionsstufen 1970 (in Prozent)¹

Funktionsstufen	Männer	Frauen	Insgesamt
I Technischer, kaufmännischer Direktor	1.8	0.2	1.2
II Abteilungsleiter, Prokurist	2.2	0.3	1.5
III Technischer beziehungsweise Direktionsassistent	1.4	0.3	0.9
IV Techniker, Meister, Gruppenleiter, Handlungsbevollmächtigter	12.8	2.7	8.9
V Vor-, Facharbeiter, kaufmännischer Sachbearbeiter	42.4	34.4	39.2
VI Spezial-, angelernter Arbeiter, Büro-, Verkaufspersonal	27.9	40.9	33.0
VII Hilfsarbeiter, kaufmännische Hilfskraft	11.5	21.2	15.3
Insgesamt	100.0	100.0	100.0

Quelle: Hegelheimer, A., und Weißhuhn, G.: Ausbildungsqualifikation und Arbeitsmarkt. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1974 (Beiträge zur Strukturforchung, H. 29), S. 91.

1 Die Untersuchung bezieht sich auf Berlin (West).

- Rund drei Fünftel der weiblichen gegenüber annähernd zwei Fünftel der männlichen Beschäftigten waren in den unteren Funktionsstufen als Hilfsarbeiter, kaufmännische Hilfskräfte, angelernte Arbeiter, Spezialarbeiter, gering qualifizierte Büro- und Verkaufskräfte eingesetzt.
- Rund ein Drittel der weiblichen und rund zwei Fünftel der männlichen Beschäftigten waren als Vorarbeiter, Facharbeiter und kaufmännische Sachbearbeiter tätig.
- Ein Siebtel der Männer gegenüber lediglich 3 Prozent der Frauen waren in Dispositionsfunktionen der un-

teren und mittleren Ebene als Techniker, Meister, Gruppenleiter, Handlungsbevollmächtigte und Techniker beziehungsweise Direktionsassistent eingestuft.

- 4 Prozent der männlichen Beschäftigten gegenüber 0.5 Prozent der weiblichen Beschäftigten erreichten die oberen und obersten Funktionsstufen als Abteilungsleiter, Prokurist, technischer Direktor und kaufmännischer Direktor.

In die DIW-Untersuchung wurden im Gegensatz den den Erhebungen von Neundörfer und Claessens u.a., die lediglich Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten erfaßten, auch kleinere Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten einbezogen. Diese Betriebe weisen in der Regel eine andere personale Struktur auf als größere Betriebe. Kleinere Betriebe sind in erheblichem Maße Familienbetriebe, deren Leitung Familienangehörigen übertragen wird. Dies dürfte zumindest zum Teil erklären, daß Frauen nach den Resultaten der Berliner Studie Führungspositionen der oberen und obersten Stufe erreichen.

Nach einer von Pross 1971 durchgeführten repräsentativen empirischen Erhebung, in der die berufliche Situation von 1.299 Arbeitnehmerinnen untersucht wurde, waren Frauen in Dispositionsfunktionen ebenfalls erheblich unterrepräsentiert. Nur eine Minderheit der erwerbstätigen Frauen nahm qualifizierte Aufgaben wahr, während die überwiegende Mehrheit gering qualifizierte Tätigkeiten an der Basis der Betriebshierarchie ausübte (Pross, H., 1973, S. 19-22).

Die Unterrepräsentierung erwerbstätiger Frauen in Dispositionsfunktionen wird auch durch die Resultate einer Studie belegt, in der Bewerbungsunterlagen und Lebensläufe mit Zeugnisunterlagen von rund 10.000 Beschäftigten, die eine berufliche Veränderung anstrebten, analysiert wurden (Dröll, D., und Dröll, R., 1974, S. 55).

Nach den Ergebnissen der Kienbaum-Gehaltsstrukturuntersuchung "Leitende Angestellte 1975" betrug der Anteil der Frauen an den erfaßten etwa 5.000 Angestellten 2.4 Prozent. Die Aufgliederung der Leitungsfunktionen nach Funktionsbereichen ergibt, daß Frauen am ehesten im Verwaltungssektor (insgesamt rund 4 Prozent) und am geringsten im technischen Bereich (insgesamt rund 1 Prozent) vertreten sind. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte war am höchsten

- im Personalwesen mit rund 11 Prozent,
- in der Finanz- und Geschäftsbuchhaltung mit rund 7 Prozent,
- in der Qualitätskontrolle mit rund 5 Prozent,
- in der Marktforschung mit rund 5 Prozent und
- in der Werbung mit rund 4 Prozent.

In sämtlichen weiteren Funktionsbereichen betrug der Anteil der Frauen an den Dispositionsfunktionen jeweils weniger als 3.5 Prozent.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen weiterhin, daß der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen mit steigendem Rang der Funktion in der Betriebshierarchie abnimmt: In der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung betrug der Anteil der Frauen rund 3 Prozent, in der Geschäftsleitung (erste Führungsebene) 2 Prozent, in der obersten Geschäftsführung rund 1 Prozent. Bei letzteren handelte es sich zudem ausschließlich um Kapitaleigner. Weibliche Führungskräfte waren überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt. 80 Prozent der in Leitungsfunktionen eingesetzten Frauen waren in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten tätig (Evers, H., 1976, S. 10).

Auch die Daten des Statistischen Bundesamtes weisen die im Vergleich zu den Männern geringeren beruflichen Aufstiegschancen weiblicher Erwerbstätiger nach.

Anhand der Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes, bei denen die Arbeitnehmer

in Leistungsgruppen eingestuft werden, besteht die Möglichkeit, die Stellung der weiblichen Arbeitnehmer in der betrieblichen Funktionshierarchie global abzuschätzen. Danach waren 1966 von den Angestellten

- in den Leistungsgruppen I (Angestellte in leitender Stellung mit umfassender Aufsichts- und Dispositionsbefugnis) und II (Angestellte mit selbständigen Leistungen in verantwortlicher Stellung, jedoch mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis) rund ein Viertel der männlichen kaufmännischen und rund ein Drittel der männlichen technischen Angestellten gegenüber nur etwa 5 Prozent der weiblichen Angestellten eingestuft;
- in der Leistungsgruppe III (Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten) die Hälfte der männlichen gegenüber annähernd einem Drittel der weiblichen Angestellten beschäftigt;
- in den Leistungsgruppen IV (Angestellte ohne Entscheidungsbefugnis, deren Tätigkeit jedoch eine Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung voraussetzt) und V (Angestellte in einfacher schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert) annähernd ein Viertel der männlichen kaufmännischen und rund ein Siebtel der männlichen technischen Angestellten, aber etwa zwei Drittel aller weiblichen Angestellten eingesetzt.

Von den Arbeitern waren 1966

- in der Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter) annähernd drei Fünftel der männlichen Arbeiter gegenüber lediglich 6 Prozent der Arbeiterinnen tätig;
- in den Leistungsgruppen 2 (Angelernte Arbeiter) und 3 (Hilfsarbeiter) mehr als neun Zehntel der Arbeiterinnen gegenüber rund zwei Fünftel der männlichen Arbeiter beschäftigt (Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen, 1970, S. 9; Hofbauer, H., 1972, S. 700-707; Zur Struk-

tur der Angestelltenschaft, 1969, S. 309-313; Zur Struktur der Arbeiterschaft, 1969, S. 143-148).

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972 ergibt folgende Verteilung der Angestellten und Arbeiter auf die Leistungsgruppen (Betz, G., 1975, S. 336-339; ders., 1975, S. 368-371; Decken, W. v.d., 1975, S. 806-812):

Von den Angestellten waren 1972

- in den Leistungsgruppen I und II rund ein Drittel der männlichen Angestellten gegenüber lediglich rund 6 Prozent der weiblichen Angestellten eingestuft;
- in der Leistungsgruppe III rund die Hälfte der männlichen gegenüber rund einem Drittel der weiblichen Angestellten beschäftigt;
- in den Leistungsgruppen IV und V annähernd ein Siebtel der männlichen Angestellten, aber nahezu drei Fünftel der weiblichen Angestellten eingesetzt.

Von den Arbeitern waren 1972

- in der Leistungsgruppe 1 annähernd drei Fünftel der männlichen Arbeiter gegenüber lediglich rund 6 Prozent der Arbeiterinnen tätig;
- in den Leistungsgruppen 2 und 3 rund zwei Fünftel der Arbeiter gegenüber mehr als neun Zehntel der Arbeiterinnen beschäftigt.

Diese Strukturverteilung zeigt, daß zwischen 1966 und 1972 - mit Ausnahme einer geringfügigen Verbesserung in den Leistungsgruppen IV und V - keine wesentliche Veränderung hinsichtlich der Verteilung der weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen auf die Leistungsgruppen stattgefunden hat.

Nach den Ergebnissen der Mikrozensus-Zusatzbefragung vom Juli 1969 waren die Frauen in sämtlichen Wirtschafts-

bereichen einschließlich der Dienstleistungsbereiche in den Dispositionsfunktionen ebenfalls erheblich unterrepräsentiert:

- Rund 9 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren in leitenden oder aufsichtsführenden Tätigkeiten eingesetzt. Hierbei handelt es sich um Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer eines Unternehmens/Betriebes (rund 5 Prozent) sowie um Industrie-/Werkmeister, Meister, Poliere, Kolonnenführer, Vorarbeiter, sonstige leitende oder aufsichtsführende Tätigkeiten (rund 4 Prozent).
- Rund 1 Prozent der erwerbstätigen Frauen gab "Leiten" als hauptsächliche Tätigkeit an (Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684).

Diese Resultate sind jedoch nicht nach der Größenordnung des jeweiligen Betriebes differenziert. Sie umfassen sowohl Groß- als auch Kleinbetriebe. Weiterhin sind "leitende und aufsichtsführende Tätigkeiten" nicht exakt definiert. Beispielsweise bezeichneten von den Frauen mit leitender oder aufsichtsführender Tätigkeit mehr als ein Viertel ihre hauptsächliche Tätigkeit als "Verteilen" und jeweils rund ein Fünftel als "Herstellen" und "Dienstleistungen erbringen" (Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684). Schließlich findet bei den Leitungsfunktionen keine ausreichende Abgrenzung zwischen dem Rang der dispositiven Funktionen, das heißt zwischen über- und nachgeordneter Leitungsebene statt. Die Mikrozensusdaten 1969 haben daher lediglich eine begrenzte Aussagekraft in bezug auf die Stellung erwerbstätiger Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie.

Die Ergebnisse der Analyse über die Stellung erwerbstätiger Frauen in der betrieblichen Funktionshierarchie

legen die Schlußfolgerung nahe, daß Frauen am ehesten in mittleren Familienunternehmen Aufstiegschancen bis zum Unternehmensleiter haben (Evers, H., 1976, S. 10; Hegelheimer, A., und Weißhuhn, G., 1974, S. 91; Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684).

In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse einer von Kruk durchgeführten Analyse über Führungskräfte der Wirtschaft. Danach betrug der Anteil der Frauen an den Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften rund 1 Prozent und an den Geschäftsführern von Unternehmen anderer Rechtsform - das heißt in der Regel kleineren Unternehmen - rund 6 Prozent. Von den weiblichen Führungskräften waren mehr als neun Zehntel (94 Prozent) in Familienunternehmen beziehungsweise Unternehmen, in denen der Einfluß einer Familie dominiert, beschäftigt (Kruk, M., 1967, S. 69 ff.). Bei diesen weiblichen Führungskräften dürfte es sich in der Regel um Familienangehörige handeln. Daraus folgt, daß Frauen in leitenden Wirtschaftspositionen sich ihre Stellung nicht in einem Auslesewettbewerb mit männlichen Konkurrenten erkämpft haben, sondern vielmehr dank verwandtschaftlicher Bindungen dorthin gelangt sind. Dies wird durch die Ergebnisse einer Studie bestätigt, in der die Auslese von Unternehmensleitern untersucht wurde (Freund, K.P., 1972, S. 129).

4.2.2 Frauen im öffentlichen Dienst

Im folgenden soll die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst analysiert werden. Dabei soll untersucht werden, ob Frauen aufgrund der besonderen Eingangsvoraussetzungen und Laufbahnregelungen im öffentlichen Dienst eine höhere Stellung in der Hierarchie als in Betrieben der Wirtschaft erreichen.

Im Juni 1974 waren in der Bundesrepublik insgesamt 857.226 Frauen im unmittelbaren öffentlichen Dienst¹ beschäftigt (Frauen im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1974, 1975, S. 305-310; Tofaute, H., 1975, S. 69-84). Davon entfielen

- rund 9 Prozent auf den höheren Dienst,
- rund 25 Prozent auf den gehobenen Dienst,
- rund 61 Prozent auf den mittleren Dienst und
- rund 5 Prozent auf den einfachen Dienst.

Damit hat sich der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Frauen gegenüber 1968 mit einem Anteil von lediglich rund 6 Prozent zwar erhöht, doch war der entsprechende Anteil bei den männlichen Beschäftigten mit rund 17 Prozent 1974 immer noch doppelt so hoch. Relativ unverändert gegenüber den sechziger Jahren war die überwiegende Mehrheit der im öffentlichen Dienst vollbeschäftigten Frauen im mittleren/einfachen Dienst eingruppiert, wenn auch infolge von Rationalisierung, des Fortfalls von einfacherer Tätigkeit sowie steigender Ausbildungsanforderungen eine rückläufige Entwicklung im einfachen Dienst festzustellen ist (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 430-444; Frauen im öffentlichen Dienst am 2. Oktober 1972, 1973, S. 592-594).

Die Aufgliederung der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen nach der Stellung im Beruf zeigt, daß weibliche Beamte in größerem Umfang als weibliche Angestellte in höheren Laufbahngruppen eingestuft sind (Tabelle 40). Danach waren 1974 von den weiblichen Beamten und Richtern

¹ Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Sozialversicherungsträger und Träger der Zusatzversorgung) waren 1974 rund 8.800 Frauen beschäftigt. Sie werden in die folgenden Untersuchungen nicht mit einbezogen, da sich hinsichtlich ihrer Verteilung auf die Laufbahngruppen keine anderen Strukturen als bei den Frauen im unmittelbaren öffentlichen Dienst erkennen lassen.

Tabelle 40: Weibliche Beschäftigte¹ im unmittelbaren öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen 1974

Beschäftigungsbereich Laufbahngruppe ²	Vollbeschäftigte Beamte, Richter und Angestellte insgesamt	Darunter Frauen		Beamte und Richter		Angestellte	
		Anzahl	insgesamt Anzahl	Prozent ³	Anzahl	Prozent	Anzahl
Bund ⁴	187.659	47.189	25.1	3.069	100.0	44.120	100.0
Höherer Dienst	18.385	990	5.4	540	17.6	450	1.0
Gehobener Dienst	46.467	3.969	8.5	1.600	52.1	2.369	5.4
Mittlerer Dienst	114.254	39.412	34.5	916	29.8	38.496	87.3
Einfacher Dienst	8.553	2.818	32.9	13	0.4	2.805	6.4
Länder ⁴	1.268.091	470.041	37.1	226.612	100.0	243.429	100.0
Höherer Dienst	306.080	66.485	21.7	57.532	25.4	8.953	3.7
Gehobener Dienst	440.583	184.756	41.9	146.259	64.5	38.497	15.8
Mittlerer Dienst	487.336	204.446	42.0	22.782	10.1	181.664	74.6
Einfacher Dienst	34.092	14.354	42.1	39	0.0	14.315	5.9
Gemeinden (Gv.) ⁴	565.343	247.165	43.7	15.663	100.0	231.502	100.0
Höherer Dienst	42.792	7.330	17.1	2.802	17.9	4.528	2.0
Gehobener Dienst	138.987	24.861	17.9	7.534	48.1	17.327	7.5
Mittlerer Dienst	350.082	191.526	54.7	5.267	33.6	186.529	80.5
Einfacher Dienst	33.482	23.448	70.0	60	0.4	23.388	10.1
Gebietskörperschaften ⁴ insgesamt	2.021.093	764.395	37.8	245.344	100.0	519.051	100.0
Höherer Dienst	367.257	74.805	20.4	60.874	24.8	13.931	2.7
Gehobener Dienst	626.037	213.586	34.1	155.393	63.3	58.193	11.2
Mittlerer Dienst	951.672	435.384	45.7	28.965	11.8	406.419	78.3
Einfacher Dienst	76.127	40.620	53.4	112	0.0	40.508	7.8

Fortsetzung von Tabelle 40:

Beschäftigungsbereich Laufbahngruppe ²	Vollbeschäftigte Beamte, Richter und Angestellte insgesamt			Darunter Frauen		Angestellte	
	Anzahl	insgesamt Anzahl	Prozent ³	Beamte und Richter Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Deutsche Bundesbahn	236.933	10.347	4.4	5.036	100.0	5.311	100.0
Höherer Dienst	2.807	22	0.8	11	0.2	11	0.2
Gehobener Dienst	26.156	650	2.5	505	10.0	145	2.7
Mittlerer Dienst	168.812	9.191	5.4	4.380	87.0	4.811	90.6
Einfacher Dienst	39.158	484	1.2	140	2.8	344	6.5
Deutsche Bundespost ⁵	325.087	82.484	25.4	44.288	100.0	38.196	100.0
Höherer Dienst	2.905	89	3.1	55	0.1	34	0.1
Gehobener Dienst	34.372	2.717	7.9	2.422	5.5	295	0.8
Mittlerer Dienst	161.991	74.173	45.8	37.858	85.5	36.315	95.1
Einfacher Dienst	125.819	5.505	4.4	3.953	8.9	1.552	4.1
Insgesamt	2.583.113	857.226	33.2	294.668	100.0	562.558	100.0
Höherer Dienst	372.969	74.916	20.1	60.940	20.7	13.976	2.5
Gehobener Dienst	686.565	216.953	31.6	158.320	53.7	58.633	10.4
Mittlerer Dienst	1.282.475	518.748	40.4	71.203	24.2	447.545	79.6
Einfacher Dienst	241.104	46.609	19.3	4.205	1.4	42.404	7.5

¹ Ohne Teilzeitbeschäftigte.

² Angestellte, den Laufbahngruppen der Beamten entsprechend zusammengefaßt.

³ Anteil an der jeweiligen Gesamtzahl der vollbeschäftigten Beamten, Richter und Angestellten.

⁴ Verwaltung und rechtlich unselbständige Wirtschaftsunternehmen.

⁵ Einschließlich Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen.

Quelle: „Frauen im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1974“. In: Wirtschaft und Statistik, 1975, H. 5, S. 305–310.

- rund 21 Prozent im höheren Dienst,
- rund 54 Prozent im gehobenen Dienst,
- rund 24 Prozent im mittleren Dienst,
- rund 1 Prozent im einfachen Dienst eingruppiert.

Von den weiblichen Angestellten hingegen waren 1974

- rund 3 Prozent im höheren Dienst,
- rund 10 Prozent im gehobenen Dienst,
- rund 80 Prozent im mittleren Dienst,
- rund 8 Prozent im einfachen Dienst eingesetzt.

Somit waren nahezu drei Viertel der weiblichen Beamten und Richter im höheren und gehobenen Dienst tätig. Von den weiblichen Angestellten hingegen waren annähernd neun Zehntel im mittleren und einfachen Dienst beschäftigt.

Um differenziertere Informationen über die Aufstiegschancen von Frauen im öffentlichen Dienst gewinnen zu können, werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im folgenden nach den Beschäftigungsbereichen Bund, Länder, Gemeinden, Bundespost und Bundesbahn untersucht. Hierbei zeigen sich folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 430-446; Frauen im öffentlichen Dienst am 2. Oktober 1972, 1973, S. 592-594; Tabelle 40):

Von den beim Bund vollbeschäftigten Frauen waren 1974 rund 2 Prozent im höheren Dienst tätig. Bei den männlichen Beschäftigten betrug der entsprechende Anteil demgegenüber rund 12 Prozent. Im gehobenen Dienst waren rund 8 Prozent der Frauen und rund 30 Prozent der Männer eingesetzt. Wird als Vergleichsbasis die Gesamtzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten gewählt, dann betrug der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des höheren Dienstes rund 5 Prozent und an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes rund 9 Prozent. Dies be-

deutet, mehr als neun Zehntel der Positionen im höheren und gehobenen Dienst des Bundes waren 1974 mit männlichen Beschäftigten besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst hat sich damit gegenüber den sechziger Jahren nicht erhöht. Bereits zu Beginn der sechziger Jahre waren durchschnittlich rund 5 Prozent der Stellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt.

Neben dem geringen Anteil der Frauen im höheren Dienst des Bundes macht die Aufgliederung nach der Dienststellung die im Vergleich zu den Männern geringeren Aufstiegschancen der Frauen sichtbar. Mehr als vier Fünftel (83.9 Prozent) der bei den Bundesministerien im höheren Dienst beschäftigten Frauen waren 1965 als Hilfsreferenten beziehungsweise wissenschaftliche Hilfsarbeiter eingesetzt. 16 Prozent waren als Referent tätig. Oberhalb dieser Ebene waren keine Frauen mehr vertreten (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 414 f.). Entsprechende Angaben für 1974 liegen bisher nicht vor. Es kann jedoch aufgrund des unverändert geringen Anteils von Frauen im höheren Dienst des Bundes angenommen werden, daß sich die beruflichen Möglichkeiten der Frauen bisher kaum wesentlich verändert haben dürften.

Von den bei den Ländern vollbeschäftigten Frauen waren 1974 rund 14 Prozent im höheren Dienst tätig. Bei den männlichen Beschäftigten betrug der entsprechende Anteil demgegenüber 30 Prozent. Der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Frauen hat sich damit gegenüber den sechziger Jahren nicht erhöht. Bereits 1963 waren rund 15 Prozent der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen im höheren Dienst eingesetzt (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 402-404). Im gehobenen Dienst waren 1974 annähernd vier Zehntel der bei den Ländern beschäftigten Frauen eingesetzt. Wird als

Vergleichsbasis die Gesamtzahl der Beschäftigten gewählt, dann betrug der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des höheren Dienstes rund ein Fünftel und an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes rund zwei Fünftel.

Der im Vergleich zum Bund höhere Anteil der Frauen im höheren und gehobenen Dienst der Länder dürfte im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß der Beruf des Lehrers in erheblichem Umfang von Frauen ausgeübt wird. Dabei wird der hohe Anteil der Frauen im gehobenen Dienst überwiegend durch die hohe Anzahl weiblicher Lehrkräfte an den Grund- und Hauptschulen und der im Vergleich zum Bund hohe Anteil der Frauen im höheren Dienst durch die weiblichen Lehrkräfte an den Gymnasien bewirkt. Jedoch zeigt sich, daß die Frauen auch im Schulsystem die unteren Positionen der beruflichen Hierarchie einnehmen, denn selbst in diesem traditionell weiblichen Aktivitätsbereich gilt: "Je höher die Hierarchie der Lehrinstitution, desto geringer wird der Anteil der Frauen." (Sommerkorn, I., 1969, S. 65-80) Die Aufschlüsselung der Lehrer nach dem Lehramt macht sichtbar, daß 1971 der Anteil der Frauen am

- Volksschullehramt fast drei Fünftel,
- Realschullehramt nahezu die Hälfte,
- Lehramt an Gymnasien annähernd ein Drittel

betrug (Tabelle 41). Damit hat sich der Anteil der Frauen am Volks- und Realschullehramt gegenüber den sechziger Jahren erhöht. Der Anteil der Frauen am Lehramt an Gymnasien hingegen ist gegenüber den sechziger Jahren unverändert geblieben (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 166-168, 426-428; Sommerkorn, I., 1969, S. 65-80).

Von den bei den Gemeinden vollbeschäftigten Frauen waren 1974 3 Prozent im höheren Dienst tätig. Bei den männlichen Beschäftigten betrug der entsprechende Anteil dem-

Tabelle 41: Lehrer nach Lehramt beziehungsweise abgelegter Prüfung 1971

Lehramt beziehungsweise abgelegte Prüfung	Insgesamt Anzahl	Männer Anzahl	Prozent	Prozent ¹	Frauen Anzahl	Prozent	Prozent
Lehrerschullehramt	188.530	80.771	44.6	42.8	107.759	56.9	57.2
Sonderschullehramt	8.599	5.193	2.9	60.4	3.406	1.8	39.6
Realschullehramt	37.902	19.722	10.9	52.0	18.180	9.6	48.0
Lehramt an Gymnasien	67.650	46.955	25.9	69.4	20.695	10.9	30.6
Technisches Lehramt	19.862	2.744	1.5	13.8	17.118	9.0	86.2
Sonstiges Lehramt	10.790	4.852	2.7	45.0	5.938	3.1	55.0
Sonstige Hochschulprüfung	18.256	15.153	8.4	83.0	3.103	1.6	17.0
Sonstige Prüfungen	19.019	5.788	3.2	30.4	13.231	7.0	69.6
Insgesamt	370.608	181.178	100.0	48.9	189.430	100.0	51.1

¹ In Prozent von insgesamt des jeweiligen Lehramts.

Quelle: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 56.

gegenüber rund 11 Prozent. Im gehobenen Dienst waren run ein Zehntel der Frauen und rund ein Drittel der Männer beschäftigt. Wird als Vergleichsbasis die Gesamtzahl der Beschäftigten gewählt, dann betrug der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des höheren und gehobenen Dienstes jeweils rund ein Sechstel.

Von den bei Bundesbahn und Bundespost vollbeschäftigten Frauen waren 1974 0.2 Prozent beziehungsweise 0.1 Prozent im höheren Dienst beschäftigt. Bei den männlichen Beschäftigten betrug der entsprechende Anteil jeweils rund 1 Prozent. Im gehobenen Dienst waren rund 6 Prozent beziehungsweise rund 3 Prozent der Frauen und rund 11 Prozent beziehungsweise rund 13 Prozent der Männer beschäftigt. Wird als Vergleichsbasis die Gesamtzahl der Beschäftigten gewählt, dann zeigt sich, daß bei der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost nahezu sämtliche Stellen des höheren und gehobenen Dienstes mit männlichen Beschäftigten besetzt waren.

Diese Strukturverteilung zeigt, daß Frauen - jeweils bezogen auf den Anteil der bei Bund, Ländern, Gemeinden, Bundesbahn und Bundespost beschäftigten Frauen - im höheren und gehobenen Dienst erheblich unterrepräsentiert und im mittleren und einfachen Dienst überrepräsentiert sind. Lediglich im gehobenen Dienst der Länder ist der Anteil der Frauen insbesondere durch die große Anzahl weiblicher Volks- und Realschullehrerinnen überdurchschnittlich hoch.

Somit nehmen Frauen auch im öffentlichen Dienst eine im Vergleich zu den Männern niedrigere Stellung in der beruflichen Funktionshierarchie ein und führen überwiegend geringer qualifizierte Tätigkeiten ohne Dispositionsbefugnis aus. Hieraus kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß für Frauen im öffentlichen Dienst - ebenso wie auch in der Wirtschaft - trotz juristischer

Gleichberechtigung und der für beide Geschlechter gleichermaßen gültigen Eingangsvoraussetzungen und Laufbahnregelungen geringere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bestehen als für Männer.

4.2.3 Bestimmungsgründe der niedrigeren Stellung von Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie

Die im Vergleich zu den Männern niedrigere Stellung der erwerbstätigen Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen:

1. Die geringere berufliche Qualifikation der Frauen
- das heißt ihre geringere Teilnahme an der beruflichen Bildung und die Konzentration auf Berufe, die weder vom Qualifikationsniveau noch von den Zielsetzungen her für einen beruflichen Aufstieg angelegt sind - wirkt sich negativ auf die Aufstiegschancen der erwerbstätigen Frauen aus.

Die neben Claessens u.a., Neundörfer und der DIW-Untersuchung zu dieser Problematik vorliegenden Studien weisen ebenfalls auf einen Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Stellung in der beruflichen und betrieblichen Hierarchie hin (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 79; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 7 f.; Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen, 1969, S. 25; Hofbauer, H., 1972, S. 700-707; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 83; Laube, H., 1964, S. 12 ff.; Wilms, D., und Dennebaum, E.-M., 1967, S. 31; dies., 1968, S. 10 ff.). Danach erreichen Männer aufgrund ihrer qualifizierteren Aus-

bildung höhere Ränge in der beruflichen Funktionshierarchie. Darüber hinaus werden sie bereits zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit in erheblich stärkerem Maße als Frauen in höheren Qualifikationsstufen eingesetzt. Dies bewirkt zusätzliche Aufstieghemmnisse für die überwiegend in den unteren Qualifikationsstufen eingruppierten Frauen insofern, als die höheren Qualifikationsstufen von den Männern blockiert sind.

Aus einigen dieser Studien geht jedoch auch hervor, daß für Frauen nicht in gleichem Maße wie für Männer ein Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Stellung in der betrieblichen Hierarchie besteht. Auch diejenigen Frauen, die eine qualifizierte berufliche Bildung abgeschlossen haben und langfristig erwerbstätig sind, können in ihrer überwiegenden Mehrheit keinen wesentlich über die nach Abschluß der beruflichen Bildung zugewiesenen Positionen hinausgehenden Aufstieg realisieren. Sie bleiben vielmehr in den unteren Funktionsstufen eingruppiert und führen unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation gering qualifizierte Tätigkeiten ohne Dispositionsbefugnis aus. Dies ist darauf zurückzuführen, daß im Gefolge der arbeitsteiligen Differenzierung in großem Umfang leicht austauschbare Arbeitsplätze entwickelt wurden, die überwiegend mit Frauen besetzt werden, in der Regel an der Basis der betrieblichen Hierarchie angesiedelt sind und den hier beschäftigten Frauen keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen (Neundörfer, L., 1961, S. 105; Steiner, H., 1967, S. 111). Steiner interpretiert diese Entwicklung insbesondere im Hinblick auf die wachsende Anzahl weiblicher Angestellter als verschleierte Ausbeutung der erwerbstätigen Frauen unter dem Deckmantel "gehobener" Angestellten-tätigkeit (Steiner, H., 1967, S. 11 f.).

2. Die im Vergleich zu den Männern durchschnittlich kürzere Berufserfahrung, kürzere Dauer der kontinuierlichen Berufstätigkeit und kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit der erwerbstätigen Frauen wirkt sich ebenfalls negativ auf ihre Aufstiegschancen aus. Dies wird neben Neundörfer und Claessens u.a. durch die Resultate von Studien bestätigt, in denen unter anderem der Einfluß dieser Faktoren auf den beruflichen Aufstieg untersucht wird. Danach besteht folgender Zusammenhang zwischen den genannten Faktoren und den im Betrieb ausgeübten Funktionen: Je höher ein Arbeitsplatz in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt ist, desto höher steigt der Anteil der Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit/Berufserfahrung/Dauer der Erwerbstätigkeit (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 7; Höhn, E., 1964, S. 45; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 83; Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684). Daraus folgt, daß sich die vielfach diskontinuierliche Berufstätigkeit beziehungsweise kürzere Dauer der Berufstätigkeit der Frauen selbst bei hoher beruflicher Qualifikation insbesondere auch im öffentlichen Dienst hemmend auf die Aufstiegschancen auswirkt. Damit dürfte sich das von Alva Myrdal und Viola Klein (Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, 1971) entwickelte Drei-Phasen-Modell ungünstig auf die Realisierung eines beruflichen Aufstiegs auswirken. Nach diesem Modell folgt einer ersten Phase der Berufsausbildung und zeitweiligen Berufstätigkeit die zweite Phase, in der die Frau nach ihrer Heirat beziehungsweise der Geburt von Kindern nicht erwerbstätig ist und sich ihren familiären Pflichten widmet. In der dritten Phase, die durch das Erwachsenwerden der Kinder bestimmt ist und die etwa um das 40. Lebensjahr beginnt, kehrt die Frau in das Erwerbsleben zurück.

Darüber hinaus kann auch angenommen werden, daß sich die von Frauen häufig praktizierte Teilzeitarbeit gleichfalls negativ auf die Realisierung eines beruflichen Aufstiegs auswirkt.

3. Zwischen Lebensalter und Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie besteht ebenfalls ein Zusammenhang (Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz, 1971, S. 679-684). Ein beruflicher Aufstieg kann in der Regel erst in einem Alter realisiert werden, in dem Frauen ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen aufgegeben beziehungsweise unterbrochen haben. Nach der späteren Rückkehr in das Erwerbsleben werden Frauen vielfach unterhalb ihres früheren Qualifikationsniveaus eingesetzt, da sie einerseits einen Teil ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten vergessen beziehungsweise verlernt haben und andererseits sich die Funktionen innerhalb der einzelnen Berufe aufgrund der wissenschaftlich-technischen Entwicklung verändert haben (Hofbauer, H., 1972, S. 700-707; ders., Bintig, U., und Dadzio, W., 1969, S. 713-733).
4. Der Familienstand wirkt sich insofern auf den beruflichen Aufstieg von Frauen aus, als verheiratete Frauen in geringerem Maße als ledige, geschiedene oder verwitwete Frauen in höheren Funktionsstufen vertreten sind. Dies könnte einerseits durch die diskontinuierliche Berufstätigkeit verheirateter Frauen bedingt sein. Andererseits könnten die geringen Aufstiegschancen verheirateter Frauen aber auch darauf zurückzuführen sein, daß sie aufgrund ihrer Belastung durch Haushalt und Familie nicht die erforderliche Disposition besitzen, um leitende beziehungsweise verantwortliche Funktionen ausüben zu können (Pross, H., 1973, S. 104 f.).

5. Weitere wesentliche Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg sind die persönliche und die berufliche Mobilität. Mit einem für den Aufstieg erforderlichen Betriebs- oder Arbeitsplatzwechsel kann ein Orts- beziehungsweise Wohnsitzwechsel verbunden sein. Zumindest verheiratete Frauen sind jedoch in der Regel aufgrund der Priorität der beruflichen Rolle des Mannes in stärkerem Maße als Männer regional immobil. Dies bewirkt, daß sich ein mit einem Wohnsitzwechsel verbundener Aufstieg bei Frauen in geringerem Maße als bei Männern realisieren läßt (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 8; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 83; Wilms, D., und Dennebaum, E.-M., 1968, S. 14). Insofern ein Betriebs- oder Stellenwechsel vorgenommen wird, dominieren bei den Frauen nahezu ausschließlich familiäre Gründe, während bei den Männern die berufliche Aufstiegsorientierung vorherrscht (Lehr, U., 1969, S. 246-272).

6. Die in der Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung sichtbar gewordene geringere Aufstiegsorientierung der Frauen wirkt sich ebenfalls negativ auf den beruflichen Aufstieg aus. Dies wird bestätigt durch die Resultate empirischer Erhebungen, nach denen Frauen ihren Aufstieg innerhalb der betrieblichen Funktionshierarchie weniger nachdrücklich als Männer betreiben (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 80; Laube, H., 1964, S. 26 ff.; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 81; Pfeil, E., 1961, S. 199, 221 ff.).

Die den beruflichen Aufstieg der erwerbstätigen Frauen hemmenden Faktoren wie geringere berufliche Qualifikation, geringere Berufserfahrung, kürzere Dauer der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit, geringere Mobilität, geringeres

Aufstiegsstreben, größere familiäre Belastungen sind im wesentlichen auf die durch die geschlechtsspezifische Sozialisation vermittelten tradierten gesellschaftlichen Rollenvorstellungen mit der Priorität der familialen Rolle der Frau zurückzuführen.

Der Beruf ist für Frauen hinsichtlich des sozialen Status und der gesamtgesellschaftlichen Integration nicht in gleicher Weise von Bedeutung wie für Männer. Frauen beziehen in der modernen Gesellschaft ihren sozialen Status weniger über die eigene Berufsposition als vielmehr über den sozialen Status des Ehemannes beziehungsweise - sofern sie unverheiratet sind - der Herkunftsfamilie (Bolte, K. M., 1959, S. 104 ff., ders., u.a., 1970, S. 238, 240). "Für Männer sind Beruf und Einkommen die wichtigsten Statusfaktoren, wogegen Frauen ihren Status als 'Frau in der und für die Familie' bzw. über ihren Mann beziehen. Daraus ergibt sich..., daß Frauen weniger karrierebewußt sind und harten Konkurrenzsituationen eher ausweichen als Männer, da der Beruf für sie nicht der einzige bzw. vorrangige Statusfaktor ist." (Treinen, H., und Brothun, M., 1973, S. 268).

Bedingt durch die geschlechtsspezifische Sozialisation entwickeln Frauen eine zum Teil indifferente, zum Teil negative Haltung gegenüber der Wahrnehmung von Dispositionsfunktionen, da die damit verbundenen Aufgaben und Verhaltensweisen wie Ausübung von Autorität, Durchsetzungsvermögen, Aktivität, Rationalität usw. nicht als "weiblich" gelten. Sie zeigen Mängel an Selbstvertrauen hinsichtlich der erfolgreichen Ausübung einer Führungstätigkeit und glauben, den Anforderungen einer höheren Position nicht gewachsen zu sein. Bei der Ausübung von Autorität sind sie unsicher und befürchten die soziale Isolierung gegenüber der zu leitenden Arbeitsgruppe. Darüber hinaus teilen Frauen die Vorstellung, daß sie den Männern im Beruf unterlegen seien in dem Sinne, daß

ihre "Andersartigkeit" eine Konkurrenz mit Männern im Berufsleben großenteils ausschlieÙe (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 9; Langkau-Herrmann, M., und Langkau, J., 1972, S. 81; Treinen H., und Brothun, M., 1973, S. 260 f.).

Frauen sind sich ihrer geringeren Aufstiegschancen zwar bewußt. Sie akzeptieren sie aber weitgehend als eine Selbstverständlichkeit angesichts der marginalen Rolle, die die Frau nach ihrem Bewußtsein in der Berufswelt spielt. Inwieweit Frauen mit der Bevorzugung der Männer bei der Besetzung leitender Positionen einverstanden sind, zeigt die Antwort auf die Frage, ob bei entsprechenden Fähigkeiten ein Mann oder eine Frau eher Abteilungsleiter, Betriebsleiter oder Direktor werden sollte. Nach den Resultaten einer im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführten Erhebung vertraten von zehn Frauen sechs die Meinung, diese Positionen bei gleicher Fähigkeit eher für Männer zu reservieren als für Frauen. Keine einzige plädierte dafür, daß eher eine Frau eine solche Stellung einnehmen sollte. Nur rund ein Drittel war für Chancengleichheit. Mit wachsendem Qualifikationsniveau zeigt sich jedoch eine positivere Einstellung zum beruflichen Aufstieg von Frauen. Der Anteil der ungelernten und angelernten Arbeiterinnen sowie der Volksschulabsolventinnen, der Männer hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs bevorzugen sehen möchte, ist doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der Beamtinnen beziehungsweise Abiturientinnen (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 19 f.).

Die durch die geschlechtsspezifische Sozialisation vermittelten traditionellen Rollenvorstellungen bedingen nicht nur die geringere Aufstiegsorientierung der Frauen, sondern zusätzlich auch eine unmittelbare Diskriminierung erwerbstätiger Frauen in der betrieblichen Funk-

tionshierarchie. Selbst bei hoher beruflicher Qualifikation und kontinuierlicher Berufstätigkeit werden ihnen im Vergleich zu den Männern geringer qualifizierte Berufspositionen ohne Dispositionsbefugnis zugewiesen. Als Begründung für ihre geringeren Aufstiegschancen werden traditionelle Vorstellungen über Eignung, Eigenschaften und Aufgaben der Frau angeführt (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 79; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 8; Laube, H., 1964, S. 16 ff.; Wilms, D., und Dennebaum, E.-M., 1968, S. 19 ff.). Die vorherrschenden traditionellen Rollenvorstellungen bewirken weiterhin, daß den Berufen, in die Frauen typischerweise eintreten, zusätzlich als weiblich definierte Rollenelemente hinzugefügt werden. "Konkret gesprochen bedeutet eine solche - zunächst unsichtbare - Veränderung von Positionsmerkmalen, daß Frauen in sogenannten 'Männerberufen' geringere Aufstiegschancen erhalten und daß darüber hinaus eine Veränderung der gewohnten Rollenbeziehungen innerhalb des Betriebes erfolgen kann." (Treinen, H., und Brothun, M., 1973, S. 258 f.). Am ehesten werden Frauen Dispositionsfunktionen dann zugewiesen, wenn, wie beispielsweise in der Sozial- und Krankenpflege, Männer nicht vertreten sind.

4.3 Entlohnung erwerbstätiger Frauen

Im Hinblick auf die Bedeutung der Berufsposition für die soziale Bestimmung des Individuums in der industriellen Gesellschaft und die Relevanz von Autonomie, Dispositionsbefugnis und Einkommen für den sozialen Status und die soziale Integration des Inhabers einer Berufsposition in die Gesellschaft soll in den nachfolgenden Ausführungen - analog der Analyse der Stellung der Frauen in der beruflichen und betrieblichen

Funktionshierarchie - die Entlohnung erwerbstätiger Frauen untersucht werden. Das Einkommen ist deshalb von Bedeutung, weil in der universellen Leistungsgesellschaft, in der die Inhaber von Berufspositionen einen möglichst hohen Grad an Autonomie zur effizienten Aufgabenerledigung und ein möglichst hohes Maß an fachlicher Anerkennung beziehungsweise sozialem Ansehen anstreben, eine hohe materielle Entschädigung in der Regel als Symbol für Anerkennung beziehungsweise Prestige gilt.

Die Analyse der beruflichen Bildung und Weiterbildung der Frauen, der Verteilung der Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige und der Stellung der Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie hat erhebliche geschlechtsspezifische Differenzierungen in bezug auf die berufliche Qualifikation, die Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige sowie die Stellung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in der betrieblichen Hierarchie ergeben. Daher soll im folgenden untersucht werden, welche Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren und der Entlohnung erwerbstätiger Frauen bestehen. Darüber hinaus soll untersucht werden, inwieweit sich traditionelle Rollenvorstellungen auf die Entlohnung weiblicher Erwerbstätiger auswirken.

4.3.1 Weibliche Erwerbstätige nach Einkommensgruppen

Nach den Mikrozensusdaten 1973 verteilten sich im März 1973 die männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in unterschiedlicher Weise auf die Einkommensgruppen (Mayer, H.-L., 1974, S. 700-706).

Danach bezogen die Erwerbstätigen 1973 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 600 DM	8.6 Prozent	41.7 Prozent
- bis zu 800 DM	15.1 Prozent	64.7 Prozent
- bis zu 1.200 DM	56.7 Prozent	89.8 Prozent
- bis zu 1.800 DM	86.0 Prozent	97.7 Prozent
- über 1.800 DM	13.9 Prozent	2.3 Prozent

Diese Struktur macht sichtbar, daß die überwiegende Mehrheit der weiblichen Erwerbstätigen sich auf die untere Skala der Einkommensklassen konzentriert. Annähernd zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen hatten 1973 ein Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Nur ein Zehntel der Frauen verfügte über ein Einkommen von mehr als 1.200 DM, während der entsprechende Anteil bei den männlichen Erwerbstätigen rund 43 Prozent betrug und damit mehr als viermal so hoch war. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.800 DM erzielten lediglich rund 2 Prozent der Frauen gegenüber rund einem Siebtel der Männer.

Die erheblich niedrigeren Einkommen der erwerbstätigen Frauen sind zum Teil durch die geringeren Arbeitszeiten der Frauen bedingt. Zum Zeitpunkt der Mikrozensusaufnahme hatten die weiblichen Erwerbstätigen eine durchschnittlich sieben Stunden geringere wöchentliche Arbeitszeit aufzuweisen als die männlichen Erwerbstätigen. Dies ist vor allem auf die teilzeitbeschäftigten Frauen zurückzuführen. Im Erhebungszeitraum gingen rund ein Viertel aller weiblichen gegenüber nur 3 Prozent der männlichen Erwerbstätigen einer Teilzeitbeschäftigung nach (Mayer, H.-L., 1974, S. 700-706). Infolge des hohen Anteils der vollzeitbeschäftigten weiblichen Erwerbstätigen dürften die um die Teilzeitbeschäftigten bereinigten Einkommen jedoch die Konzentration der Frauen auf die niedrigen Einkommensgruppen und die Konzentration der Männer auf die höheren Einkommensgruppen nicht wesentlich verändern.

Die Konzentration der Frauen auf die unteren Einkommensklassen wird ebenfalls belegt durch die Resultate repräsentativer empirischer Erhebungen, die 1968 im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1969/70 vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München und 1971 von Pross durchgeführt wurden (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 5; Weltz, F., 1970, Tabelle IV/11; Pross, H., 1973, S. 22 ff.).

4.3.1.1 Weibliche Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Einkommensgruppen

Die Aufschlüsselung der Mikrozensusdaten 1973 nach der Stellung im Beruf ergibt ebenfalls geschlechtsspezifische Differenzierungen zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen hinsichtlich der Verteilung auf die Einkommensgruppen (Tabelle 42).

Die Angestellten bezogen 1973 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 600 DM	6.2 Prozent	34.4 Prozent
- bis zu 800 DM	9.7 Prozent	54.7 Prozent
- bis zu 1.200 DM	34.3 Prozent	88.3 Prozent
- bis zu 1.800 DM	76.1 Prozent	98.5 Prozent
- über 1.800 DM	24.0 Prozent	1.5 Prozent

Damit hatte die Mehrheit der weiblichen gegenüber einem Zehntel der männlichen Angestellten ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM erhielten rund ein Zehntel der weiblichen Angestellten und zwei Drittel der männlichen Angestellten. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.800 DM erzielten nur rund 2 Prozent der weiblichen, aber annähernd ein Viertel der männlichen Angestellten.

Tabelle 42: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Nettoeinkommensgruppen 1973¹ (in Prozent)

Einkommensgruppen	Selbständige		Beamte		Angestellte		Arbeiter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Unter 150	–	3.6	–	–	0.3	1.2	1.2	3.5
150 bis 300	0.6	7.0	12.2	–	3.3	9.0	4.6	11.6
300 bis 600	3.2	18.6	3.4	4.0	2.6	24.2	3.3	40.3
600 bis 800	3.7	12.8	4.1	4.2	3.5	20.3	8.9	29.1
800 bis 1.200	18.1	24.4	19.4	23.0	24.6	33.6	58.1	14.5
1.200 bis 1.800	26.7	16.0	35.6	47.2	41.8	10.2	22.4	0.8
1.800 und mehr	47.5	17.5	25.3	20.9	24.0	1.5	1.4	–
Insgesamt	99.8 ²	99.9 ²	100.0	99.3 ²	100.1	100.0	99.9 ²	99.8 ²

¹ Ergebnis des Mikrozensus. Ohne Selbständige in der Landwirtschaft und mithelfende Familienangehörige aller Wirtschaftsbereiche.

² Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt nach: Mayer, H.-L.: „Erwerbstätigkeit von April 1972 bis April 1974“. In: Wirtschaft und Statistik, 1974, H. 10, S. 700–706.

Die Arbeiter verfügten 1973 über folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 600 DM	9.1 Prozent	55.4 Prozent
- bis zu 800 DM	18.0 Prozent	84.5 Prozent
- bis zu 1.200 DM	76.1 Prozent	99.0 Prozent
- bis zu 1.800 DM	98.5 Prozent	99.8 Prozent
- über 1.800 DM	1.4 Prozent	0.0 Prozent

Somit hatte mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 600 DM. Mehr als vier Fünftel sämtlicher Arbeiterinnen bezogen ein Einkommen bis zu 800 DM, während der entsprechende Anteil bei den männlichen Arbeitern annähernd ein Fünftel betrug. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.200 DM erreichte lediglich 1 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber rund einem Viertel der männlichen Arbeiter.

Die Selbständigen erhielten 1973 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 600 DM	3.8 Prozent	29.2 Prozent
- bis zu 800 DM	7.5 Prozent	42.0 Prozent
- bis zu 1.200 DM	25.6 Prozent	66.4 Prozent
- bis zu 1.800 DM	52.3 Prozent	82.4 Prozent
- über 1.800 DM	47.5 Prozent	17.5 Prozent

Diese Strukturverteilung belegt, daß sich auch bei den Selbständigen die Frauen auf die niedrigeren und die Männer auf die höheren Einkommensgruppen konzentrieren. Rund vier Zehntel der weiblichen gegenüber annähernd einem Zehntel der männlichen Selbständigen bezogen ein Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Drittel der Frauen verfügte über ein Einkommen von mehr als 1.200 DM, während der entsprechende Anteil bei den

Männern drei Viertel betrug. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.800 DM erzielte nur knapp ein Fünftel der weiblichen, aber nahezu die Hälfte der männlichen Selbständigen.

Die Beamten bezogen 1973 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 600 DM	15.6 Prozent	4.0 Prozent
- bis zu 800 DM	19.7 Prozent	8.2 Prozent
- bis zu 1.200 DM	39.1 Prozent	31.2 Prozent
- bis zu 1.800 DM	74.7 Prozent	78.4 Prozent
- über 1.800 DM	25.3 Prozent	20.9 Prozent

Für die Beamten ergibt sich - bedingt durch die große Anzahl weiblicher Lehrer - eine ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen auf die Einkommensklassen. Zwei Fünftel der männlichen und annähernd ein Drittel der weiblichen Beamten hatten ein Nettoeinkommen bis zu 1.200 DM. Rund zwei Drittel der Beamtinnen und drei Fünftel der Beamten verfügten über ein Einkommen von mehr als 1.200 DM. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.800 DM bezogen ein Fünftel der weiblichen und ein Viertel der männlichen Beamten.

Die Aufschlüsselung der weiblichen Erwerbstätigen nach Einkommen und Stellung im Beruf ergibt somit, daß die weiblichen Beamten und Selbständigen die höchsten Einkommen erzielen. Die weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen hingegen, die die überwiegende Mehrheit der weiblichen Erwerbstätigen bilden, beziehen erheblich niedrigere Einkommen als die weiblichen Beamten und Selbständigen. Insbesondere die Arbeiterinnen rangieren am untersten Ende der Einkommensskala. Ihre monatlichen Nettoeinkommen sind erheblich niedriger als die der weiblichen Angestellten. 1973 bezogen rund

85 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber rund 55 Prozent der weiblichen Angestellten ein Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM erzielten weniger als 1 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber rund 12 Prozent der weiblichen Angestellten.

Werden die Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen denen der männlichen Erwerbstätigen gegenübergestellt, so zeigt sich, daß - unabhängig von den aufgeführten Einkommensdifferenzierungen innerhalb der weiblichen Erwerbstätigen und mit Ausnahme der Beamten - die Einkommen der weiblichen Selbständigen, Angestellten und Arbeiterinnen jeweils erheblich niedriger sind als die der männlichen Selbständigen, Angestellten und Arbeiter. Bei den männlichen Erwerbstätigen bezogen 1973 rund drei Viertel der Selbständigen, rund zwei Drittel der Angestellten und rund ein Viertel der Arbeiter ein Nettoeinkommen von mehr als 1.200 DM, während die entsprechenden Anteile bei den weiblichen Erwerbstätigen rund ein Drittel, rund ein Zehntel und rund 1 Prozent betragen. Damit waren die geschlechtsspezifischen Differenzen hinsichtlich der monatlichen Nettoeinkommen bei den Arbeitern am stärksten ausgeprägt. Aber auch bei den Angestellten war der Anteil der Männer, der mehr als 1.200 DM verdiente, doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der Frauen. Hierbei ist zugleich zu berücksichtigen, daß der Anteil der Frauen an den Angestellten überdurchschnittlich hoch ist.

4.3.1.2 Weibliche Erwerbstätige nach Ausbildungsniveau und Einkommensgruppen

Nach den Ergebnissen der Sonderauswertung der 10-Prozent-Stichprobe der Volks- und Berufszählung 1970 im Rahmen einer DIW-Untersuchung (Weißhuhn, G., 1975), in der die Erwerbstätigen auch nach Ausbildungsniveau und

Einkommensklassen erfaßt worden sind, ergeben sich für 1970 erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Verteilung der Erwerbstätigen auf die Einkommensgruppen (Tabelle 43 und 44).

Die Erwerbstätigen mit Grund-/Hauptschulabschluß bezogen 1970 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	9.3 Prozent	60.2 Prozent
- bis zu 800 DM	54.1 Prozent	92.8 Prozent
- bis zu 1.200 DM	95.2 Prozent	99.5 Prozent
- bis zu 1.800 DM	99.8 Prozent	99.9 Prozent
- über 1.800 DM	0.3 Prozent	0.0 Prozent

Hieraus folgt, daß die überwiegende Mehrheit der weiblichen Erwerbstätigen mit Grund-/Hauptschulabschluß sich auf das unterste Ende der Einkommensskala konzentriert. Drei Fünftel von ihnen bezogen ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 500 DM, während der entsprechende Anteil bei den Männern lediglich knapp ein Zehntel betrug. Ein Nettoeinkommen von mehr als 800 DM erzielte weniger als ein Zehntel der weiblichen, aber annähernd die Hälfte der männlichen Erwerbstätigen mit Grund-/Hauptschulabschluß. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.200 DM erreichten rund 5 Prozent der männlichen und 0.4 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen mit Grund-/Hauptschulabschluß.

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Grund-/Hauptschulabschluß war nahezu zwei Fünftel niedriger als das der männlichen Erwerbstätigen mit entsprechendem Bildungsniveau.

Die Erwerbstätigen mit Realschulabschluß verdienten 1970 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

Tabelle 43: Männliche Erwerbstätige nach höchstem Ausbildungsniveau und Nettoeinkommensgruppen 1970¹ (in Prozent)

Einkommensgruppen	Grund-/Haupt- schule	Realschule	Gymnasium	Technikerschule	Berufsfach-/ Fachschule	Ingenieurschule	Hochschule	Betriebliche Berufsausbildung		
								1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre und mehr
Unter 300	3.2	6.6	15.5	0.7	1.6	0.5	0.8	1.5	2.5	3.0
300 bis 500	6.1	7.8	8.3	0.2	2.1	0.3	1.3	2.6	2.8	2.8
500 bis 800	44.8	20.6	14.8	6.1	17.6	1.7	4.8	33.9	27.3	32.5
800 bis 1.200	41.1	34.8	19.2	47.6	44.9	19.8	12.9	52.0	44.9	48.9
1.200 bis 1.800	4.6	24.9	26.7	38.3	26.8	51.2	35.8	9.2	15.6	10.8
1.800 bis 2.500	0.2	3.8	10.4	5.8	5.2	20.0	29.0	0.7	4.4	1.5
2.500 und mehr	0.1	1.4	5.1	1.2	1.7	6.6	15.4	0.2	2.4	0.6
Insgesamt	100.1 ²	99.9 ²	100.0	99.9 ²	99.9 ²	100.1 ²	100.0	100.1 ²	99.9 ²	100.1 ²

¹ 10-Prozent-Stichprobe der Volks- und Berufszählung 1970.

² Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Weißhuhn, G.: Gesamtwirtschaftliche Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1975, Tabelle 25.

Tabelle 44: Weibliche Erwerbstätige nach höchstem Ausbildungsniveau und Nettoeinkommensgruppen 1970¹ (in Prozent)

Einkommensgruppen	Grund-/Haupt- schule	Realschule	Gymnasium	Technikerschule	Berufsfach-/ Fachschule	Ingenieurschule	Hochschule	Betriebliche Berufsausbildung		
								1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre und mehr
Unter 300	19.4	7.8	8.3	2.2	7.2	1.3	2.8	10.5	9.3	9.5
300 bis 500	40.8	20.2	14.6	6.4	18.6	8.1	3.7	28.2	31.2	32.4
500 bis 800	32.6	38.5	25.5	32.1	40.0	16.6	9.9	42.7	41.2	41.0
800 bis 1.200	6.7	29.7	40.4	47.9	29.5	48.1	32.7	17.0	16.2	15.3
1.200 bis 1.800	0.4	3.4	9.8	11.0	4.3	21.8	43.2	1.5	1.9	1.6
1.800 bis 2.500	0.0	0.3	1.1	0.2	0.3	3.6	7.1	0.1	0.1	0.1
2.500 und mehr	0.0	0.2	0.4	0.2	0.1	0.4	0.7	0.0	0.1	0.1
Insgesamt	99.9 ²	100.1 ²	100.1 ²	100.0	100.0	99.9 ²	100.1 ²	100.0	100.0	100.0

¹ 10-Prozent-Stichprobe der Volks- und Berufszählung 1970.

² Abweichungen durch Abrunden.

Zusammengestellt und berechnet nach: Weißhuhn, G.: Gesamtwirtschaftliche Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1975, Tabelle 25.

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	14.4 Prozent	28.0 Prozent
- bis zu 800 DM	35.0 Prozent	66.5 Prozent
- bis zu 1.200 DM	69.8 Prozent	96.2 Prozent
- bis zu 1.800 DM	94.7 Prozent	99.6 Prozent
- über 1.800 DM	5.2 Prozent	0.5 Prozent

Damit hatten zwei Drittel der weiblichen gegenüber rund einem Drittel der männlichen Erwerbstätigen mit Realschulabschluß ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM bezogen nur rund 4 Prozent der Frauen, aber fast ein Drittel der Männer. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erzielten 0.5 Prozent der weiblichen und rund 5 Prozent der männlichen Erwerbstätigen mit Realschulabschluß.

Das monatliche Durchschnittseinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Realschulabschluß lag rund ein Drittel unter dem der männlichen Erwerbstätigen mit Realschulabschluß.

Die Erwerbstätigen mit Abitur bezogen 1970 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	23.8 Prozent	22.9 Prozent
- bis zu 800 DM	38.6 Prozent	48.4 Prozent
- bis zu 1.200 DM	57.8 Prozent	88.8 Prozent
- bis zu 1.800 DM	84.5 Prozent	98.6 Prozent
- über 1.800 DM	15.5 Prozent	1.5 Prozent

Somit erhielten fast die Hälfte der weiblichen und nahezu zwei Fünftel der männlichen Erwerbstätigen mit Abitur ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM erreichten nur rund ein Zehntel der Frauen gegenüber rund zwei Fünftel der Männer. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erzielten rund 2 Prozent der weiblichen gegenüber rund einem Siebtel der männlichen Erwerbstätigen mit Abitur.

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Abitur war annähernd ein Drittel niedriger als das der männlichen Erwerbstätigen mit Abitur.

Die Erwerbstätigen mit Technikerschulabschluß verfügten 1970 über folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	0.9 Prozent	8.6 Prozent
- bis zu 800 DM	7.0 Prozent	40.7 Prozent
- bis zu 1.200 DM	54.6 Prozent	88.6 Prozent
- bis zu 1.800 DM	92.9 Prozent	99.6 Prozent
- über 1.800 DM	7.0 Prozent	0.4 Prozent

Diese Struktur zeigt, daß zwei Fünftel der weiblichen gegenüber weniger als einem Zehntel der männlichen Erwerbstätigen mit Technikerschulabschluß ein monatliches Nettoeinkommen bis zu 800 DM zur Verfügung hatten. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM bezog nur rund ein Zehntel der Frauen, aber nahezu die Hälfte der Männer. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erzielten 0.4 Prozent der weiblichen gegenüber 7 Prozent der männlichen Technikerschulabsolventen.

Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Technikerschulabschluß lag fast ein Drittel unter dem der männlichen Erwerbstätigen mit entsprechendem Abschluß.

Die Erwerbstätigen mit sonstigem Berufsfach- und Fachschulabschluß verfügten 1970 über folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	3.7 Prozent	25.8 Prozent
- bis zu 800 DM	21.3 Prozent	65.8 Prozent

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 1.200 DM	66.2 Prozent	95.3 Prozent
- bis zu 1.800 DM	93.7 Prozent	99.6 Prozent
- über 1.800 DM	6.9 Prozent	0.4 Prozent

Damit hatten zwei Drittel der weiblichen gegenüber rund einem Fünftel der männlichen Erwerbstätigen mit Berufsfach- und Fachschulabschluß ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM bezogen nur rund 5 Prozent der Frauen, aber ein Drittel der entsprechend qualifizierten Männer. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erzielten weniger als 1 Prozent der weiblichen und rund 7 Prozent der männlichen Erwerbstätigen mit Berufsfach- und Fachschulabschluß.

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Berufsfach- und Fachschulabschluß war nahezu zwei Fünftel niedriger als das der männlichen Erwerbstätigen mit entsprechender Qualifikation.

Die Erwerbstätigen mit Ingenieurschulabschluß verdienten 1970 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	0.8 Prozent	9.4 Prozent
- bis zu 800 DM	2.5 Prozent	26.0 Prozent
- bis zu 1.200 DM	22.3 Prozent	74.1 Prozent
- bis zu 1.800 DM	73.5 Prozent	95.9 Prozent
- über 1.800 DM	26.6 Prozent	4.0 Prozent

Somit bezogen auch die weiblichen Ingenieurschulabsolventen erheblich niedrigere Einkommen als die männlichen Ingenieurschulabsolventen. Rund ein Viertel der weiblichen gegenüber rund 3 Prozent der männlichen Ingenieure verfügten über weniger als 800 DM. Rund ein Viertel der Frauen gegenüber mehr als drei Viertel der

Männer erzielten ein Einkommen von mehr als 1.200 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erreichten nur 4 Prozent der Ingenieurinnen, aber mehr als ein Viertel der männlichen Ingenieure.

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Ingenieurschulabschluß lag fast zwei Fünftel unter dem der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen.

Die Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß verfügten 1970 über folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	2.1 Prozent	6.5 Prozent
- bis zu 800 DM	6.9 Prozent	16.4 Prozent
- bis zu 1.200 DM	19.8 Prozent	49.1 Prozent
- bis zu 1.800 DM	55.6 Prozent	92.2 Prozent
- über 1.800 DM	44.4 Prozent	7.8 Prozent

Die weiblichen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß hatten somit ebenfalls geringere Einkommen aufzuweisen als die männlichen Hochschulabsolventen. Mehr als doppelt so viele Akademikerinnen als Akademiker verfügten über ein Einkommen von weniger als 800 DM. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.200 DM bezogen die Hälfte der Frauen und vier Fünftel der Männer. Ein Einkommen von mehr als 1.800 DM erzielte annähernd ein Zehntel der Akademikerinnen, aber fast die Hälfte der Akademiker.

Das monatliche Durchschnittsnettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß war rund 36 Prozent niedriger als das der männlichen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß.

Die Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildung sollen im folgenden nach einjähriger, zweijähriger sowie dreijähriger und längerer Be-

rufsausbildung aufgeschlüsselt werden, da die Analyse der betrieblichen Berufsbildung eine - im Gegensatz zu den männlichen Auszubildenden - wachsende Konzentration der weiblichen Auszubildenden auf kürzere Ausbildungsgänge ergeben hat. Daher soll untersucht werden, inwieweit sich die unterschiedliche Struktur der männlichen und weiblichen Auszubildenden nach der Ausbildungsdauer auf die Entlohnung auswirkt.

Die Erwerbstätigen mit einjähriger betrieblicher Berufsausbildung bezogen 1970 folgende monatliche Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	4.1 Prozent	38.7 Prozent
- bis zu 800 DM	38.0 Prozent	81.4 Prozent
- bis zu 1.200 DM	90.0 Prozent	98.4 Prozent
- bis zu 1.800 DM	99.2 Prozent	99.9 Prozent
- über 1.800 DM	0.9 Prozent	0.1 Prozent

Daraus folgt, daß fast zwei Fünftel der weiblichen Erwerbstätigen mit einer einjährigen betrieblichen Berufsausbildung ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 500 DM zur Verfügung hatten, während der entsprechende Anteil bei den Männern nur rund 4 Prozent betrug. Rund vier Fünftel der Frauen gegenüber rund zwei Fünftel der Männer verdienten weniger als 800 DM. Ein Nettoeinkommen von mehr als 1.200 DM erzielten rund 2 Prozent der Frauen und ein Zehntel der Männer.

Das monatliche Durchschnittseinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit einer einjährigen betrieblichen Berufsausbildung war ein Drittel niedriger als das der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen.

Die Erwerbstätigen mit zweijähriger betrieblicher Berufsausbildung verdienten 1970 folgende monatliche

Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	5.3 Prozent	40.5 Prozent
- bis zu 800 DM	32.6 Prozent	81.5 Prozent
- bis zu 1.200 DM	77.5 Prozent	97.9 Prozent
- bis zu 1.800 DM	93.1 Prozent	99.8 Prozent
- über 1.800 DM	6.8 Prozent	0.2 Prozent

Von den weiblichen Erwerbstätigen mit einer zweijährigen betrieblichen Berufsausbildung verdienten somit zwei Fünftel weniger als 500 DM, während der entsprechende Anteil bei den Männern rund 5 Prozent betrug. Rund vier Fünftel der Frauen gegenüber einem Drittel der Männer bezogen ein Einkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM erzielten nur rund 2 Prozent der Frauen, aber annähernd ein Viertel der Männer.

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit einer zweijährigen betrieblichen Berufsausbildung lag mehr als zwei Fünftel unter dem der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen.

Die Erwerbstätigen mit dreijähriger und längerer betrieblicher Berufsausbildung erhielten 1973 folgende Nettoeinkommen in der jeweiligen Zusammenfassung nach Einkommensgruppen:

<u>Nettoeinkommen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
- bis zu 500 DM	5.8 Prozent	41.9 Prozent
- bis zu 800 DM	38.5 Prozent	82.9 Prozent
- bis zu 1.200 DM	87.2 Prozent	98.2 Prozent
- bis zu 1.800 DM	98.0 Prozent	99.8 Prozent
- über 1.800 DM	2.1 Prozent	0.2 Prozent

Diese Strukturverteilung belegt, daß sich ebenso wie bei den Erwerbstätigen mit einjähriger und zweijähriger betrieblicher Berufsausbildung auch bei den Erwerbstätigen mit dreijähriger und längerer betrieblicher Berufsausbildung die Frauen auf die unteren und die Männer auf die höheren Einkommensgruppen konzentrieren. Von den weiblichen Erwerbstätigen mit einer dreijährigen und längeren betrieblichen Berufsausbildung verdienten rund zwei Fünftel weniger als 500 DM, während der entsprechende Anteil bei den Männern rund 6 Prozent betrug. Rund vier Fünftel der Frauen gegenüber annähernd zwei Fünftel der Männer bezogen ein Nettoeinkommen von weniger als 800 DM. Ein Einkommen von mehr als 1.200 DM erreichten rund 2 Prozent der Frauen und rund 13 Prozent der Männer.

Das monatliche durchschnittliche Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen mit einer dreijährigen und längeren betrieblichen Berufsausbildung war rund ein Drittel niedriger als das der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen.

Die Ergebnisse der Aufschlüsselung der Erwerbstätigen nach Ausbildungsniveau und Einkommensklassen weisen nach, daß ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Einkommen in der Weise besteht, daß mit wachsendem Ausbildungsniveau die Höhe des Durchschnittseinkommens steigt. Die Erwerbstätigen mit dem niedrigsten Ausbildungsniveau bezogen die niedrigsten Einkommen und die Erwerbstätigen mit dem höchsten Qualifikationsniveau erzielten die höchsten Einkommen (Weißhuhn, G., 1975, S. 71). Dies gilt für Frauen jedoch nicht in gleichem Maße. Zwar erzielten ebenso wie bei den männlichen Erwerbstätigen auch bei den weiblichen Erwerbstätigen die Hochschulabsolventen die höchsten Nettoeinkommen, gefolgt von den Ingenieurschulabsolventen und den Technikerschulabsolventen. Die niedrigsten Einkommen hatten ebenfalls sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen

die Grund- beziehungsweise Hauptschulabsolventen ohne Berufsausbildung. Eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung hingegen wirkt sich bei den weiblichen Erwerbstätigen nicht in gleicher Weise auf die Höhe des Nettoeinkommens aus wie bei den männlichen Erwerbstätigen. Die männlichen Erwerbstätigen mit einer einjährigen betrieblichen Berufsausbildung verdienten 1970 durchschnittlich weniger als die männlichen Erwerbstätigen mit einer zweijährigen sowie einer dreijährigen und längeren betrieblichen Berufsausbildung. Die weiblichen Erwerbstätigen mit einer einjährigen betrieblichen Berufsausbildung hingegen verdienten 1970 durchschnittlich geringfügig mehr als die weiblichen Erwerbstätigen mit einer zweijährigen sowie einer dreijährigen und längeren betrieblichen Berufsausbildung. Daraus folgt, daß sich bei einer längeren Dauer der betrieblichen Berufsausbildung das durchschnittliche Nettoeinkommen der Frauen - im Gegensatz zu den Männern - nicht erhöht.

Werden die nach dem jeweils höchsten Ausbildungsniveau aufgeschlüsselten Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen denen der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen gegenübergestellt, so zeigt sich nach den Ergebnissen sowohl des Mikrozensus 1964 (Hegelheimer, A., 1968, S. 93-133) als auch der 10-Prozent-Stichprobe der Volks- und Berufszählung 1970, daß - unabhängig von den aufgeführten Einkommensdifferenzierungen innerhalb der weiblichen Erwerbstätigen - die Nettoeinkommen der Frauen in sämtlichen Ausbildungsqualifikationen erheblich niedriger sind als die der Männer. Dies gilt sowohl für die an Berufsfach- und Fachschulen überwiegend in traditionell weiblichen Berufen als auch für die an Technikerschulen und Ingenieurschulen in technischen Berufen ausgebildeten Frauen sowie für Frauen mit Hochschulabschluß. 1970 waren die durchschnittlichen Nettoeinkommen der weiblichen Erwerbstätigen in sämtlichen Ausbildungsqualifikationen etwa ein Drittel bis zwei

Fünftel niedriger als die der entsprechend qualifizierten männlichen Erwerbstätigen. Hieraus folgt, daß Frauen in bezug auf die Entlohnung benachteiligt werden.

Die Diskriminierung der erwerbstätigen Frauen hinsichtlich ihrer Entlohnung wird auch bei den leitenden Angestellten sichtbar. Die in der Kienbaum-Gehaltsstrukturuntersuchung 1975 erfaßten weiblichen Angestellten erzielten einen um durchschnittlich ein Fünftel niedrigeren Verdienst als die männlichen leitenden Angestellten.

Weibliche Hochschulabsolventen in Führungspositionen bezogen ein durchschnittlich fast zwei Fünftel niedrigeres Gehalt als männliche Hochschulabsolventen in Führungspositionen. Frauen in Leitungsfunktionen innerhalb der Geschäftsleitungsebene verdienten fast ein Siebtel und unterhalb der Geschäftsleitungsebene rund ein Viertel weniger als Männer in entsprechenden dispositiven Funktionen. Die Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen leitenden Angestellten bestanden in sämtlichen Unternehmensgrößen, waren aber je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich hoch. Sie betragen in Unternehmen bis zu 250 Beschäftigten rund ein Drittel, in Unternehmen über 1.000 Beschäftigten rund ein Siebtel und waren mit weniger als einem Zehntel in Unternehmen mit 250 bis 1.000 Beschäftigten am geringsten (Evers, H., 1976, S. 10).

4.3.2 Verdienste weiblicher Angestellter

Im folgenden werden die Verdienste der weiblichen Angestellten analysiert. Dabei soll insbesondere untersucht werden, ob und inwieweit die geringere berufliche Qualifikation der Frauen in der Einstufung der weiblichen Angestellten in den Leistungsgruppen ihren Niederschlag

findet, welchen Einfluß die Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf die Berufe und Wirtschaftszweige auf die Verdienste der weiblichen Angestellten hat sowie ob geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Entlohnung der Angestellten innerhalb der Leistungsgruppen bestehen.

4.3.2.1 Verdienste nach Leistungsgruppen

Nach den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972, in der vom Statistischen Bundesamt die Verdienste repräsentativ ausgewählter vollzeitbeschäftigter Angestellter im Bereich des Produzierenden Gewerbes, in Teilen des Handels und des Verkehrsgewerbes sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe erhoben wurden, betrug der monatliche Bruttoverdienst der männlichen Angestellten im Oktober 1972 2.032 DM und der monatliche Bruttoverdienst der weiblichen Angestellten 1.236 DM (Betz, G., 1975, S. 368-371). Damit lag der Bruttomonatsverdienst der weiblichen Angestellten im Durchschnitt aller erfaßten Wirtschaftsbereiche um rund 40 Prozent unter dem der männlichen Angestellten.

Trotz dieser 1972 bestehenden hohen Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Angestellten hat im Zeitablauf seit 1960 eine Änderung zugunsten einer Nivellierung dieser Verdienstdifferenzen stattgefunden (Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966, S. 82, 383; Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau, 1972, S. 34 ff., 80 ff.; Verdienste der Arbeitnehmer in Industrie und Handel, 1974, S. 287 f.; Zur Struktur der Angestellten-schaft, 1969, S. 309-313). Nach den Ergebnissen der laufenden Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes in der Industrie, im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe betrug der Verdienstabstand

zwischen männlichen und weiblichen Angestellten im Jahre 1960 noch rund 44 Prozent (Betz, G., 1975, S. 368-371).

Hierbei handelt es sich jeweils um Durchschnittsverdienste. Im Durchschnittsverdienst finden Faktoren wie die Verteilung der Angestellten auf Leistungsgruppen, Beschäftigungsarten, Wirtschaftszweige und Altersgruppen ihren Niederschlag. Daraus folgt, daß die hohe Differenz zwischen den Durchschnittsverdiensten der männlichen und weiblichen Angestellten zum Teil auf die unterschiedliche Verteilung auf Leistungsgruppen, Wirtschaftszweige usw. zurückzuführen ist. Um differenziertere Informationen über die Verdienste weiblicher Angestellter zu erhalten, sollen die Angestellten daher nach ihrer Verteilung auf Leistungsgruppen, Beschäftigungsarten, Wirtschaftszweige und Altersgruppen aufgeschlüsselt werden.

Die Aufgliederung der Angestellten nach der Verteilung auf die Leistungsgruppen ergibt für 1972 folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen zwischen männlichen und weiblichen Angestellten in bezug auf die Bruttomonatsverdienste (Tabelle 45):

- In der Leistungsgruppe Ib (Angestellte in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis mit einem monatlichen Gehalt unter 4.500 DM) waren 4.9 Prozent der männlichen und 0.4 Prozent der weiblichen Angestellten eingruppiert. Der Bruttomonatsverdienst der weiblichen Angestellten lag annähernd ein Viertel unter dem der männlichen Angestellten.
- In der Leistungsgruppe II (Angestellte mit selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis) waren 29.8 Prozent der männlichen und 5.2 Prozent der weiblichen Angestellten eingestuft. Der Bruttomonatsverdienst der weiblichen Angestellten war ein Fünftel niedriger als der Verdienst der männlichen Angestellten.

Tabelle 45: Bruttomonatsverdienste und Struktur der vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Leistungsgruppen 1972¹

Leistungsgruppen	Männliche Angestellte		Weibliche Angestellte		Struktur Prozent
	Bruttomonats- verdienst	Struktur	Bruttomonatsverdienst	Struktur	
	DM	Prozent	DM	Prozent ²	
Ib	3.197	4.9	2.480	77.6	0.4
II	2.414	29.8	1.940	80.4	5.2
III	1.833	51.4	1.435	76.2	36.5
IV	1.380	12.3	1.068	77.4	48.2
V	1.192	1.6	886	74.3	9.7

¹ Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972.

² In Prozent der Verdienste der männlichen Angestellten in den entsprechenden Leistungsgruppen.

Zusammengestellt nach: Betz, G.: „Die Verdienste der männlichen und weiblichen Angestellten“. In: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 26 (1975), 12, S. 368–371.

Tabelle 46: Bruttostundenverdienste und Struktur der vollzeitbeschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen 1972¹

Leistungsgruppen	Männliche Arbeiter		Weibliche Arbeiter		Struktur Prozent
	Bruttostunden- verdienst	Struktur	Bruttostundenverdienst	Struktur	
	DM	Prozent	DM	Prozent ²	
1	8.64	58.0	6.45	74.7	5.6
2	7.66	29.6	5.86	76.5	44.5
3	7.08	12.8	5.62	79.4	49.9

¹ Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972.

² In Prozent der Verdienste der männlichen Arbeiter in den entsprechenden Leistungsgruppen.

Zusammengestellt nach: Betz, G.: „Die Verdienste männlicher und weiblicher Arbeiter“. In: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 26 (1975), 11, S. 336–339.

- In der Leistungsgruppe III (Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten) waren 51.4 Prozent der männlichen und 36.5 Prozent der weiblichen Angestellten eingesetzt. Die weiblichen Angestellten bezogen ein fast ein Viertel niedrigeres Bruttoeinkommen als die männlichen Angestellten.
- In der Leistungsgruppe IV (Angestellte ohne Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzt) waren 12.3 Prozent der männlichen und 48.2 Prozent der weiblichen Angestellten tätig. Die weiblichen Angestellten hatten ein nahezu ein Viertel niedrigeres Bruttoeinkommen aufzuweisen als die männlichen Angestellten.
- In der Leistungsgruppe V (Angestellte in einfacher schematischer oder mechanischer Tätigkeit, deren Ausübung keine Berufsausbildung erfordert) waren 1.6 Prozent der männlichen und 9.7 Prozent der weiblichen Angestellten eingruppiert. Der Bruttomonatsverdienst der weiblichen Angestellten lag rund ein Viertel unter dem der männlichen Angestellten.

Diese Strukturverteilung macht sichtbar, daß geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Entlohnung der Angestellten in den einzelnen Leistungsgruppen bestehen. Die Verdienste der Frauen waren in sämtlichen Leistungsgruppen niedriger als die Verdienste der Männer. Der geringste Abstand zwischen den Bruttoverdiensten der männlichen und weiblichen Angestellten bestand in der Leistungsgruppe II mit rund 20 Prozent, und die größte Differenz bestand in der untersten Leistungsgruppe V mit rund 26 Prozent.

Damit ist im Zeitablauf seit Mitte der sechziger Jahre keine Änderung zugunsten einer Nivellierung der Ein-

kommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Angestellten innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen eingetreten. Nach den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966 bezogen die Frauen in sämtlichen Leistungsgruppen ein etwa ein Fünftel bis ein Viertel niedrigeres Einkommen als die Männer (Zur Struktur der Angestelltenschaft, 1969, S. 309-313). Zu gleichen Ergebnissen gelangen auch Studien, in denen unter anderem die Verdienste der weiblichen Angestellten erfaßt wurden (Hofbauer, H., 1974, S. 528-539; Friedrich, H., u.a., 1973, Tabelle 31 und 32).

Die Ergebnisse der Aufschlüsselung der Angestellten nach Leistungsgruppen machen jedoch auch sichtbar, daß die geschlechtsspezifischen Differenzen in bezug auf die Verdienste in sämtlichen Leistungsgruppen geringer waren als beim Durchschnittsverdienst der weiblichen Angestellten. Während die Bruttomonatsverdienste der weiblichen Angestellten in den einzelnen Leistungsgruppen jeweils etwa ein Fünftel bis ein Viertel niedriger waren als die der männlichen Angestellten, lag der Durchschnittsbruttoverdienst sämtlicher weiblicher Angestellter um annähernd zwei Fünftel unter dem der männlichen Angestellten. Dies ist zum Teil auf die unterschiedliche Verteilung der männlichen und weiblichen Angestellten auf die Leistungsgruppen zurückzuführen. Die männlichen Angestellten waren mit rund einem Drittel in erheblich höherem Maße als die weiblichen Angestellten in den oberen Leistungsgruppen I und II eingestuft und erzielten somit höhere Einkommen. Die Mehrheit der weiblichen Angestellten hingegen war in den unteren Leistungsgruppen IV und V eingesetzt und bezog niedrigere Einkommen (Tabelle 45). Wären die Frauen in gleicher Weise wie die Männer auf die Leistungsgruppen verteilt, dann hätte der Durchschnittsverdienst der weiblichen Angestellten rund ein Fünftel statt rund zwei Fünftel unter dem Durch-

schnittsverdienst der männlichen Angestellten gelegen (Betz, G., 1975, S. 368-371). Damit sind die niedrigeren Verdienste der weiblichen Angestellten zu einem erheblichen Teil durch die Eingruppierung der Frauen in den unteren Leistungsgruppen bedingt. Da bei den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes die Qualifikationsstruktur maßgeblicher Bestimmungsfaktor für die Einstufung in den Leistungsgruppen ist, kann somit die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die geringeren Verdienste der weiblichen Angestellten in beträchtlichem Maße auf die im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Qualifikation der Frauen zurückzuführen sind.

4.3.2.2 Verdienste nach Beschäftigungsarten

Neben der Verteilung auf die Leistungsgruppen werden die Durchschnittsverdienste der Angestellten durch die Verteilung auf die Art der Beschäftigung als kaufmännische Angestellte, technische Angestellte und Meister beeinflusst. Die Aufschlüsselung der Angestellten nach der Beschäftigungsart ergibt, daß von den männlichen Beschäftigten im Oktober 1972 58.4 Prozent als kaufmännische Angestellte, 29.2 Prozent als technische Angestellte und 12.4 Prozent als Meister tätig waren. Die weiblichen Angestellten hingegen waren mit rund 95 Prozent nahezu ausschließlich als kaufmännische Angestellte beschäftigt.

Die Aufschlüsselung der Angestellten nach Beschäftigungsart und Einkommen ergibt folgende geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Entlohnung von Männern und Frauen (Betz, G., 1975, S. 368-371):

- Bei den kaufmännischen Angestellten lag der Bruttoverdienst der Frauen rund ein Drittel unter dem der Männer.

- Bei den technischen Angestellten war der Verdienst der Frauen ebenfalls rund ein Drittel niedriger als der Verdienst der Männer.
- Bei den Meistern bezogen die Frauen ein fast ein Drittel niedrigeres Einkommen als die Männer.

Dies belegt, daß die weiblichen kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister 1972 ein rund ein Drittel niedrigeres Einkommen als die Männer der entsprechenden Beschäftigungsart erhielten.

Die Aufgliederung der Angestellten nach Beschäftigungsart und Einkommen zeigt jedoch auch, daß die technischen Angestellten höhere Bruttomonatsverdienste erzielten als die kaufmännischen Angestellten. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Verdienste der männlichen und weiblichen kaufmännischen Angestellten lagen aufgrund der Höherbewertung der technischen gegenüber der kaufmännischen Qualifikation jeweils rund ein Zehntel unter den Verdiensten der technischen Angestellten. Wären die Frauen in gleicher Weise wie die Männer auf die Beschäftigungsarten verteilt, dann hätte der Durchschnittsverdienst der weiblichen Angestellten rund ein Drittel statt rund zwei Fünftel unter dem Durchschnittsverdienst der männlichen Angestellten gelegen (Betz, G., 1975, S. 368-371). Hieraus kann die Schlußfolgerung. Dies legt nahe, daß die geringeren Verdienste der weiblichen Angestellten neben der geringeren beruflichen Qualifikation auch auf die Konzentration der Frauen auf nahezu ausschließlich kaufmännische Berufe zurückzuführen sind.

4.3.2.3 Verdienste nach Wirtschaftszweigen

Die Durchschnittsverdienste der Angestellten werden weiterhin durch die unterschiedliche Verteilung der

männlichen und weiblichen Angestellten auf die einzelnen Wirtschaftszweige, zwischen denen zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Bruttomonatsgehälter der Angestellten bestehen, beeinflußt (Betz, G., 1975, S. 368-371).

Im Handel sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in denen im Oktober 1972 mehr als die Hälfte der weiblichen gegenüber weniger als einem Drittel der männlichen Angestellten beschäftigt waren, waren die Verdienste niedriger als im Durchschnitt der in die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972 einbezogenen Wirtschaftsbereiche. Die Differenz zwischen den Verdiensten der männlichen und weiblichen Angestellten betrug annähernd zwei Fünftel im Handel und nahezu ein Drittel im Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Überdurchschnittlich hohe Gehälter wurden in der Energiewirtschaft und Wasserversorgung, im Bergbau, in den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien, in den Investitionsgüterindustrien, im Baugewerbe und im Verkehrsgewerbe erzielt. Hierbei handelt es sich um Wirtschaftszweige mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil.

Dies deutet darauf hin, daß in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil männlicher Angestellter höhere Verdienste erzielt werden als in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil weiblicher Angestellter. Beispielsweise standen 1972 die Angestellten in der Mineralölverarbeitung an der Spitze und die Angestellten im Einzelhandel am unteren Ende der Gehaltsskala.

Darüber hinaus war im Produzierenden Gewerbe in den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien, den Investitionsgüterindustrien und im Baugewerbe sowie im Verkehrsgewerbe der Anteil der männlichen Angestellten, der in den oberen Leistungsgruppen I und II eingruppiert war, höher als im Durchschnitt der erfaßten Wirtschaftsbereiche. Dies kann dahingehend interpretiert werden,

daß der Frauenanteil in den einzelnen Wirtschaftszweigen um so geringer wird, je höher der Anteil der in den oberen Leistungsgruppen eingestuften Angestellten ist.

Hätten sich 1972 die Frauen in gleicher Weise wie die Männer auf die Wirtschaftszweige verteilt, dann hätte der Durchschnittsverdienst der weiblichen Angestellten rund ein Drittel statt rund zwei Fünftel unter dem Durchschnittsverdienst der männlichen Angestellten gelegen (Betz, G., 1975, S. 368-371). Hieraus kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die geringeren Verdienste der weiblichen Angestellten neben der geringeren beruflichen Qualifikation und der Konzentration der Frauen auf nahezu ausschließlich kaufmännische Berufe auch auf die unterschiedliche Struktur der Angestellten nach Wirtschaftszweigen zurückzuführen sind.

4.3.2.4 Verdienste nach Altersgruppen

Die geringeren Durchschnittsverdienste der weiblichen Angestellten sind weiterhin zum Teil auf die unterschiedliche Altersstruktur männlicher und weiblicher vollzeitbeschäftigter Angestellter zurückzuführen. Nach den Resultaten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972 waren rund zwei Fünftel der weiblichen gegenüber lediglich rund einem Zehntel der männlichen Angestellten jünger als 25 Jahre. Damit beeinflussen die niedrigeren Anfangsgehälter die Durchschnittsverdienste der weiblichen Angestellten in erheblich stärkerem Maße als die der männlichen Angestellten. Wären die weiblichen Angestellten in gleicher Weise wie die männlichen Angestellten auf die Altersgruppen verteilt, dann hätte der Durchschnittsverdienst der weiblichen Angestellten ein Drittel statt rund zwei Fünftel

unter dem Durchschnittsverdienst der männlichen Angestellten gelegen (Betz, G., 1975, S. 368-371). Somit ist die Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Angestellten zusätzlich auch durch die unterschiedliche Altersstruktur bedingt. Vergleichbare Ergebnisse hinsichtlich des Zusammenhangs von Alter und Einkommen weisen empirische Erhebungen auf, in denen unter anderem der Einfluß des Alters weiblicher Arbeitnehmer auf ihren Verdienst untersucht wird (Pross, H., 1973, S. 25; Sullerot, E., 1972, S. 163; Überfordert durch Lärm, Tempo, Licht, Schmutz, 1974, S. 17 f.; Weltz, F., 1971, S. 201-215).

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Angestellten, die im Zeitablauf seit 1960 insgesamt geringer geworden sind, zum überwiegenden Teil durch strukturelle Unterschiede bedingt sind:

- Die weiblichen Angestellten konzentrieren sich auf die unteren Leistungsgruppen und beziehen niedrigere Einkommen als die männlichen Angestellten, die in erheblich stärkerem Maße in den oberen Leistungsgruppen eingestuft sind und höhere Verdienste erzielen;
- die weiblichen Angestellten sind im Gegensatz zu den männlichen Angestellten nahezu ausschließlich in kaufmännischen Berufen, in denen im Vergleich zu den technischen Berufen geringere Verdienste erzielt werden, beschäftigt;
- die Mehrheit der weiblichen Angestellten ist in Wirtschaftszweigen tätig, in denen unter dem Durchschnitt sämtlicher Wirtschaftsbereiche liegende Gehälter gezahlt werden;
- die weiblichen Angestellten sind durchschnittlich jünger als die männlichen Angestellten und beziehen somit in stärkerem Maße als die Männer Anfangsgehälter.

4.3.3 Verdienste weiblicher Arbeiter

Im folgenden werden die Verdienste der Arbeiterinnen analysiert. Dabei soll - analog zu den weiblichen Angestellten - untersucht werden, ob und inwieweit die geringere berufliche Qualifikation der Frauen in der Einstufung der Arbeiterinnen in den Leistungsgruppen ihren Niederschlag findet, welchen Einfluß die Struktur der Arbeiterinnen nach Wirtschaftszweigen auf ihre Einkommen hat sowie ob geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Entlohnung der Arbeiter innerhalb der Leistungsgruppen bestehen.

4.3.3.1 Verdienste nach Leistungsgruppen

Nach den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972, in der vom Statistischen Bundesamt die Verdienste repräsentativ ausgewählter vollzeitbeschäftigter Arbeiter im Bereich des Produzierenden Gewerbes sowie in Teilen des Handels und des Verkehrsgewerbes erhoben wurden, betrug der wöchentliche Bruttoverdienst der männlichen Arbeiter im Oktober 1972 368 DM und der wöchentliche Bruttoverdienst der Arbeiterinnen 236 DM. Damit lag der Verdienst der Arbeiterinnen rund 36 Prozent unter dem Verdienst der männlichen Arbeiter.

Trotz dieser 1972 bestehenden hohen Verdienstdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern hat im Zeitablauf seit 1960 - wie auch bei den Angestellten - eine Änderung zugunsten einer Nivellierung dieser Einkommensdifferenzen stattgefunden (Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau, 1972, S. 34 ff.; Decken, W. v.d., 1975, S. 806-812; Verdienste der Arbeitnehmer in Industrie und Handel, 1974, S. 287 f.; Zur Struktur der Arbeiterschaft, 1969, S. 143-148). Nach den Ergebnissen

der laufenden Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes betrug die Differenz in den Bruttowochenverdiensten zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern in der Industrie 1960 rund 40 Prozent (Betz, G., 1975, S. 336-339).

Hierbei handelt es sich wiederum um Durchschnittsverdienste. Um differenziertere Informationen über die Einkommen der Arbeiterinnen zu erhalten, soll daher im folgenden die Struktur der weiblichen Arbeiter im Vergleich zu den männlichen Arbeitern nach Leistungsgruppen, geleisteter Arbeitszeit, Lohnformen und Wirtschaftszweigen untersucht werden.

Die Aufgliederung der Arbeiter nach Leistungsgruppen ergibt für 1972 folgende geschlechtsspezifische Differenzierungen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern in bezug auf die Verteilung auf die Leistungsgruppen sowie auf die Bruttostundenverdienste (Tabelle 46):

- In der Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter) waren 58.0 Prozent der männlichen Arbeiter und 5.6 Prozent der Arbeiterinnen eingruppiert. Der Bruttostundenverdienst der Arbeiterinnen lag ein Viertel unter dem der Arbeiter.
- In der Leistungsgruppe 2 (Arbeiter in angelernter Tätigkeit) waren 29.6 Prozent der männlichen und 44.5 Prozent der weiblichen Arbeiter eingestuft. Der Bruttostundenverdienst der Arbeiterinnen war nahezu ein Viertel niedriger als der Verdienst der männlichen Arbeiter.
- In der Leistungsgruppe 3 (Arbeiter in ungelernter Tätigkeit) waren 12.4 Prozent der männlichen und 49.9 Prozent der weiblichen Arbeiter eingesetzt. Die Arbeiterinnen bezogen einen um ein Fünftel geringeren Bruttostundenverdienst als die männlichen Arbeiter.

Aus dieser Verteilung folgt, daß geschlechtsspezifische Differenzierungen hinsichtlich der Entlohnung der Arbeiter innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen bestehen. Die Verdienste der Frauen waren in allen Leistungsgruppen niedriger als die Verdienste der Männer. Der geringste Abstand zwischen den Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Arbeiter bestand bei den Ungelernten und der größte Abstand bestand bei den Facharbeitern. Nur wenige Frauen erreichten die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Arbeiter. Von jeweils 100 Arbeiterinnen in den einzelnen Leistungsgruppen erreichten beziehungsweise überschritten den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der männlichen Arbeiter in der

- Leistungsgruppe 1 6 Arbeiterinnen,
- Leistungsgruppe 2 6 Arbeiterinnen,
- Leistungsgruppe 3 7 Arbeiterinnen.

Selbst die ungelernten männlichen Arbeiter erzielten in der Regel höhere Verdienste als die weiblichen Facharbeiter (Decken, W. v.d., 1975, S. 806-812).

Obgleich die Arbeiterinnen 1972 in allen Leistungsgruppen geringere Verdienste erreichten als die männlichen Arbeiter, hat gegenüber 1962 eine Änderung zugunsten einer Nivellierung der Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern innerhalb der Leistungsgruppen stattgefunden (Decken, W. v.d., 1975, S. 806-812; Zur Struktur der Arbeiterschaft, 1969, S. 143-148). Zu gleichen Ergebnissen gelangen Studien, in denen unter anderem die Verdienste der Arbeiterinnen erfaßt wurden (Hofbauer, H., 1974, S. 528-539; Friedrich, H., u.a., 1973, Tabelle 31 und 32; Weber, M., 1972, S. 673-687).

Die Ergebnisse der Aufschlüsselung der Arbeiter nach Leistungsgruppen machen jedoch auch sichtbar, daß die

geschlechtsspezifischen Differenzen hinsichtlich der Entlohnung innerhalb der Leistungsgruppen geringer sind als beim Durchschnittsstundenverdienst. Während die Stundenlöhne der Arbeiterinnen in den einzelnen Leistungsgruppen ein Fünftel bis ein Viertel niedriger waren als die Stundenlöhne der männlichen Arbeiter, lag der Bruttostundenverdienst der Arbeiterinnen nahezu ein Drittel unter dem der männlichen Arbeiter. Dies wird zum Teil durch die unterschiedliche Verteilung der männlichen und weiblichen Arbeiter auf die Leistungsgruppen bewirkt.

Die männlichen Arbeiter waren mit annähernd drei Fünftel überwiegend in der Leistungsgruppe 1 als Facharbeiter eingestuft und erzielten somit höhere Einkommen. Die Arbeiterinnen hingegen waren nahezu ausschließlich in den Leistungsgruppen 2 und 3 als Angelernte und Ungerlernte eingesetzt und bezogen niedrigere Löhne. Hätten sich die Arbeiterinnen in gleicher Weise wie die männlichen Arbeiter auf die Leistungsgruppen verteilt, dann wären die Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern erheblich geringer gewesen. Hieraus folgt, daß die niedrigeren Verdienste der Arbeiterinnen zu einem erheblichen Teil durch ihre Eingruppierung in den Leistungsgruppen 2 und 3 bedingt sind.

Da die Qualifikationsstruktur ein wesentlicher Faktor für die Eingruppierung in den Leistungsgruppen ist, ergibt sich somit einerseits die Schlußfolgerung, daß die geringeren Löhne der Arbeiterinnen - ebenso wie auch bei den Angestellten - in erheblichem Maße auf die geringere berufliche Qualifikation der Frauen zurückzuführen sind. Andererseits ist in der Analyse der betrieblichen Berufsbildung jedoch sichtbar geworden, daß 1970 rund ein Drittel der weiblichen Erwerbstätigen eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen

hatte (Tabelle 1) und 1971 rund ein Zehntel aller weiblichen Auszubildenden auf industrielle Ausbildungsberufe entfielen (Tabelle 7). Dies wiederum erlaubt die Schlußfolgerung, daß Frauen im Gegensatz zu den Männern weniger entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation, als vielmehr unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation nach einer tätigkeitsbezogenen Arbeits- beziehungsweise Arbeitsplatzbewertung in den unteren Leistungsgruppen eingestuft werden.

Sullerot gelangt in einer empirischen Erhebung über die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Europäischen Gemeinschaft ebenfalls zu dem Resultat, daß für Frauen nicht in gleichem Maße wie für männliche Erwerbstätige ein Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Eingruppierung in den Leistungsgruppen und damit der Lohnfindung besteht (Sullerot, E., 1972, S. 156). Radke und Rathert gelangen in einer Untersuchung über die Entwicklung der Tariflöhne und Effektivverdienste der Frauen in der Metallindustrie zu dem Ergebnis, daß die betriebliche Einstufung der Arbeiterinnen in den Lohngruppen vielfach betriebspolitisch bedingt ist und unabhängig von der Qualifikation vorgenommen wird (Radke, O., und Rathert, W., 1964, S. 63 ff.). Beispielsweise wurden Arbeitsplätze geschaffen, die so definiert sind, daß sie in der Regel ausschließlich Frauen angeboten werden und deren Entlohnung geringer ist als die der ungelernten männlichen Arbeiter (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1973, S. 22 ff.).

Im Gegensatz zu den Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes, in denen lediglich 3 Leistungsgruppen ausgewiesen werden, bestehen in den meisten Tarifverträgen 10 bis 12 Lohngruppen. Die Lohngruppenrelationen sind zumeist in Mantel- beziehungsweise Lohnrahmentarifverträgen mit längeren Laufzeiten verankert.

Am untersten Ende der Lohngruppenskala, den un- und angelernten Tätigkeiten vorgeschaltet, sind die "körperlich leichten" un- und angelernten Tätigkeiten eingestuft (Daten, Fakten, Hinweise zur Frauenerwerbsarbeit, 1973, S. 32). Dabei wird körperlich leichte Arbeit in der Regel als physisch leichte Arbeit im Sinne von geringer Muskelbelastung definiert. Die Belastung der Sinne und Nerven durch die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderliche Aufmerksamkeit, Konzentration, Schnelligkeit usw. wird hierbei nicht berücksichtigt. Diese "körperlich leichten" Arbeiten, die in den Tarifverträgen zum Teil als "üblicherweise von Frauen auszuführende Arbeiten" bezeichnet werden (Daten, Fakten, Hinweise zur Frauenerwerbsarbeit, 1973, S. 21-31; Pinl, C., 1974, S. 58-69), werden in der Regel Frauen zugewiesen.

"Körperlich leichte" Arbeit wird in den Tariflöhnen teilweise Teil erheblich geringer bewertet als "körperlich schwere" ungelernete und angelernte Arbeit. Dies gilt selbst dann, wenn zu ihrer Ausübung erhöhte Aufmerksamkeit und Konzentration sowie besondere Schnelligkeit und Geschicklichkeit erforderlich sind (Frauenarbeit 1968-1970, o.J., S. 77 ff.). Trotz einer Verbesserung der Lohnrelation der untersten Lohngruppen zu den Facharbeiterlöhnen im Zeitablauf seit 1950 betrug 1973 der Lohn für körperlich leichte ungelernete Arbeit im Querschnitt der wichtigsten Tarifverträge durchschnittlich sieben Zehntel und für körperlich leichte angelernte Arbeit vier Fünftel des (einfachen) Facharbeiterlohnes. Der Lohn für "körperlich Schwere" ungelernete und angelernte Arbeit betrug 83 bis 96 Prozent des Facharbeiterlohnes (Daten, Fakten, Hinweise zur Frauenerwerbsarbeit, 1973, S. 32 f.).

Insgesamt ergibt sich somit eine Diskriminierung der Frauen im Entlohnungssystem nicht nur dadurch, daß sie in erheblichem Maße unabhängig von ihrer Qualifikation

in den untersten Lohngruppen eingestuft werden, sondern zusätzlich auch dadurch, daß die Tätigkeiten in den untersten Lohngruppen in der Regel als Frauenarbeitsplätze definiert sind. Dies erlaubt die Schlußfolgerung, daß der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau, der im Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation von 1955, in einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts von 1955, in Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957 sowie in § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 postuliert ist, bisher noch nicht verwirklicht ist.

Die Meinung erwerbstätiger Frauen über die Realisierung des Prinzips der Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit ist unterschiedlich. Nach den Resultaten empirischer Untersuchungen, in denen unter anderem Angaben über die Entlohnung von Frauen erhoben wurden, vertreten Frauen nur zum Teil die Meinung, daß das Prinzip geschlechtsneutraler leistungsgerechter Entlohnung nicht verwirklicht ist (Arbeitnehmerinnen 1972, 1972, S. 8 f.; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 14; Gleichberechtigung - Chancengleichheit - Partnerschaft, 1973, S. 5 f.; Pross, H., 1973, S. 30 f.; Überfordert durch Tempo, Lärm, Licht, Schmutz, 1974, S. 2 f.; Weltz, F., 1971, S. 201-215).

4.3.3.2 Verdienste nach geleisteter Arbeitszeit

Die Höhe des Bruttowochenverdienstes wird durch die Faktoren Bruttostundenverdienst und geleistete Wochenarbeitszeit bestimmt. In der geleisteten Wochenarbeitszeit sind die mit einem Zuschlag vergüteten Mehrarbeitsstunden enthalten. Die Mehrarbeitszeit von Frauen ist jedoch gesetzlich begrenzt. Eine mehr als achtstündige tägliche Arbeitszeit für Frauen ist erschwert, eine mehr als zehnstündige tägliche Arbeitszeit ist unzu-

lässig (Lüthgen, B., 1964, S. 25). Somit sind die geringeren Durchschnittseinkommen der Arbeiterinnen unter anderem auf die im Vergleich zu den Männern kürzere tägliche beziehungsweise wöchentliche Arbeitszeit der Frauen zurückzuführen (Pross, H., 1973, S. 26; Sullerot, E., 1972, S. 163).

Nach der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeiter im Oktober 1972 45.1 Stunden einschließlich Mehrarbeitsstunden und die der weiblichen Arbeiter 41.0 Stunden einschließlich Mehrarbeitsstunden. Bei gleicher durchschnittlicher Wochenarbeitszeit der Arbeiterinnen wären die Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern geringer gewesen. Bei gleicher wöchentlicher Arbeitszeit und gleicher Verteilung auf die Leistungsgruppen wie die männlichen Arbeiter hätte der Durchschnittswochenverdienst der Arbeiterinnen annähernd ein Viertel statt rund ein Drittel unter dem Durchschnittsverdienst der männlichen Arbeiter gelegen (Betz, G., 1975, S. 336-339). Hieraus kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Differenzen zwischen den Bruttowochenverdiensten der männlichen und weiblichen Arbeiter zu einem erheblichen Teil auf die kürzere wöchentliche Arbeitszeit der Frauen sowie auf ihre unterschiedliche Verteilung auf die Leistungsgruppen zurückzuführen sind.

4.3.3.3 Verdienste nach Lohnformen

Ebenfalls von Relevanz für den Durchschnittsverdienst ist die Lohnform. Dabei wird unterschieden zwischen Zeitlohn, Leistungslohn und Mischlohn. Beschäftigte mit Leistungslohn erzielen in der Regel höhere Stundenverdienste als Beschäftigte mit Zeitlohn (Betz, G.,

1975, S. 336-339; Decken, W. v.d., 1975, S. 806-812). Hieraus folgt, daß die Durchschnittsverdienste in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil von Arbeitern mit Leistungslohn höher sein dürften als in Wirtschaftszweigen mit einem niedrigen Anteil von Arbeitern mit Leistungslohn. Nach den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1972 bezog die überwiegende Mehrheit der Arbeiter Zeitlohn. Fast vier Fünftel der Männer gegenüber drei Fünftel der Frauen erhielten Zeitlohn, und nahezu ein Fünftel der Männer gegenüber annähernd einem Drittel der Frauen bezogen Leistungslohn. Überdurchschnittlich häufig wurde Zeitlohn in den Nahrungs- und Genußmittelindustrien, Leistungslohn in den Investitionsgüterindustrien und Mischlohn im Baugewerbe sowie in den Verbrauchsgüterindustrien gezahlt. Damit überwog der Leistungslohn in den überwiegend mit Männern besetzten Industrien und der Zeitlohn in den überdurchschnittlich stark mit Frauen besetzten Industrien. Da Frauen insgesamt jedoch in stärkerem Maße als Männer Leistungslohn beziehen, würde die Differenz zwischen den Durchschnittswochenverdiensten der männlichen und weiblichen Arbeiter nur in unerheblichem Maße beeinflußt, wenn die Arbeiterinnen sich in gleicher Weise wie die männlichen Arbeiter auf die Lohnformen verteilt hätten.

4.3.3.4 Verdienste nach Wirtschaftszweigen

Die Durchschnittswochenverdienste der Arbeiter werden weiterhin durch die unterschiedliche Verteilung der männlichen und weiblichen Arbeiter auf die einzelnen Wirtschaftszweige, zwischen denen zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Entlohnung der Arbeiter bestehen, beeinflußt.

Ebenso wie für die Angestellten zeigt sich auch für die Arbeiter, daß in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil männlicher Arbeiter höhere Verdienste erzielt wer-

den als in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil weiblicher Arbeiter (Betz, G., 1975, S. 336-339; Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau, 1972, S. 34 f.; Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1973, S. 36 ff.; Pross, H., 1973, S. 25; Sullerot, E., 1972, S. 156; Verdienste der Arbeitnehmer in Industrie und Handel 1973, 1974, S. 287 f.).

In folgenden Wirtschaftszweigen waren erwerbstätige Frauen 1972 zahlenmäßig stark vertreten: in der Elektrotechnik, im Bekleidungs- und Textilgewerbe, in der Eisen-, Blech- und Metallwarenindustrie, in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, in der Lederverarbeitung und in der Schuhindustrie. Auf diese Wirtschaftszweige entfielen rund drei Fünftel aller Arbeiterinnen, aber nur rund ein Fünftel aller männlichen Arbeiter. Die Bruttostundenverdienste der männlichen Arbeiter waren in diesen Wirtschaftszweigen zum Teil erheblich niedriger als im Durchschnitt der in die Strukturerhebung 1972 einbezogenen Wirtschaftsbereiche.

Über dem Durchschnitt sämtlicher Wirtschaftsbereiche liegende Bruttostundenverdienste wurden in der Energiewirtschaft und Wasserversorgung, im Bergbau, in den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien sowie im Baugewerbe erzielt. Hierbei handelt es sich um Wirtschaftszweige mit einem geringen Frauenanteil. An der Spitze der Lohnskala standen 1972 die männlichen Arbeiter in der Mineralölverarbeitung, und am unteren Ende der Lohnskala standen die Arbeiterinnen in der Obst- und Gemüseverarbeitung. Der Bruttostundenverdienst der Arbeiterinnen in der Obst- und Gemüseverarbeitung lag mehr als die Hälfte unter dem der männlichen Arbeiter in der Mineralölverarbeitung.

In denjenigen Wirtschaftszweigen, in denen über dem Durchschnitt sämtlicher Wirtschaftsbereiche liegende Stundenverdienste erreicht wurden, war der Anteil der

männlichen Arbeiter, der in den oberen Lohngruppen eingestuft war, höher als in anderen Wirtschaftszweigen. Dies kann - ebenso wie bei den Angestellten - dahingehend interpretiert werden, daß der Frauenanteil in den einzelnen Wirtschaftszweigen um so geringer wird, je höher der Anteil der in den oberen Leistungsgruppen eingestuften Arbeiter ist.

Hätten sich die Arbeiterinnen 1972 in gleicher Weise wie die männlichen Arbeiter auf die Wirtschaftszweige verteilt, dann wäre die durchschnittliche Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern geringer gewesen (Betz, G., 1975, S. 336-339).

4.3.3.5 Verdienste nach Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße

Ein weiterer Faktor, der sich auf die Durchschnittsverdienste auswirkt, ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit. In der Regel steigt der Verdienst in allen Wirtschaftszweigen mit wachsender Dauer der Betriebszugehörigkeit (Pross, H., 1973, S. 25; Sullerot, E., 1972, S. 163; Zur Struktur der Arbeiterschaft, 1969, S. 143-148). Da erwerbstätige Frauen - wie bereits im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg deutlich wurde - eine im Vergleich zu den Männern durchschnittlich kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben, kann hieraus somit auf eine Vergrößerung der durchschnittlichen Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen geschlossen werden.

Von Einfluß auf den Durchschnittsverdienst ist weiterhin die Betriebsgröße. In größeren Betrieben werden zum Teil höhere Verdienste erzielt als in Klein- und Mittelbetrieben. Darüber hinaus sind die Differenzen zwischen Männer- und Frauenlöhnen in kleineren Betrieben größer

(Sullerot, E., 1972, S. 163). Frauen sind in erheblichem Maße in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 3; Überfordert durch Tempo, Lärm, Licht, Schmutz, 1974, S. 23). Dies dürfte sich ebenfalls negativ auf die Durchschnittsverdienste der Arbeiterinnen auswirken.

Schließlich beeinflussen auch zusätzliche Vergütungen die Verdienste der erwerbstätigen Frauen. Hierzu gehören beispielsweise Feiertagszuschläge, Prämien für besondere Leistungen (zum Beispiel geringe Fehlzeiten), Schmutz- und Hitzezulagen, Trennungsentschädigungen, Wegegelder, Teuerungsausgleichszulagen, Ortszulagen, Wohnungsbeihilfen, Werkwohnungen, Naturalleistungen, Soziallöhne (in bezug auf Lebens- beziehungsweise Dienstalder, Heirat, Kinderzahl) sowie Gratifikationen (Binder-Wehberg, F., 1970, S. 88 ff.). Diese zusätzlichen Vergütungen werden in der Regel für konkrete Arbeit aus besonderem Anlaß gewährt. Eine Gleichbehandlung der Geschlechter kann demnach nur dann gefordert werden, wenn außer der gleichen Arbeit auch der gleiche besondere Anlaß vorliegt. Hier ergeben sich für Frauen aufgrund der bestehenden Arbeitsschutzbestimmungen zum Teil Probleme. Der Anspruch auf diese zusätzlichen Vergütungen ist darüber hinaus abhängig von den jeweiligen einzel- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen, der jeweiligen allgemeinen betrieblichen Ordnung und der betrieblichen Übung. Nach Sullerot beispielsweise werden in Industriezweigen mit überwiegend männlichen Arbeitskräften sowie in Großbetrieben häufiger als in Industriezweigen mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften und in Kleinbetrieben Prämien und Gratifikationen gewährt (Sullerot, E., 1972, S. 164).

Zusammenfassend läßt sich somit feststellen, daß die Einkommensdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern, die im Zeitablauf seit 1960 geringer

geworden sind, zu einem erheblichen Teil durch strukturelle Unterschiede bedingt sind:

- Arbeiterinnen sind nahezu ausschließlich in den unteren Lohngruppen eingestuft und beziehen dadurch geringere Verdienste als männliche Arbeiter, die überwiegend als Facharbeiter eingruppiert sind und damit höhere Verdienste erzielen;
- Arbeiterinnen haben eine durchschnittlich kürzere wöchentliche Arbeitszeit aufzuweisen als männliche Arbeiter;
- Arbeiterinnen sind in erheblich stärkerem Maße als männliche Arbeiter in Wirtschaftszweigen beschäftigt, in denen unter dem Durchschnitt sämtlicher Wirtschaftsbereiche liegende Löhne gezahlt werden;
- Arbeiterinnen haben eine durchschnittlich kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer aufzuweisen als männliche Arbeiter.

4.3.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Analyse der Entlohnung von Frauen zeigen, daß weibliche Erwerbstätige beträchtlich niedrigere Einkommen als männliche Erwerbstätige beziehen. Dies ist in starkem Maße durch die im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Qualifikation der Frauen, das heißt durch ihre geringere Teilnahme an der beruflichen Bildung, ihre Konzentration auf geringer qualifizierte Bildungsgänge und ihre Konzentration auf eine geringere Anzahl von Berufen überwiegend im Dienstleistungsbereich bedingt. Die geringere berufliche Qualifikation der Frauen manifestiert sich in der Struktur der weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen nach Leistungsgruppen. Weiterhin sind die geringeren Verdienste erwerbstätiger Frauen auf ihre unterschiedliche Verteilung auf die Wirtschaftszweige, die im Vergleich zu den

Männern durchschnittlich kürzere Dauer der Erwerbstätigkeit beziehungsweise Betriebszugehörigkeit, die unterschiedliche Altersstruktur und die (bei den Arbeiterinnen) durchschnittlich kürzere geleistete Arbeitszeit zurückzuführen.

Die Ergebnisse der Analyse der Entlohnung von Frauen zeigen jedoch auch, daß erwerbstätige Frauen im Entlohnungssystem diskriminiert werden. Frauen haben in erheblich stärkerem Maße eine betriebliche oder schulische Berufsbildung abgeschlossen, als es ihrer Verteilung auf die Leistungsgruppen entspricht. Daraus folgt, daß Frauen unabhängig von ihrer Qualifikation in den unteren Leistungsgruppen eingestuft und somit in bezug auf ihr Einkommen benachteiligt werden. Die Diskriminierung der erwerbstätigen Frauen hinsichtlich ihrer Entlohnung zeigt sich auch bei der Analyse des Zusammenhanges von Ausbildungsniveau und Einkommen. Danach erzielen Frauen in sämtlichen Ausbildungsqualifikationen niedrigere Verdienste als entsprechend qualifizierte Männer. Selbst Frauen in Führungspositionen beziehen wesentlich geringere Einkommen als Männer in entsprechenden Funktionen.

Die Benachteiligung der erwerbstätigen Frauen im Entlohnungssystem ist durch die vorherrschende traditionelle Definition der sozialen Rollen von Mann und Frau bedingt. Ausgehend von der Priorität der familialen Rolle der Frau wird die weibliche Erwerbstätigkeit im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit des Mannes als transitorisch beziehungsweise im Sinne des "Mitverdienens" zur Beschaffung der Erstausrüstung des Haushalts, zur Erhöhung des Lebensstandards der Familie, zur Ausbildungsfinanzierung der Kinder usw. gesehen (Arbeitnehmerinnen 1972, 1972, S. 6 f.; Bremen Report, 1972, S. 17 ff.; Brück, D., 1971, S. 48 ff.; Frauen-erwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen, 1969, S. 30 ff.; Kätsch, E. M., 1965, S. 53 ff.; Pfeil, E.,

1961, S. 76 ff.; Scheffler, S., 1971, S. 92 ff.; Weltz, F., 1970, S. 45 ff.). Daraus ergibt sich, daß die Frau in der Regel dem Beruf keine zentrale Bedeutung beimißt und zugleich auf dem Arbeitsmarkt die Funktion einer kurzfristig disponiblen Arbeitsmarktreserve erfüllt. Dies erklärt die zum Teil indifferente Haltung der Frauen in bezug auf ihre geringeren Verdienste einerseits und die Einstufung der Frauen am unteren Ende der Verdienstskala im Rahmen der Tarifverträge andererseits.

Bereits zu Beginn der Industrialisierung waren die zur Sicherung des Existenzminimums erwerbstätigen Frauen den männlichen Arbeitern im Produktionsprozeß nicht gleichgestellt und bezogen bis zu 70 Prozent geringere Löhne (Lüthgen, B., 1964, S. 3; Merfeld, M., 1972, S. 22). Die Mitarbeit der Frauen wurde von den Arbeitern als lohndrückende "Schmutzkonkurrenz" empfunden und bewirkte einen "proletarischen Antifeminismus" (Merfeld, M., 1972, S. 21), der zum Teil bis heute in den Arbeitnehmerorganisationen nachwirkt. Dies dürfte einer der Gründe dafür sein, daß die Benachteiligung der Frauen durch die Tarifpolitik zwar reduziert (Daten, Fakten, Hinweise, 1973, S. 33), bisher aber noch nicht aufgehoben wurde. Auch der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad der erwerbstätigen Frauen sowie ihre geringe Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien wie dem Betriebsrat dürfte sich negativ auf den Abbau von Lohndiskriminierungen auswirken.

Die Analyse der Entlohnung erwerbstätiger Frauen zeigt somit, daß die durch die geschlechtsspezifische Sozialisation vermittelten traditionellen Rollenvorstellungen sich nicht nur auf die berufliche Qualifizierung der Frauen, ihre Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige und ihre Stellung in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie auswirken, sondern auch im Entlohnungssystem ihren Niederschlag finden.

5. Schlußbetrachtung

Die Analyse der beruflichen Bildung und der beruflichen Qualifikation von Frauen hat erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen in bezug auf die Entwicklung der Qualifikationsstruktur männlicher und weiblicher Erwerbstätiger ergeben. Trotz wachsender Teilnahme weiblicher Jugendlicher an der betrieblichen und schulischen Berufsbildung sowie der Hochschulbildung sind sie im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen hinsichtlich der Teilnahme an der beruflichen Bildung bisher unterrepräsentiert. Sie konzentrieren sich darüber hinaus auf kürzere Bildungsgänge und geringer qualifizierte Berufe im Dienstleistungsbereich sowie auf eine geringere Anzahl von Berufen. Diese Defizite der Frauen in bezug auf ihre berufliche Qualifikation wurden bisher durch die berufliche Weiterbildung nicht kompensiert. Frauen sind in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert und konzentrieren sich auch hier auf gering qualifizierte Berufe im Dienstleistungsbereich, die kaum Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Die Untersuchung hat weiterhin ergeben, daß die geringere und engere berufliche Qualifikation der Frauen in der Verteilung der Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige, in der Stellung erwerbstätiger Frauen in der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie und in der Entlohnung der weiblichen Erwerbstätigen ihren Niederschlag findet. So haben Frauen in bezug auf die Besetzung der Berufe sowie auf die Konzentration der Berufe in den Wirtschaftszweigen weniger berufliche Alternativen als Männer. Frauen werden ferner im Rahmen der beruflichen und betrieblichen Funktionshierarchie im Vergleich zu den Männern geringer qualifizierte Funktionen ohne Dispositionsbefugnis an der Basis der Betriebspyramide zugewiesen. Schließlich werden

Frauen in erheblich stärkerem Maße als Männer in den unteren Leistungs- beziehungsweise Lohngruppen eingestuft und beziehen damit durchschnittlich geringere Einkommen als Männer.

Die Ergebnisse der Analyse machen jedoch zugleich auch sichtbar, daß Frauen unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen und ihrer Entlohnung im Vergleich zu den Männern im Beschäftigungssystem benachteiligt sind. Hierbei muß zudem berücksichtigt werden, daß der der Arbeit zugrundeliegende Untersuchungszeitraum mit einer Phase der Hochkonjunktur und erhöhter Nachfrage nach Arbeitskräften zusammenfällt. Durch die verstärkten Bemühungen der Wirtschaft und der staatlichen Arbeitsmarktpolitik zur Mobilisierung von Arbeitsmarktreserven - und dabei insbesondere von Frauen - waren im Untersuchungszeitraum relativ günstige Arbeitsmarktbedingungen für erwerbstätige Frauen gegeben.

Sowohl die im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Qualifikation der Frauen mit ihren negativen Auswirkungen auf die Berufschancen als auch die ausgeprägte Diskriminierung erwerbstätiger Frauen im Beschäftigungssystem können auf tradierte Vorstellungen von den sozialen Rollen der Geschlechter zurückgeführt werden. Dies bedeutet, daß die im Vergleich zu den Männern geringeren Berufschancen der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland durch die in der westlichen industriellen Gesellschaft dominierende Vorstellung von der Priorität der familialen Rolle der Frau bedingt sind. Die gesellschaftliche Konzeption der Rolle der Frau fixiert "...die 'eigentliche' Frau... so ausschließlich auf den Familienbereich, daß die erzieherischen und strukturellen Voraussetzungen für sinnvoll empfundene berufliche Tätigkeit weitgehend fehlen" (Neidhardt, F., 1967, S. 56).

Damit lassen die sozialen Erwartungen von der Rolle der Frau den wirtschaftlichen und sozialen Wandel weitgehend unberücksichtigt. Im Gefolge der arbeitsteiligen Differenzierung der modernen Gesellschaft mit der wachsenden Auslagerung sozialer Positionen aus der Familie und ihrer Verberuflichung nehmen Frauen in zunehmendem Maße außerfamiliale berufliche Positionen wahr. In der gesellschaftlichen Konzeption von der Rolle der Frau wird jedoch bisher lediglich die berufliche Tätigkeit der unverheirateten Frau akzeptiert. Diese Berufstätigkeit wird aber als zeitlich begrenzt angesehen, als Zwischenstation zwischen Schule und Ehe (Scharmann, D.-L., 1962, S. 113-116). Von der verheirateten kinderlosen Frau wird erwartet, daß sie sich vorrangig ihren häuslichen Funktionen widmet. Sie darf berufstätig sein, insofern sie durch ihre Erwerbstätigkeit zur Beschaffung der Erstaussstattung des Haushalts, zur Konsumerweiterung im Hinblick auf einen sozialen Aufstieg der Familie, zur Beseitigung einer finanziellen Notlage usw. beiträgt. Das heißt, die verheiratete kinderlose Frau darf erwerbstätig sein, wenn ihre berufliche Tätigkeit im Sinne von "Mitverdienen für die Familie" definiert werden kann. Von der verheirateten Frau mit (kleinen) Kindern wird erwartet, daß sie sich ausschließlich auf ihre familiale Rolle beschränkt. Lediglich bei einer finanziellen Notlage der Familie wird ihr die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit zugestanden. Die vorherrschenden Vorstellungen über die soziale Rolle der Frau können dahingehend zusammengefaßt werden, daß die Ehefrau sich in der Regel lediglich den Aufgaben in der Familie zu widmen hat, während ihre Berufstätigkeit eine Ausnahmesituation darstellt, die einer Begründung und Rechtfertigung bedarf.

Die gesellschaftliche Konzeption von den sozialen Rollen der Geschlechter wird den Gesellschaftsmitgliedern durch die Sozialisation vermittelt. Dies bewirkt eine Internalisierung der sozialen Erwartungen. Als Konsequenz ergibt sich, daß den Gesellschaftsmitgliedern die Diskrepanz zwischen sozialer Realität und traditionellen Vorstellungen von der Rolle der Frau weitgehend unbewußt bleibt. Auch die Frauen akzeptieren - unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht - überwiegend die gesellschaftliche Norm von der Priorität der familialen Rolle der Frau.

Nach den Resultaten empirischer Repräsentativ- und Felduntersuchungen, in denen Frauen unter anderem über ihre Einstellung zur weiblichen Erwerbstätigkeit und ihre Berufsplanung befragt wurden, nimmt der Beruf in der Lebensplanung der Frauen nur eine sekundäre Stellung ein. Während die Lebensplanung der Männer vorrangig berufsbezogen ist (Bertlein, H., 1970, S. 46 ff.; Epskamp, H., 1974, S. 46 ff., 81; Lehr, U., 1969, S. 134 ff., 397), ist die Lebensplanung der Frauen überwiegend familienorientiert. Die Aufgabe beziehungsweise Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Familiengründung ist von vornherein eingeplant. Erwerbstätige Frauen sehen ihre Berufstätigkeit als zeitlich begrenzt an. Ein erheblicher Teil von ihnen hat daher keine oder keine genauen Vorstellungen von der voraussichtlichen weiteren Dauer ihrer Erwerbstätigkeit (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 11; Pfeil, E., 1961, S. 140 ff., 155 ff.; Pross, H., 1973, S. 105 f.; Weltz, F., 1970, S. 43).

Dies gilt auch für die Mehrheit der berufstätigen jüngeren Frauen unter 30 Jahren. Nach den Ergebnissen einer im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1968 durchgeführten Erhebung beispielsweise hat die Hälfte der jungen Arbeitnehmerinnen im Alter von 18

bis 24 Jahren keine Vorstellung von der voraussichtlichen weiteren Dauer ihrer beruflichen Tätigkeit. Annähernd zwei Fünftel rechnen mit einer weiteren Berufstätigkeit bis zu fünf Jahren Dauer. Lediglich ein Siebtel glaubt, noch mehr als fünf Jahre erwerbstätig zu sein (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 11). Nach Pross planen jüngere Frauen unter 30 Jahren nur in Einzelfällen eine Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung (Pross, H., 1973, S. 105 f.). Der Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Erwerbstätigkeit wird mit der (erwarteten) Familiengründung eindeutig definiert. Dabei wird eine Tendenz hinsichtlich einer veränderten Einstellung zur Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen nur insoweit erkennbar, als der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben sich von der Heirat zur Geburt eines Kindes verschiebt (Brück, D., 1971, S. 2 f.; Bremen Report, 1972, S. 27 ff., 36; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 15; Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen, 1969, S. 28 ff.; Pross, H., 1973, S. 105 ff.; Weltz, F., 1971, S. 201-215). Insgesamt machen diese Resultate deutlich, daß auch die jüngeren Frauen die beruflichen Belange eindeutig denen der Familie unterordnen. Sie antizipieren eine Zukunft, in der es für sie nur die familiäre Rolle oder eine primär durch familiäre Gegebenheiten bestimmte Erwerbstätigkeit gibt. "Alle diese Resultate zeigen ganz klar, daß die Entscheidung über Fortsetzung oder Unterbrechung oder Abbruch der Berufstätigkeit sich in erster Linie an den familialen Gegebenheiten orientiert. Diejenigen, die unabhängig davon planen, bilden auch heute nur eine kleine Minorität." (Pross, H., 1973, S. 108)

Die für den Zeitpunkt der Familiengründung eingeplante Aufgabe der Erwerbstätigkeit wird von der Mehrheit der Frauen als endgültig angesehen (Brück, D., 1971, S. 32 ff.; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969,

S. 11; Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen, 1969, S. 30 ff.; Kätsch, E. M., 1965, S. 54 ff.; Weltz, F., 1970, S. 35 ff., und 1971, S. 201-215).

Die stärkste Fixierung der Frau auf die familiäre Rolle zeigt sich bei den Arbeiterinnen (Arbeitnehmerinnen 1972, 1972, S. 5, 7; Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 15; Jaide, W., 1969, S. 45 ff.; Lochmann, R., 1974, S. 217 ff.; Pross, H., 1973, S. 107, 114, 118 f.; Überfordert durch Tempo, Lärm, Licht, Schmutz, 1974, S. 2 f., 10). Arbeiterinnen wünschen nicht nur häufiger als weibliche Angestellte, Beamte und Selbständige ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bereits bei der Eheschließung, sondern sie lehnen auch in stärkerem Maße die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen ab. Darüber hinaus ziehen sie eine Rückkehr in das Erwerbsleben nach einer Unterbrechung aus familiären Gründen am wenigsten in Betracht und würden in erheblichem Umfang die Hausfrauenrolle ihrer derzeitigen Berufstätigkeit vorziehen. Die Ursachen dafür sind einerseits in den Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen zu suchen. Ihre niedrige Stellung an der Basis der betrieblichen Funktionshierarchie und ihre geringe Entlohnung läßt ihnen eine Hausfrauentätigkeit im Vergleich zu ihrer beruflichen Tätigkeit als erstrebenswerter erscheinen. Andererseits kann die Bevorzugung der Hausfrauenrolle auch als Indikator dafür gewertet werden, daß traditionelle Vorstellungen von den sozialen Rollen der Geschlechter insbesondere bei den Arbeiterinnen noch fest verankert sind.

Eine aufgeschlossenerere Einstellung zur weiblichen Berufstätigkeit zeigt sich bei Frauen mit höherem Bildungs- und Ausbildungsniveau. Mit steigendem Qualifikationsniveau nimmt die vorrangige Fixierung der Frau auf ihre familiäre Rolle ab. Bei ungelernten und angelernten Arbeiterinnen sind tradierte Rollen-

vorstellungen fester verankert als bei Facharbeiterinnen (Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft, 1969, S. 10, 20). Nach einer 1970/71 in Nordrhein-Westfalen durchgeführten repräsentativen empirischen Erhebung vertritt die Mehrheit der Abiturientinnen die Meinung, die berufliche Tätigkeit in die Rolle der Frau einzu beziehen. Nur ein Viertel der Abiturientinnen befürwortet die traditionelle Rolle der Frau (Brück, D., 1971, S. 4). Auch nichterwerbstätige Frauen, die ihre berufliche Tätigkeit aus familiären Gründen abgebrochen haben, zeigen bei Abschluß einer betrieblichen Lehre oder einer weiterführenden Schule eine höhere Erwerbsbereitschaft als Volksschulabsolventinnen ohne Berufsausbildung (Weltz, F., 1971, S. 201-215).

Insgesamt wird jedoch für Frauen eine geringere berufliche Orientierung sichtbar, die eine im Vergleich zu den Männern geringere berufliche Integration der Frau in die Berufswelt und damit ihre berufliche Chancenungleichheit bewirkt.

Darüber hinaus finden traditionelle Vorstellungen über Fähigkeiten und Eigenschaften der Frau und die daraus abgeleitete Zuweisung innerfamiliärer Positionen an die Frau im Berufsleben auch insofern ihren Niederschlag, als Frauen Berufspositionen zugewiesen werden, die mit dem Merkmal "Innenbereich" umschreibbar sind. Hierbei handelt es sich in der Regel um Tätigkeitsbereiche, die im Rahmen der familialen Arbeitsteilung der vorindustriellen Zeit von Frauen übernommen wurden, die aber mit der Entwicklung der arbeitsteiligen Differenzierung der Gesellschaft aus der Familie ausgegliedert und beruflich organisiert worden sind. Hierzu zählen die überwiegend von Frauen besetzten Berufe aus den Bereichen Erziehung, Fürsorge, Sozialpflege, Gesundheitsdienste, Körperpflege, Reinigung usw. "Genereller gesprochen läßt sich anhand dieser Beispiele zeigen, daß zugeschriebene Eigenschaften

als positionszuweisende Merkmale nach wie vor innerhalb industrieller Gesellschaften wirksam sind: Wertvorstellungen und Handlungsanweisungen, die kategorial mit dem Merkmal Geschlecht verbunden sind, finden sich nicht nur in der Sozialisation von Mädchen innerhalb der Familie wieder, sondern auch in der sozialen Realität ausdifferenzierter Organisationen und Institutionen." (Treinen, H., und Brothun, M., 1973, S. 259)

Frauen werden somit Berufspositionen zugewiesen, die nicht nur in den gesellschaftlichen Vorstellungen mit dem extrafunktionalen Merkmal "Frau" besetzt sind, sondern auch in der Mehrzahl im Rahmen der Skala des Berufsprestiges mit geringem Prestige ausgestattet sind und nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Auch in den professionalisierten Berufen werden die jeweils geringer bewerteten Positionen von Frauen übernommen. Die berufliche Situation erwerbstätiger Frauen kann daher in der Weise charakterisiert werden, daß die Ausübung beziehungsweise Bewertung der beruflichen Position nach den Kriterien der Leistungsgesellschaft, die Zuweisung der beruflichen Position jedoch nach tradierten Rollenvorstellungen stattfindet.

Daraus folgt, daß erwerbstätige Frauen im Rahmen der Wertordnung der industriellen Leistungsgesellschaft gegenüber erwerbstätigen Männern benachteiligt sind. Wenn in der modernen Gesellschaft der Beruf als zentraler Faktor für die soziale Bestimmung und die gesamtgesellschaftliche Integration des Individuums angesehen wird und die Integration des Individuums in die Gesellschaft als um so vollständiger gilt, in je höherem Maße berufliche Autonomie, fachliche Anerkennung, soziales Ansehen, hohes Einkommen usw. erreicht werden, dann hat eine an der traditionellen Konzeption von den sozialen Rollen der Geschlechter orientierte geschlechtsspezifische Sozialisation eine prin-

zipielle Benachteiligung der weiblichen Gesellschaftsmitglieder zur Folge. Die an der bisher vorherrschenden gesellschaftlichen Norm von der Priorität der familialen Rolle der Frau orientierte Sozialisation der weiblichen Gesellschaftsmitglieder bewirkt somit, daß die Zuweisung der Berufsposition geschlechtsspezifisch zuungunsten der Frau vorentschieden wird. Die Frau kann - bedingt durch ihre Sozialisation - die ihr formalrechtlich gewährte Gleichberechtigung im Berufsleben inhaltlich folglich nicht ausfüllen. Sie entwickelt eine geringere berufliche Orientierung, "entscheidet" sich für eine geringere berufliche Qualifikation, "wählt" als weiblich geltende, überwiegend gering qualifizierte Berufe und hat somit im Vergleich zu den Männern von vornherein geringere Berufschancen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf den wachsenden Anteil erwerbstätiger verheirateter Frauen sowie von Müttern mit jüngeren Kindern von Bedeutung.

Da mit steigendem Bildungs- und beruflichem Qualifikationsniveau Einstellungsänderungen in bezug auf die berufliche Tätigkeit von Frauen verbunden sind sowie die Fixierung der Frau auf ihre familiale Rolle geringer wird, besteht in gezielten bildungspolitischen Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung weiblicher Jugendlicher in schulische und berufliche Bildungsgänge eine Chance, die durch tradierte gesellschaftliche Rollenvorstellungen bedingten geringeren Berufschancen der Frauen sukzessive zu verbessern.

Gleichwohl können demographische Faktoren wie beispielsweise der Geburtenrückgang in der Bundesrepublik Deutschland sowie konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen im ökonomischen Bereich, die mit einer länger anhaltenden Arbeitslosigkeit verbunden sind, trotz wachsendem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der

Frauen wiederum zu einer verstärkten Propagierung der Priorität der familialen Rolle der Frau führen. Selbst wenn dies nicht eintreten sollte, dann dürfte im Falle eines generellen Überangebots an Arbeitskräften die Verteilung der knappen Arbeitsplätze zwischen den Männern und den künftig im Durchschnitt höher qualifizierten Frauen zu neuen Problemen führen.

Tabelle A 1: Männliche Auszubildende in den fünfzehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1973

Ausbildungsberuf	Auszubildende		Rangziffer		1970	1960
	1973 Anzahl	Prozent	1970 Prozent	1960 Prozent		
Kraftfahrzeugmechaniker	97.021	11.3	10.0	6.6	1	1
Elektroinstallateur	60.447	7.0	5.6	5.1	2	4
Maschinenschlosser	42.185	4.9	4.9	5.8	3	2
Industriekaufmann	33.514	3.9	5.2	4.7	4	6
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	31.245	3.6	4.5	5.6	5	3
Werkzeugmacher	26.259	3.1	3.0	2.7	6	10
Bankkaufmann	23.469	2.7	3.5	1.7	7	19
Starkstromelektriker	22.822	2.7	3.2	1.6	8	20
Maler und Lackierer	22.368	2.6	2.8	3.2	9	8
Gas- und Wasserinstallateur	21.107	2.5	2.0	0.5	10	45
Fernmeldehandwerker	18.744	2.2	1.6	0.8	11	32
Maurer	17.904	2.1	1.8	4.4	12	7
Tischler	16.067	1.9	1.8	2.2	13	12
Technischer Zeichner	15.468	1.8	1.6	1.3	14	21
Elektromechaniker	14.256	1.7	2.0	0.8	15	30
Insgesamt	462.876	53.9	53.5	47.0	-	-

Zusammengestellt nach: Berufliche Aus- und Fortbildung 1973. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1975, S. 22; Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 114.

Tabelle A 2: Weibliche Auszubildende in den fünfzehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen¹ 1973

Ausbildungsberuf	Auszubildende				Rangziffer		
	1973 Anzahl	Prozent	1970 Prozent	1960 Prozent	1973	1970	1960
Verkäuferin ¹	62.650	13.3	12.6	—	1	1	—
Friseur	43.088	9.2	10.5	10.9	2	2	2
Bürokaufmann ²	40.177	8.5	7.1	—	3	5	—
Industriekaufmann	35.352	7.5	8.7	9.9	4	3	3
Arzthelferin ³	26.683	5.6	4.3	—	5	8	—
Bankkaufmann	25.817	5.5	4.7	1.7	6	7	11
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	21.474	4.6	5.6	8.7	7	6	4
Zahnarzthelferin ²	17.941	3.8	3.0	—	8	12	—
Bürogehilfin ³	16.756	3.5	4.2	—	9	9	—
Rechtsanwaltsgehilfin	15.790	3.4	3.1	2.5	10	11	7
Einzelhandelskaufmann	14.202	3.0	7.5	40.6	11	4	1
Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	13.986	3.0	3.1	4.3	12	10	6
Gehilfin in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen	11.191	2.4	.	1.8	13	81	9
Apothekenhelferin ²	10.499	2.2	1.9	—	14	14	.
Bekleidungsfertigerin ⁴	8.209	1.7	—	—	15	—	—
Insgesamt	363.815	77.3	76.3	80.4	—	—	—

¹ Ausbildungsberuf ab 1968. Eine weitere Ausbildungsstufe führt zum Einzelhandelskaufmann.

² Ausbildungsberuf ab 1962.

³ Ausbildungsberuf ab 1965.

⁴ Ausbildungsberuf seit 1971. Eine weitere Stufe von 1 Jahr führt zur Bekleidungsschneiderin.

Zusammengestellt nach: Berufliche Aus- und Fortbildung 1973. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1975, S. 22; Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 114.

Tabelle A 3: Auszubildende nach ausgewählten Berufsgruppen 1960, 1965, 1970 und 1974 (in Prozent)

Berufsgruppe	Geschlecht	1960	1965	1970	1974
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	männlich	32.5	32.5	32.7	34.3
	weiblich	0.4	0.6	0.9	1.2
Elektriker	männlich	10.2	13.9	16.0	19.0
	weiblich	0.0	0.0	0.0	0.1
Ernährungsberufe	männlich	5.6	5.3	5.3	4.6
	weiblich	0.6	0.5	0.5	0.5
Warenkaufleute	männlich	10.6	10.3	9.3	7.7
	weiblich	51.7	42.4	33.6	30.0
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	männlich	51.1	5.7	6.8	6.2
	weiblich	17.7	20.6	23.2	26.9
Insgesamt	männlich	64.0	67.7	70.1	71.8
	weiblich	70.4	64.1	58.2	58.7
Auszubildende insgesamt	männlich	100.0	100.0	100.0	100.0
	weiblich	100.0	100.0	100.0	100.0

Zusammengestellt nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 112; Strukturdaten. Ausgabe 1974. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1974, S. 44.

Tabelle A 4: Männliche Schüler in beruflicher Aus- und Fortbildung nach Schulart 1960, 1965, 1970 und 1972

Schuljahr	Insgesamt	Berufsschulen	Berufssonderschulen	Berufsaufbauschulen		Berufsfachschulen	Fachoberschulen, Fachgymnasien	Fachschulen ¹
				Vollzeitform Prozent ²	Teilzeitform Prozent ²			
	Anzahl	Prozent ²	Prozent ²			Prozent ²	Prozent ²	Prozent ²
1960	1.049.519	88.2	0.4	–	–	4.2	–	7.2
1965	1.176.770	84.2	0.4	0.7	3.3	5.2	–	6.2
1970	1.162.946	79.5	0.3	0.8	2.1	6.9	4.0	6.3
1972	1.232.989	76.4	0.3	0.9	1.5	7.4	6.4	7.1

¹ Einschließlich Fachschulen für Technik und Schulen des Gesundheitswesens.

² In Prozent von insgesamt.

Zusammengestellt nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 91.

Tabelle A 5: Weibliche Schüler in beruflicher Aus- und Fortbildung nach Schulart 1960, 1965, 1970 und 1972

Schuljahr	Insgesamt	Berufsschulen	Berufssonderschulen	Berufsaufbauschulen		Berufsfachschulen	Fachoberschulen, Fachgymnasien	Fachschulen ¹
	Anzahl	Prozent ²	Prozent ²	Vollzeitform Prozent ²	Teilzeitform Prozent ²	Prozent ²	Prozent ²	Prozent ²
1960	893.324	81.7	0.3	–	–	10.7	–	7.4
1965	969.733	80.6	0.3	0.3	0.3	10.9	–	7.6
1970	905.035	73.8	0.3	0.5	0.3	13.7	1.3	10.0
1972	955.807	70.2	0.3	0.4	0.4	15.2	2.7	10.8

¹ Einschließlich Fachschulen für Technik und Schulen des Gesundheitswesens.

² In Prozent von insgesamt.

Zusammengestellt nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 92.

Tabelle A 6: Schüler an Fachoberschulen/Fachgymnasien 1969 bis 1972

Schuljahr	Schüler insgesamt Anzahl	männlich Anzahl	Prozent ¹	weiblich Anzahl	Prozent ¹
1969 ²	20.749	17.437	84.0	3.312	16.0
1970	58.973	47.018	79.7	11.955	20.3
1971	86.205	65.642	76.2	20.563	23.9 ³
1972	105.666	78.997	74.8	26.669	25.2

¹ In Prozent von insgesamt.

² Nur Fachoberschulen; ohne Baden-Württemberg (6 Fachoberschulen bei Gymnasien nachgewiesen).

³

Berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 101.

Tabelle A 7: Studenten nach Hochschulen 1960/61, 1965/66 und 1971/72

Hochschule	Studenten Wintersemester 1960/61				Wintersemester 1965/66				Wintersemester 1971/72			
	insgesamt Anzahl	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹	insgesamt Anzahl	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹	insgesamt Anzahl	weiblich Anzahl	Prozent	Prozent ¹
Wissenschaftliche Hochschulen	238.244	61.770	94.8	25.9	300.035	80.758	95.1	26.9	466.044	149.350	87.6	32.1
Universitäten	209.829	45.123	69.3	21.5	265.040	59.791	70.4	22.6	395.448	105.813	62.0	26.8
Philosophisch-theologische Hochschulen	1.822	108	0.2	5.9	1.708	97	0.1	5.7	887	76	0.0	8.6
Kirchliche Hochschulen	835	129	0.2	15.5	634	81	0.1	12.8	498	91	0.1	18.3
Pädagogische Hochschulen	25.758	16.410	25.2	63.7	32.653	20.789	24.5	63.7	69.211	43.370	25.4	62.7
Kunsthochschulen	7.458	2.906	4.5	39.0	7.987	3.386	4.0	42.4	12.312	4.847	2.8	39.4
Fachhochschulen ²	44.241	485	0.7	1.1	60.616	797	0.9	1.3	119.291	16.388	9.6	13.7
Insgesamt	289.943	65.161	100.0	22.5	368.638	84.941	100.0	23.0	597.647	170.585	100.0	28.5

¹ In Prozent von insgesamt.

² Ingenieurschulen und Höhere Fachschulen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 119.

Tabelle A 8: Deutsche Studenten mit dem Studienziel Lehrer nach angestrebtem Lehramt 1960/61, 1965/66 und 1971/72

Wintersemester	Lehrerstudenten				Grund-, Haupt- und Sonderschulen ¹				Realschulen				Gymnasien ²				Berufsbildende Schulen ¹			
	insgesamt weiblich		Prozent ³	insgesamt weiblich		Prozent ⁴	Prozent ⁵	insgesamt weiblich		Prozent ⁴	Prozent ⁵	insgesamt weiblich		Prozent ⁴	Prozent ⁵	insgesamt weiblich		Prozent ⁴	Prozent	
Anzahl	Anzahl	Anzahl		Anzahl	Anzahl			Anzahl	Anzahl			Anzahl	Anzahl			Anzahl	Anzahl			Anzahl
1960/61	80.496	38.643	48.0	35.602 ⁶	22.331 ⁶	62.7	57.8	–	–	–	–	42.461	15.265	36.0	39.5	2.433	1.047	43.0	2.7	
1965/66	83.704	40.276	48.1	43.579 ⁶	27.657 ⁶	63.5	68.7	–	–	–	–	37.710	11.845	31.4	29.4	2.415	774	32.1	1.9	
1971/72	164.027	85.802	52.3	78.610	49.659	63.2	57.9	15.125	10.461	69.2	12.2	65.137	24.749	38.0	28.4	5.155	933	18.1	1.1	

¹ Diese Zahlen stellen Mindestwerte dar, da die Studenten zum Teil nur Studienfächer angeben und nicht als Lehramtskandidaten erkennbar sind.

² Einschließlich Wirtschaftspädagogik für das Lehramt an weiterführenden Schulen.

³ In Prozent von sämtlichen Lehrerstudenten.

⁴ In Prozent von insgesamt der jeweiligen Schulart.

⁵ In Prozent von sämtlichen weiblichen Lehrerstudenten.

⁶ Einschließlich Lehramt an Realschulen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 129.

Tabelle A 9: Bestandene Staats-, Diplom- und Doktorprüfungen an Wissenschaftlichen Hochschulen 1960, 1965, 1970 und 1972

Sommersemester	Staats- und Diplomprüfungen ¹			Doktorprüfungen		
	insgesamt Anzahl	weiblich Anzahl	Prozent ²	insgesamt Anzahl	weiblich Anzahl	Prozent ²
1960	10.265	1.928	18.8	2.526	420	16.6
1965	13.622	3.468	25.5	3.103	546	17.6
1970	19.652	6.003	30.6	4.640	766	16.5
1972	25.219	8.802	34.9	4.194	644	15.4

¹ Einschließlich Magisterprüfungen.

² In Prozent von insgesamt.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 139.

Tabelle A 10: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 55 Jahren nach beruflicher Fortbildung/Fortbildungsabsicht und Altersgruppen 1970

Altersgruppen	Erwerbstätige		mit Fortbildungsabsicht	
	Männer Anzahl (1.000)	Frauen Anzahl (1.000)	Männer Prozent	Frauen Prozent
20 bis 35	4.909	3.009	14.3	6.5
35 bis 55	6.175	3.437	7.1	2.7
Insgesamt	11.082	6.446	10.3	4.5

Zusammengestellt nach: Ausbildung und berufliche Fortbildung. Stuttgart und Mainz: Statistisches Bundesamt 1972 (Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 6, Sonderbeitrag), S. 8, 11.

Tabelle A 11: Männliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen 1969 bis 1973

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	1969		1970		1971		1972		1973	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	451	1.1	1.180	1.4	1.130	0.8	1.014	0.7	1.075	0.7
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	6	0.1	11	0.0	58	0.0	12	0.0	3	0.0
<i>Fertigungsberufe</i>	18.223	45.0	28.098	34.2	36.701	27.3	37.761	25.3	38.374	25.8
dar. Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	6.263	15.5	10.577	12.7	14.446	10.1	15.130	10.2	15.992	10.7
Elektriker	3.205	7.9	6.064	7.4	9.423	7.0	10.631	7.2	10.944	7.3
<i>Technische Berufe</i>	13.915	34.4	34.017	41.4	55.863	41.6	61.337	41.4	60.510	40.6
dar. Techniker, Technische Sonderfachkräfte	13.915	34.4	34.017	41.4	54.171	40.3	59.751	40.1	58.844	39.5
dar. Techniker	–	–	–	–	52.492	39.1	57.861	39.1	56.860	38.2
<i>Dienstleistungsberufe</i>	7.814	19.3	18.839	22.9	40.358	30.1	47.540	32.1	48.555	32.6
dar. Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	3.980	9.8	8.859	10.1	15.694	11.7	15.162	10.2	14.087	9.5
dar. Bürofach-, -hilfskräfte	–	–	–	–	6.864	5.1	7.531	5.1	7.229	4.9
dar. Bürofachkräfte	–	–	–	–	6.664	5.0	7.333	5.0	7.068	4.8
Sozial- und Erziehungsberufe, a.n.g. geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	1.252	3.1	4.660	5.7	15.544	11.6	23.074	15.6	25.186	16.9
dar. Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	872	2.2	4.007	4.9	14.714	11.0	22.279	15.1	24.481	16.4
<i>Allgemeine Kenntnisse</i>	19	0.1	35	0.0	262	0.2	357	0.3	408	0.3
<i>Sonstige Arbeitskräfte</i>	22	0.1	51	0.1	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	40.450	100.0	82.231	100.0	134.372	100.0	148.021	100.0	148.925	100.0

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Berufsabschnitte/Berufsgruppen aufgenommen, auf die mindestens 1 Prozent der Teilnehmer entfielen beziehungsweise in denen ein steigender/sinkender Trendverlauf feststellbar ist.

Die Angaben aus den Jahren 1969 bis 1970 sind nur bedingt vergleichbar mit den Angaben aus den Jahren 1971 bis 1973, da einerseits Umstellungen in den Berufsordnungen stattfanden und andererseits bis 1970 zum Teil keine Angaben vorliegen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 164–168.

Tabelle A 12: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufen 1969 bis 1973

Schulungsziel, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte, ausgewählte Berufsgruppen	1969		1970		1971		1972		1973	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	40	0,4	73	0,4	92	0,3	79	0,3	88	0,3
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	—	—	—	—	11	0,0	2	0,0	1	0,0
<i>Fertigungsberufe</i>	2.355	24,3	1.725	10,2	1.500	5,4	1.111	3,8	1.105	3,4
dar. Textil- und Bekleidungsberufe	1.357	14,0	894	5,3	815	2,9	525	1,8	489	1,5
<i>Technische Berufe</i>	221	2,3	877	5,2	1.445	5,2	1.875	6,5	2.200	6,7
dar. Techniker, Technische Sonderfachkräfte	221	2,3	877	5,2	1.430	5,1	1.846	6,4	2.151	6,6
dar. Techniker	—	—	—	—	1.180	4,2	1.522	5,2	1.771	5,4
<i>Dienstleistungsberufe</i>	7.040	72,8	14.205	84,1	24.714	88,4	25.733	88,7	28.968	88,7
dar. Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	4.681	48,2	8.604	50,9	14.533	52,0	13.280	45,8	14.518	44,5
dar. Bürofach-, -hilfskräfte	—	—	—	—	12.371	44,2	11.209	38,6	12.146	37,2
dar. Bürofachkräfte	—	—	—	—	5.105	18,3	5.324	18,3	6.115	18,7
Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	2.536	26,2	4.752	28,1	7.080	25,3	5.699	19,6	5.882	18,0
Gesundheitsdienstberufe	603	6,2	1.898	11,2	3.826	13,7	4.135	14,3	4.437	13,6
Sozial- und Erziehungsberufe, a.n.g. geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	923	9,5	1.842	10,9	3.845	13,8	6.124	21,1	7.822	24,0
dar. Sozialpflegerische Berufe	293	3,0	484	2,9	2.225	8,0	3.084	10,6	3.356	10,3
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	54	0,6	293	1,7	1.092	3,9	2.622	9,0	4.171	12,8
<i>Allgemeine Kenntnisse</i>	3	0,0	6	0,0	199	0,7	222	0,7	285	0,9
<i>Sonstige Arbeitskräfte</i>	22	0,2	15	0,1	—	—	—	—	—	—
Insgesamt	9.682	100,0	16.901	100,0	27.961	100,0	29.022	100,0	32.547	100,0

¹ In die Tabelle wurden nur diejenigen Berufsabschnitte/Berufsgruppen aufgenommen, auf die mindestens 1 Prozent der Teilnehmerinnen entfielen beziehungsweise bei denen ein steigender/sinkender Trendverlauf feststellbar ist.

Die Angaben aus den Jahren 1969 bis 1970 sind nur bedingt vergleichbar mit den Angaben aus den Jahren 1971 bis 1973, da einerseits Umstellungen in den Berufsordnungen stattgefunden haben und andererseits bis 1970 zum Teil keine Angaben vorliegen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 169–171.

Tabelle A 13: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach letzter Tätigkeit vor Beginn des Weiterbildungskurses 1973

Letzte Tätigkeit, Berufsbereich, ausgewählte Berufsabschnitte	Teilnehmer ¹				
	Männer Anzahl	Prozent	Frauen Anzahl	Prozent	Prozent ²
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe</i>	3.956	2.2	523	1.0	11.7
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	593	0.3	3	0.0	0.5
<i>Fertigungsberufe</i>	98.842	55.9	8.146	16.3	7.6
dar. Metallberufe, Elektriker	65.761	37.2	730	1.5	1.1
Bauberufe	8.437	4.8	13	0.0	0.2
Textil- und Bekleidungsberufe	995	0.6	4.013	8.0	80.1
<i>Technische Berufe</i>	28.521	16.1	1.541	3.1	5.1
<i>Dienstleistungsberufe</i>	44.766	25.3	37.853	75.7	45.8
dar. Waren-, Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	9.441	5.3	5.060	10.1	34.9
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	22.946	13.0	19.735	39.5	46.2
Gesundheitsdienstberufe	726	0.4	3.821	7.6	84.0
<i>Sonstige Arbeitskräfte</i>	74	0.1	216	0.4	74.5
<i>Ohne bisherige Tätigkeit</i>	173	0.1	1.735	3.5	90.9
Insgesamt	176.925	100.0	50.017	100.0	28.3

¹ Sämtliche 1973 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

² In Prozent von insgesamt des jeweiligen Berufs.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 150.

Tabelle A 14: Männliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen 1970 bis 1973

Altersgruppen	Teilnehmer 1970		1971		1972		1973	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 20	2.011	2.5	1.811	1.4	1.478	1.0	1.194	0.8
20 bis unter 25	25.253	30.7	40.886	30.4	45.480	30.7	47.613	32.0
25 bis unter 30	25.112	30.6	40.495	30.1	44.586	30.1	45.564	30.6
30 bis unter 35	16.969	20.6	29.980	22.3	32.269	21.8	30.262	20.3
35 bis unter 40	7.150	8.7	12.705	9.5	14.860	10.0	15.578	10.5
40 bis unter 45	3.554	4.3	5.465	4.1	5.999	4.1	5.614	3.8
45 bis unter 50	1.496	1.8	2.187	1.6	2.458	1.7	2.338	1.5
50 bis unter 55	432	0.5	654	0.5	728	0.5	661	0.4
55 und älter	254	0.3	189	0.1	163	0.1	111	0.1
Insgesamt	82.231	100.0	134.372	100.0	148.021	100.0	148.925	100.0

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 172.

Tabelle A 15: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen 1970 bis 1973

Altersgruppen	Teilnehmerinnen 1970		1971		1972		1973	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 20	2.081	12.3	1.975	7.1	1.245	4.3	1.176	3.6
20 bis unter 25	5.429	32.1	9.805	35.1	10.321	35.6	11.387	34.9
25 bis unter 30	3.017	17.9	5.520	19.7	6.178	21.3	7.007	21.5
30 bis unter 35	2.420	14.3	4.484	16.0	4.801	16.5	5.629	17.2
35 bis unter 40	1.423	8.4	2.585	9.3	2.973	10.2	3.636	11.1
40 bis unter 45	1.221	7.2	1.860	6.6	1.845	6.4	1.942	6.0
45 bis unter 50	857	5.1	1.207	4.3	1.133	3.9	1.308	4.0
50 bis unter 55	346	2.1	408	1.5	422	1.5	503	1.5
55 und älter	107	0.6	117	0.4	84	0.3	59	0.2
Insgesamt	16.901	100.0	27.961	100.0	29.022	100.0	32.647	100.2

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 173.

Tabelle A 16: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art des Unterrichts 1973

Art des Unterrichts	Teilnehmer ¹		Frauen	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Vollzeitunterricht	103.682	58.6	36.231	72.4
Teilzeitunterricht	68.213	38.6	13.546	27.1
Fernunterricht	5.030	2.8	240	0.5
Insgesamt	176.925	100.0	50.017	100.0

¹ Sämtliche 1973 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 143 f.

Tabelle A 17: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach dem Träger der Maßnahme 1973

Träger der Maßnahme	Teilnehmer ¹		Frauen	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bundesanstalt	967	0.5	707	1.4
Betrieb	13.553	7.7	5.879	11.8
Schule	68.952	39.0	27.499	55.0
Arbeitnehmerorganisation	17.634	10.0	6.705	13.4
Arbeitgeberorganisation	7.815	4.4	560	1.1
Industrie- und Handelskammer/ Handwerkskammer	27.895	15.8	1.416	2.9
Sozialhilfeträger/Freie Wohlfahrtspflege	754	0.4	833	1.7
Sonstiger	39.355	22.2	6.368	12.7
Insgesamt	176.925	100.0	50.017	100.0

¹ Sämtliche 1973 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 143 f.

Tabelle A 18: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach dem Kostenträger 1973

Kostenträger	Teilnehmer ¹		Frauen	
	Männer Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bundesanstalt	166.118	93.9	46.233	92.4
Bundesanstalt mit Arbeitgeber	3.977	2.2	2.214	4.4
Bundesanstalt mit anderen Stellen	6.830	3.9	1.570	3.2
Insgesamt	176.925	100.0	50.017	100.0

¹ Sämtliche 1973 in Förderungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 143 f.

Tabelle A 19: Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Art und Abschluß der Weiterbildung 1973

Maßnahmeart	Teilnehmer ¹ Männer				Frauen			
	mit Erfolg Anzahl	Prozent	ohne Erfolg Anzahl	Prozent	mit Erfolg Anzahl	Prozent	ohne Erfolg Anzahl	Prozent
Fortbildung	131.782	84.5	24.251	15.5	27.951	87.9	3.846	12.1
Umschulung	15.685	82.8	3.269	17.2	9.630	86.2	1.539	13.8
Einarbeitung	5.743	88.0	788	12.0	4.150	91.4	389	8.6
Insgesamt	153.210	84.4	28.303	15.6	41.731	87.9	5.774	12.1

¹ Sämtliche 1973 aus Förderungsmaßnahmen ausgetretenen Teilnehmer.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 156, 160.

Tabelle A 20: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Schulbildung und Abschluß der Weiterbildung 1973

Schulbildung	Teilnehmerinnen ¹		Prozent	ohne Erfolg	
	insgesamt Anzahl	mit Erfolg Anzahl		Anzahl	Prozent
Volks-/Hauptschule ohne Abschluß	715	592	82.8	123	17.2
Volks-/Hauptschule mit Abschluß	30.115	26.481	87.9	3.634	12.1
Mittel-/Realschule ohne Abschluß	1.241	1.063	85.7	178	14.3
Mittel-/Realschule mit Abschluß	13.760	12.117	88.1	1.643	11.9
Abitur	1.362	1.201	88.2	161	11.8
Hochschule ohne Abschluß	88	81	92.1	7	7.9
Hochschule mit Abschluß	224	196	87.5	28	12.5
Insgesamt	47.505	41.731	87.9	5.774	12.1

¹ Sämtliche 1973 aus Förderungsmaßnahmen ausgetretenen Teilnehmerinnen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 160.

Tabelle A 21: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Berufsbildung und Abschluß der Weiterbildung 1973

Berufsbildung	Teilnehmerinnen ¹		Prozent	ohne Erfolg	
	insgesamt Anzahl	mit Erfolg Anzahl		Anzahl	Prozent
Keine Berufsbildung	16.570	14.533	87.7	2.037	12.3
Anlernausbildung mit Abschluß	2.082	1.870	89.8	212	10.2
Anlernausbildung ohne Abschluß	407	341	83.8	66	16.2
Lehrausbildung mit Abschluß	24.501	21.543	87.9	2.958	12.1
Lehrausbildung ohne Abschluß	1.096	915	83.5	181	16.5
Sonstige Berufsbildung	2.849	2.529	88.8	320	11.2
Insgesamt	47.505	41.731	87.9	5.774	12.1

¹ Sämtliche 1973 aus Förderungsmaßnahmen ausgetretenen Teilnehmerinnen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 160.

Tabelle A 22: Weibliche Teilnehmer der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung nach Stellung im Beruf und Abschluß der Weiterbildung 1973

Stellung im Beruf	Teilnehmerinnen ¹		Prozent	ohne Erfolg	
	insgesamt Anzahl	mit Erfolg Anzahl		Anzahl	Prozent
Arbeiter	12.151	10.999	90.5	1.152	9.5
Angestellte/Beamte	32.055	27.753	86.6	4.302	13.4
Selbständige	462	418	90.5	44	9.5
Mithelfende	785	732	93.3	53	6.7
Ohne bisherige Tätigkeit	2.052	1.829	89.1	223	10.9
Insgesamt	47.505	41.731	87.9	5.774	12.1

¹ Sämtliche 1973 aus Förderungsmaßnahmen ausgetretenen Teilnehmerinnen.

Zusammengestellt und berechnet nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. Nr. 22, Nürnberg 1974, S. 160.

Tabelle A 23: Männliche Erwerbstätige nach höchstem Schulabschluß und Altersgruppen 1970¹

Altersgruppen	insgesamt	Volksschule		Realschule oder gleichwertiger Abschluß		Gymnasium		Berufsfach-/ Fachschule		Ingenieurschule		Hochschule	
	1.000	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²
15 bis 20	1.288	1.098	85.3	131	10.2	9	0.7	51	4.0	0	0.0	1	0.1
20 bis 25	1.587	1.215	76.6	176	11.1	36	2.3	142	9.0	10	0.6	7	0.4
25 bis 30	2.028	1.400	69.0	176	8.7	29	1.4	260	12.8	67	3.3	95	4.7
30 bis 35	2.501	1.772	70.9	152	6.1	36	1.4	330	13.2	78	3.1	133	5.3
35 bis 40	1.999	1.487	74.4	107	5.4	28	1.4	231	11.6	51	2.6	93	4.7
40 bis 45	1.902	1.375	72.3	126	6.6	44	2.3	213	11.2	50	2.6	94	4.9
45 bis 50	1.560	1.112	71.3	105	6.7	48	3.1	176	11.3	40	2.6	79	5.1
50 bis 55	987	689	69.8	84	8.5	32	3.2	110	11.1	22	2.2	51	5.2
55 bis 60	1.373	965	70.3	110	8.0	41	3.0	158	11.5	32	2.3	69	5.0
60 bis 65	1.085	782	72.1	81	7.5	21	1.9	114	10.5	28	2.6	59	5.4
65 und mehr	497	345	69.4	40	8.1	14	2.8	49	9.9	10	2.0	40	8.1
Insgesamt	16.807	12.240	72.8	1.288	7.7	338	2.0	1.834	10.9	388	2.3	721	4.3

¹ Ergebnisse der Volks- und Berufszählung vom 27.5.1970.

² In Prozent von insgesamt.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 24.

Tabelle A 24: Weibliche Erwerbstätige nach höchstem Schulabschluß und Altersgruppen 1970¹

Altersgruppen	Insgesamt	Volksschule		Realschule oder gleichwertiger Ab- schluß		Gymnasium		Berufsfach-/ Fachschule		Ingenieurschule		Hochschule	
		1.000	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000	Prozent ²	1.000
15 bis 20	1.185	947	79.9	154	13.0	3	0.3	80	6.8	0	0.0	0	0.0
20 bis 25	1.197	815	68.1	188	15.7	17	1.4	156	13.0	1	0.1	21	1.7
25 bis 30	1.052	665	63.1	162	15.4	18	1.7	143	13.6	2	0.2	63	6.0
30 bis 35	1.056	769	72.8	109	10.4	12	1.1	121	11.5	1	0.1	43	4.1
35 bis 40	865	684	79.1	75	8.7	9	1.0	73	8.4	1	0.1	24	2.7
40 bis 45	951	733	77.1	84	8.9	18	1.9	86	9.0	1	0.1	29	3.0
45 bis 50	1.062	807	76.0	103	9.8	18	1.7	101	9.5	1	0.0	32	3.0
50 bis 55	632	470	74.5	79	12.5	10	1.6	55	8.7	0	0.0	17	2.7
55 bis 60	757	580	76.7	83	11.0	12	1.6	62	8.2	0	0.0	19	2.5
60 bis 65	378	296	78.4	37	9.9	4	1.0	29	7.7	0	0.0	11	3.0
65 und mehr	283	236	83.3	20	7.1	2	0.8	18	6.4	0	0.0	7	2.4
Insgesamt	9.417	7.002	74.4	1.096	11.6	124	1.3	924	9.8	5	0.1	267	2.8

¹ Ergebnisse der Volks- und Berufszählung vom 27.5.1970.

² In Prozent von insgesamt.

Zusammengestellt und berechnet nach: Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974, S. 24.

7. Literaturverzeichnis

- ALEX, L., und HEUSER, H.: Angebot und Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1972 (Schriftenreihe Hochschule, Bd. 8).
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. 18, Nürnberg 1970, 11.
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1973. Sondernummer. 22, Nürnberg 1974.
- ANGER, H.: Probleme der deutschen Universität. Tübingen 1960.
- ANGER, H.: "Männliches und weibliches Denken". In: BÖNNER, K. H. (Hrsg.): Die Geschlechterrolle. München 1973, S. 239-248.
- ANNEN, P., u.a.: "Zur Lage der Studentinnen in der BRD". In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 15 (1970), H. 4, S. 377-391.
- "Arbeitnehmerinnen 1972". In: Frauen und Arbeit, (1972), 9 (Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand).
- Ausbildung und berufliche Fortbildung. Stuttgart und Mainz: Statistisches Bundesamt 1972 (Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 6, Sonderbeitrag).
- Auszubildende in Ausbildungsberufen 1972. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1974.
- BAUER, G.: Literaturbericht zur Situation der weiblichen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. München: Deutsches Jugendinstitut 1970 (Forschungsbericht 02).
- Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft. Bonn 1966 (Bundestagsdrucksache V/909).
- Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau. Bonn 1972 (Bundestagsdrucksache VI/3689).
- Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht). Bonn: Deutscher Bundestag 1973 (Bundestagsdrucksache 7/403).
- Bericht zur Bildungspolitik der Bundesregierung. Bonn 1970 (Bundestagsdrucksache VI/925).

- Berichterstattung für die 6. Frauenkonferenz. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1967.
- Berichterstattung für die 7. Frauenkonferenz. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1970.
- Berichterstattung für die 8. Frauenkonferenz. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1973.
- BERTLEIN, H.: Lebenspläne und Bildungsvorstellungen berufstätiger Jugendlicher. Frankfurt a.M. 1970 (Jugend- und pädagogische Probleme, Bd. 12).
- Berufliche Aus- und Fortbildung 1973. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1975.
- Berufliche Fortbildung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen. Stuttgart: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1969 (Schriftenreihe, H. 16).
- "Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen. Ergebnis der Volks- und Berufszählung am 27.5.1970". In: Wirtschaft und Statistik, (1974), 6, S. 418-423.
- Berufsausbildung 1971/72. Bonn: Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT-Schriftenreihe, H. 130).
- Berufsausbildung 1973/74. Bonn: Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT-Schriftenreihe, H. 144).
- BETZ, G.: "Die Verdienste männlicher und weiblicher Arbeiter". In: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 26 (1975), 11, S. 336-339.
- BETZ, G.: "Die Verdienste der männlichen und weiblichen Angestellten". In: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 26 (1975), 12, S. 368-371.
- "Bevölkerung und berufliche Fortbildung". In: Wirtschaft und Statistik, (1972), 6, S. 326-330.
- BILDEN, H.: Stellungnahme zur staatlichen Förderung der "Mädchenbildung". München: Deutsches Jugendinstitut 1969.
- Bildung im Zahlenspiegel. Ausgabe 1974. Stuttgart und Mainz: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt 1974.
- Bildung und Beruf. Bonn: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung o.J.

Bildungsarbeit der Deutschen Angestelltengewerkschaft.
Jahresbericht 1971. Hamburg: Deutsche Angestell-
tengewerkschaft 1972.

Bildungsbericht '70. Bonn: Bundesministerium für Bil-
dung und Wissenschaft 1970.

BINDER-WEHBERG, F.: Ungleichbehandlung von Mann und
Frau. Berlin 1970 (Schriften zum Sozial- und
Arbeitsrecht, Bd. 6).

BOLTE, K. M.: Sozialer Aufstieg und Abstieg. Stuttgart
1959.

BOLTE, K. M.: "Untersuchung über Ergebnisse der beruf-
lichen Fortbildung im Rahmen des 'Individuel-
len Förderungsprogrammes'". In: Mitteilungen
des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfors-
chung, 2 (1969), 7, S. 501-520.

BOLTE, K. M., u.a.: Beruf und Gesellschaft in Deutsch-
land. Opladen 1970 (Beiträge zur Sozialkunde,
Reihe B: Struktur und Wandel der Gesellschaft,
Bd. 8).

BÖNNER, K. H. (Hrsg.): Die Geschlechterrolle. München
1973.

BORRIES, B. v.: "Frauen in Schulgeschichtsbüchern".
In: Westermanns Pädagogische Beiträge, 27
(1975), 11, S. 601-618.

BORRIES, H.-J.: "Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit
der Frauen und ihre Einflußfaktoren". In:
Wirtschaft und Statistik, (1970), 3, S. 149-
154.

BORRIS, M.: Die Benachteiligung der Mädchen in Schulen
der Bundesrepublik und Westberlin. Frank-
furt a.M. 1972.

BRANDT, G., KOOTZ, J., und STEPPKE, G.: Voraussetzungen
und Chancen der Emanzipation der Frau im Spät-
kapitalismus. Berlin: Diplomarbeit 1971.

Bremen Report. Meinungen zur beruflichen Tätigkeit von
Frauen in Bremen. Bonn und Bad Godesberg: In-
stitut für angewandte Sozialwissenschaft 1972.

BRINKMANN, Ch., u.a.: Ergebnisse der beruflichen Fortbil-
dung im Rahmen des "Individuellen Förderungs-
programmes" (Aufstiegsförderung). Erlangen:
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesanstalt für Arbeit 1970 (Beiträge
zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2).

- BRÜCK, D.: Spezielle Probleme der Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen. Berufsrückkehr und Motivation. Bonn und Bad Godesberg: Institut für angewandte Sozialwissenschaft 1971.
- BRUNOTTE, E.-R.: Die Bildungssituation der Frauen in der Industriegesellschaft. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1969 (Arbeitsheft 221).
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG: Bildungsgesamtplan. Kurzfassung. Bonn 1973.
- CANCIK, H., u.a.: Frau in Kirche und Gesellschaft. Stuttgart 1972.
- CLAESSENS, D., u.a.: Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Berlin 1965.
- CYPRIAN, G., und WURZBACHER, G.: "Strukturbedingungen frühkindlicher Sozialisation in Wohnkollektiven". In: NEIDHARDT, F. (Hrsg.): Frühkindliche Sozialisation. Theorien und Analysen. Stuttgart 1975, S. 317-372.
- DAHEIM, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln und Berlin 1967 (Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, Bd. 13).
- DAHRENDORF, R.: Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg 1965a.
- DAHRENDORF, R.: Arbeiterkinder an deutschen Universitäten. Tübingen 1965b.
- Daten, Fakten, Hinweise zur Frauenerwerbsarbeit. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1973.
- DAUTZENROTH, E.: Kleine Geschichte der Mädchenbildung. Ratingen, Wuppertal und Kastellaun 1971.
- DECKEN, W. v.d.: "Verdienste der vollbeschäftigten Arbeiter im Produzierenden Gewerbe". In: Wirtschaft und Statistik, (1975), 12, S. 806-812.
- DENNEBAUM, E.-M.: Die Stellung der erwerbstätigen Frau in Wirtschaft und Betrieb. Köln: Deutsches Industrieinstitut 1971 (Wirtschafts- und Sozialpolitische Grundinformationen, Sachgruppe II, Nr. 8).
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Strukturplan für das Bildungswesen. Bonn 1970 (Empfehlungen der Bildungskommission).

- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Bericht '75. Entwicklungen im Bildungswesen. Bonn 1975 (Empfehlungen der Bildungskommission).
- DREITZEL, H. P.: Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Stuttgart 1968.
- DRÖLL, D., und DRÖLL, R.: Karrieren. Frankfurt a.M. 1974.
- EDDING, F.: Ökonomie des Bildungswesens. 1. Aufl., Freiburg i.Br. 1963 (Freiburger Studien zur Politik und Soziologie).
- EPSKAMP, H.: Fortbildungsinteresse und Zukunftserwartungen der Lehrlinge. München: Deutsches Jugendinstitut 1974 (Forschungsbericht, Hamburger Lehrlingsstudie der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg, Bd. 4).
- ERLER, U.: Mütter in der BRD. Starnberg 1973.
- ERMICH, R.: Basisdaten. Zahlen zur sozioökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. Bonn und Bad Godesberg 1974.
- "Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngeren Kindern". In: Wirtschaft und Statistik, (1975), 7, S. 459-464.
- EVERS, H.: "Unterrepräsentiert und unterbezahlt". In: Der Leitende Angestellte, 26 (1976), 3, S. 10.
- "Familienstruktur und Ausbildungswege der Kinder. Ergebnis einer Zusatzbefragung zum Mikrozensus im Juli 1972". In: Wirtschaft und Statistik, (1974), 6, S. 413-418.
- FEND, H.: Sozialisierung und Erziehung. Weinheim, Berlin und Basel 1969.
- Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1969. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1970.
- Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1970. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1971.
- Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1973.
- Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1972 und 1973. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1974.

- FRANSEN, D.: "Die Vorstellungen der Gesellschaft über die Tätigkeit der Frau im Bereich der Technik". In: VDI-Information, 19 (1969), S. 61-67.
- "Frau - Gesellschaft - Gewerkschaft". In: Frauen und Arbeit, (1969), 11 (Mitteilungen der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand).
- Die Frau in Beruf, Familie und Gesellschaft. Bonn: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung o.J.
- Die Frau in Wirtschaft und Gesellschaft. Köln: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1975.
- "Frauen im öffentlichen Dienst am 2. Oktober 1972". In: Wirtschaft und Statistik, (1973), 10, S. 592-594.
- "Frauen im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1974". In: Wirtschaft und Statistik, (1975), 5, S. 305-310.
- Frauenarbeit 1968-1970. Düsseldorf: Abteilung Frauen im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes o.J.
- Frauenberufstätigkeit in Nordrhein-Westfalen. Bad Godesberg: Institut für angewandte Sozialwissenschaft 1969.
- FREUND, K. P.: Auslese von Unternehmensleitern. Meisenheim am Glan 1972 (Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Forschung, Bd. 53).
- FRIEDEBURG, L. v. (Hrsg.): Jugend in der modernen Gesellschaft. Köln und Berlin 1965 (Neue wissenschaftliche Bibliothek, Nr. 5, Soziologie).
- FRIEDRICH, H., u.a.: Frauenarbeit und technischer Wandel. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut 1973 (Forschungsberichte des soziologischen Forschungsinstituts).
- Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen. Angestelltenverdienste. Stuttgart und Mainz: Statistisches Bundesamt 1970 (Fachserie II, Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17).
- "Geliebt, gehaßt: Die Chefin". In: Wirtschaftswoche, 29 (1975), 33, S. 12-18.
- GERSTEIN, H.: Studierende Mädchen. München 1965 (Studien zur Soziologie, Bd. 4).

- Gewerkschaftliche Beiträge zur Ausbildung und Weiterbildung für Mädchen und Frauen. Köln: Deutscher Gewerkschaftsbund 1963.
- GIESECKE, H.: Jung sein in Deutschland. 2. Aufl., München 1969.
- GLASS, E.: "Frauenbericht '72". In: Bundesarbeitsblatt, (1973), 1, S. 8-13.
- "Gleichberechtigung - Chancengleichheit - Partnerschaft". In: Frauen und Arbeit, (1973), 1 (Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand).
- GLÖTZNER, J.: "Die Rolle der Frau in Mathematikbüchern". In: Vorgänge, 13 (1974), Nr. 8, H. 2, S. 109-112.
- GÖBEL, E.: Mädchen zwischen 14 und 18. Hannover, Berlin, Darmstadt und Dortmund 1964.
- GÖBEL, H.: "Die Frauenarbeit des DGB - ein Bericht". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 748-752.
- GROSS, J.: "Aspekte einer zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit". In: Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 23 (1972), 3, S. 67-69.
- Grund- und Strukturdaten. Ausgabe 1975. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1975.
- HAGENMAIER, T.: "Mädchenbildung in den Bildungsplänen der Bundesrepublik". In: Die Hochschulwarte, 22 (1969), 2, S. 81-90.
- HARDT, H.: Jungarbeiterinnen in der Berufsschule. Frankfurt a.M.: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung 1965.
- HARTMANN, H.: Die Unternehmerin. Köln und Opladen 1968.
- Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik 1972. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1973.
- HEGELHEIMER, A.: "Bildungsökonomie und Bildungsplanung". In: Konjunkturpolitik, 14 (1968), 2, S. 93-133.
- HEGELHEIMER, A., und WEISSHUHN, G.: Ausbildungsqualifikation und Arbeitsmarkt. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1974 (Beiträge zur Strukturforchung, H. 29).

- HEIDE, Ch.: "Um die Karriere betrogen". In: Stern, 1973, Nr. 45, S. 176-184.
- "Heirat, Ehedauer und Erwerbstätigkeit der Frauen". In: Wirtschaft und Statistik, (1975), 4, S. 253-258.
- HELWIG, G.: Frau '75. Köln 1975.
- HERVE, F.: Studentinnen in der BRD. Köln 1973.
- HOFBAUER, H.: "Potentielle Berufsfelder für Frauen". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971), 3, S. 336-348.
- HOFBAUER, H.: "Ausbildungs- und Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 700-707.
- HOFBAUER, H.: "Ausgewählte Daten zur Entwicklung und Struktur der Angestellten". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 25 (1974), 9, S. 528-539.
- HOFBAUER, H., BINTIG, U., und DADZIO, W.: "Die Rückkehr von Frauen in das Erwerbsleben". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2 (1969), 9, S. 713-733.
- HÖHN, E.: Das berufliche Fortkommen von Frauen. Bad Harzburg und Frankfurt a.M. 1964.
- HÖRNING, E. M.: Zur Soziologie der Integration der Frau in den Berufs- und Gesellschaftsprozess. Mannheim: Diplomarbeit 1970.
- JAIDE, W.: Leitbilder heutiger Jugend. Neuwied 1968.
- JAIDE, W.: Junge Arbeiterinnen. München 1969.
- JOENS, L.: "Frauen - Fußvolk der Wirtschaft?" In: Stimme der Arbeit, 8 (1966), 11, S. 8 f.
- JUNKER-SEELIGER, H.: "Die Frau im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie". In: Die berufstätige Frau heute und morgen. Berlin 1966 (Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V., Bd. 17), S. 24-40.
- KARR, W., u.a.: "Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftszweige und Berufe in den Jahren 1950, 1961 und 1970". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7 (1974), 4, S. 342-376.

- KATH, G., OEHLER, Ch., und REICHWEIN, R.: Studienweg und Studienerfolg. Berlin: Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft 1966 (Studien und Berichte, Bd. 6).
- KÄTSCH, E. M.: Langfristige Bestimmungsgründe für die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen. Köln und Opladen 1965 (Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen, Nr. 1459).
- KELLER, M., WEINERT, F. E., und ZEBERG, D.: Kognitive Sozialisation. Probleme einer allgemeinen Theorie der kognitiven Sozialisation. In: NEIDHARDT, F. (Hrsg.): Fründkindliche Sozialisation. Theorien und Analysen. Stuttgart 1975, S. 7-75.
- KLAGES, H.: Berufswahl und Berufsschicksal. Köln und Opladen 1959 (Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Bd. 3).
- KNAB, D.: "Mädchenbildung". In: Handbuch Pädagogischer Grundbegriffe, Bd. II, München 1970, S. 57-92.
- KNEER, U.: "Die Unternehmerin als Leitbild". In: Der Arbeitgeber, 23 (1971), 18, S. 760 f.
- KNEVELS, P.: "Lohnungleichheit für Mann und Frau". In: Der Arbeitgeber, 23 (1971), 18, S. 763 f.
- KOEPCKE, C.: Die Frau und die Gesellschaft. München und Wien 1973.
- KOHLER, H., und REYHER, L.: "Erwerbstätigkeitsphasen der Frauen". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3 (1970), 3, S. 286-297.
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Bericht der Kommission an den Rat über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen zum 31. Dezember 1973. Brüssel 1973.
- KÖNIG, E.: "Der berufliche Aufstieg von Frauen". In: VDI-Information, 19 (1969), S. 41 f.
- KÖNIG, E.: "Frauen als Führungskräfte". In: VDI-Information, 19 (1969), S. 23 f.
- KÖNIG, R.: "Der Beruf als Indiz sozialer Integration". In: Ders.: Soziologische Orientierungen. Vorträge und Aufsätze. Köln und Berlin 1965, S. 190-205.

- KRUK, M.: Die oberen 30.000. Wiesbaden 1967.
- KUNSTMANN, A.: Frauenemanzipation und Erziehung. Starnberg 1971.
- KUNZE, B., und WELTEKE, M.: Zum Problem der Frauen-erwerbstätigkeit im Raum Salzgitter. Marburg/Lahn: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung 1970.
- LANGKAU-HERRMANN, M., und LANGKAU, J.: Der berufliche Aufstieg der Frau. Opladen 1972 (Forschungsbericht des Landes Nordrhein-Westfalen, Nr. 2232).
- LAUBE, H.: Frauen als Vorgesetzte. Bad Harzburg 1964.
- LEHR, U.: Die Frau im Beruf. Frankfurt a.M. und Bonn 1969.
- LEIBBRAND, F., und ROBISCH, U.: "Das Bild der Frau in Lesebüchern der Grundschule". In: Die Schulwarte, 22 (1969), 2, S. 91-97.
- LIPPERT, E.: "Der Zustand der hauswirtschaftlichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland". In: Dies. (Hrsg.): Hauswirtschaftliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 1966, S. 472-546.
- LISOP, I.: Die Situation der berufstätigen Frau in der Industriegesellschaft. Hannover o.J. (Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, H. 3).
- LOCHMANN, R.: Soziale Lage, Geschlechtsrolle und Schullaufbahn von Arbeitertöchtern. Weinheim und Basel 1974.
- LOSSEFF, G.: "Gleichberechtigung oder Frauenemanzipation in der historischen Entwicklung". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 725-732.
- LÜTHGEN, B.: Das Verhältnis des Grundsatzes der Lohn-gleichheit von Mann und Frau zu den Bestimmungen des besonderen Frauenarbeitsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland und der "Deutschen Demokratischen Republik". Tübingen: Diss. 1964.
- LUTZ, B., und WINTERHAGER, W. D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Stuttgart: Deutscher Bildungsrat 1970 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 11).

- MAACK, Ch.: "Der gelebte Selbstbetrug. Die Situation der Frau in Ehe und Familie". In: Vorgänge, 13 (1974), Nr. 8, H. 2, S. 23-49.
- Mädchen in Schule und Berufsausbildung. Frankfurt a.M.: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1967.
- MAEDER, P.: "Die Karriere als Emanzipationsmaßstab". In: Der Arbeitgeber, 23 (1971), 18, S. 761-763.
- MAYER, H.-L.: "Erwerbstätigkeit von April 1972 bis April 1974". In: Wirtschaft und Statistik, (1974), 10, S. 700-706.
- "Mein Chef ist eine Frau". In: Capital, (1973), 11, S. 163-170.
- MENSCHIK, J.: Gleichberechtigung oder Emanzipation? 3. Aufl., Frankfurt a.M. 1973 (Texte zur politischen Theorie und Praxis).
- MERFELD, M.: Die Emanzipation der Frau in der sozialistischen Theorie und Praxis. Reinbek 1972.
- MICKEL, W.: "Abendstudium für Frauen". In: Frankfurter Hefte, 29 (1974), 4, S. 267-272.
- MITCHELL, J., u.a.: Frauenemanzipation. München o.J. (Schriften zum Klassenkampf, Nr. 10).
- MYRDAL, A., und KLEIN, V.: Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf. Köln und Berlin 1971.
- NAVE-HERZ, R.: Das Dilemma der Frau in unserer Gesellschaft: Der Anachronismus der Rollenerwartungen. Neuwied und Berlin 1972.
- NAVE-HERZ, R.: "Die Weiterbildung der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland". In: Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, XIX (1973), 1, S. 101-109.
- NEIDHARDT, F.: Die junge Generation. Opladen 1967 (Beiträge zur Sozialkunde, Reihe B: Struktur und Wandel der Gesellschaft, Bd. 6).
- NEIDHARDT, F.: "Schichtspezifische Elterneinflüsse im Sozialisationsprozeß". In: WURZBACHER, G. (Hrsg.): Die Familie als Sozialisationsfaktor. Stuttgart 1968 (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. III), S. 174-200.
- NEIDHARDT, F. (Hrsg.): Frühkindliche Sozialisation. Theorien und Analysen. Stuttgart 1975.

- NEUNDÖRFER, L.: Die Angestellten. Stuttgart 1961.
- PEISERT, H.: Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München 1967 (Studien zur Soziologie, hrsg. von Ralf Dahrendorf).
- PEISERT, H., und DAHRENDORF, R. (Hrsg.): Der vorzeitige Abgang vom Gymnasium. Offenburg 1967 (Schriftenreihe des Kultusministeriums Baden-Württemberg zur Bildungsforschung, Bildungsplanung, Bildungspolitik, Reihe A, Nr. 6).
- PFEIL, E.: Die Berufstätigkeit von Müttern. Tübingen 1961.
- PFEIL, E., u.a.: Die 23jährigen. Tübingen 1968 (Veröffentlichungen der Akademie für Wirtschaft und Politik Hamburg).
- PINL, C.: "Wege zur Emanzipation". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 732-739.
- PINL, C.: "Frauenarbeit". In: Vorgänge, 13 (1974), Nr. 8, H. 2, S. 58-69.
- PRELLER, L.: "Die berufstätige Frau als Glied der Gesellschaft". In: Die berufstätige Frau heute und morgen. Berlin 1966 (Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V., Bd. 17), S. 41-56.
- PROSS, H.: Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M. 1969.
- PROSS, H.: Kapitalismus und Demokratie. Frankfurt a.M. 1972.
- PROSS, H.: Gleichberechtigung im Beruf? Frankfurt a.M. 1973.
- RADKE, O., und RATHERT, W.: Gleichberechtigung? Frankfurt a.M. 1964.
- RASCHE, H.: "Die beruflichen Chancen der Frauen". In: Personal, 24 (1972), 4, S. 155 f.
- REITZ, G.: Einstellungen von Mädchen zur Rolle der Frau und ihre Schullaufbahn. München: Deutsches Jugendinstitut 1973 (Forschungsbericht).
- REITZ, G.: Die Rolle der Frau und die Lebensplanung der Mädchen. München 1974 (Reihe Deutsches Jugendinstitut-Analysen, Bd. 7).
- RIEDEL, J.: "Berufsgrundbildung für Mädchen". In: Archiv für Berufsbildung, (1960/61), 4, S. 1-7.

- ROLFF, H. G.: Sozialisation und Auslese durch die Schule. Heidelberg 1967.
- SASS, J., SENGENBERGER, W., und WELTZ, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Köln und Frankfurt a.M. 1974 (Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München).
- SAUSEN, H., und WINTERHAGER, W. D.: Strukturdaten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Bielefeld 1974 (Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bd. 7).
- SILBERMANN, A., und KRÜGER, U. M.: Abseits der Wirklichkeit. Das Frauenbild in deutschen Lesebüchern. Köln 1971.
- SKIBA, R.: "Quantitative Aspekte der Frauenarbeit in der Volkswirtschaft". In: WWI-Mitteilungen, 24 (1971), 5, S. 128-131.
- SKIBA, R.: "Volkswirtschaftliche Dimensionen der Frauenarbeit". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 693-700.
- SOLLWEDEL, I.: "Das Mädchen und Frauenbild in den Lesebüchern der Volksschulen". In: Informationen für die Frau, 17 (1968), 3, S. 12-14.
- SOLLWEDEL, I.: "Das neue Frauenbild in den Lesebüchern. Untersuchung der derzeitigen Lesebücher für den Deutschunterricht in Grund-, Haupt- und Volksschulen Hessens". In: Informationen für die Frau, 19 (1970), 6, S. 68.
- SOMMERKORN, I. N.: "Studien und Berufsaussichten von Abiturientinnen". In: Neue Sammlung, 9 (1969), 1, S. 65-80.
- SOMMERKORN, I. N., NAVE-HERZ, R., und KULKE, Ch.: Women's Careers: Experience from East and West Germany. London 1970 (PEP, Bd. XXXIV, H. 521).
- SULLEROT, E.: Die emanzipierte Sklavin. Wien, Köln und Graz 1972.
- SULLEROT, E.: Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Probleme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1972.

- SCHARMANN, D.-L.: "Die Situation der berufstätigen Frau in der industriellen Gesellschaft". In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaft, (1962), 8/9, S. 113-116.
- SCHARMANN, D.-L.: "Probleme der personalen Selbstentfaltung in der industriellen Arbeitswelt". In: SCHARMANN, T. (Hrsg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren. Stuttgart 1966 (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. II), S. 205-221.
- SCHARMANN, D.-L., und SCHARMANN, T.: "Das Verhältnis von Familie, Beruf und Arbeit in ihren Sozialisationswirkungen". In: WURZBACHER, G. (Hrsg.): Die Familie als Sozialisationsfaktor. Stuttgart 1968 (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. III), S. 248-307.
- SCHARMANN, D.-L., und SCHARMANN, T.: "Die Vaterrolle im Sozialisations- und Entwicklungsprozeß des Kindes". In: NEIDHARDT, F. (Hrsg.): Frühkindliche Sozialisation. Theorien und Analysen. Stuttgart 1975, S. 270-316.
- SCHARMANN, T.: Jugend in Arbeit und Beruf. München 1965 (Überblick zur wissenschaftlichen Jugendkunde, Bd. 10).
- SCHARMANN, T. (Hrsg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren. Stuttgart 1966 (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. II).
- SCHEFFLER, E.: Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft im Wandel der Rechtsordnung seit 1918. Frankfurt a.M. und Berlin 1970.
- SCHEFFLER, S.: Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit. Bonn: Diss. 1971.
- SCHELSKY, H.: Soziologie der Sexualität. Hamburg 1955.
- SCHELSKY, H.: Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: Ders. (Hrsg.): Auf der Suche nach Wirklichkeit. Düsseldorf und Köln 1965, S. 238-249.
- SCHUBNELL, H.: Der Geburtenrückgang in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 1973 (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 6).
- STEINER, H.: Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Berlin 1967.

Strukturdaten. Ausgabe 1974. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1974.

STRZELEWICZ, W., RAAPKE, H. D., und SCHULENBERG, W.: Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Stuttgart 1966.

"Studienwünsche der Abiturienten an Gymnasien und der Absolventen von Fachoberschulen 1971/72 bis 1974/75". In: Wirtschaft und Statistik, (1975), 8, S. 534-539.

"Tätigkeiten der Frauen am Arbeitsplatz. Ergebnis der Mikrozensus-Zusatzbefragung Juli 1969". In: Wirtschaft und Statistik, (1971), 11, S. 679-684.

THUMM, E.: Einstellungen der Eltern zur Rolle der Frau und die Schullaufbahn der Töchter. München: Deutsches Jugendinstitut 1972 (Forschungsbericht 03).

TOFAUTE, H.: "Ausgewählte Daten zur Struktur und Entwicklung des öffentlichen Dienstes". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 26 (1975), 2, S. 69-84.

TOLLKÖTTER, B.: Berufsbildung in Gegenwart und Zukunft. Weinheim, Berlin und Basel: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung 1968 (Studien zur Arbeits- und Berufspädagogik, Bd. 5).

TREINEN, H., und BROTHUN, M.: "Die Stellung der Frau in Industriegesellschaften". In: BÖNNER, K. H. (Hrsg.): Die Geschlechterrolle. München 1973, S. 249-280.

"Überfordert durch Tempo, Lärm, Licht, Schmutz". In: Frauen und Arbeit, (1974), 2/3 (Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand).

UMBREIT, W.: "Berufliche Qualifikation und politische Emanzipation der lohnabhängigen Frauen in der BRD". In: Sozialistische Politik, 6 (1974), 28, S. 61-91.

Untersuchung über Motivationen von Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung. Hamburg: Deutsche Angestelltengewerkschaft 1970.

"Verdienste der Arbeitnehmer in Industrie und Handel 1973". In: Wirtschaft und Statistik, (1974), 4, S. 287 f.

- VOELMY, W.: Die Hinführung der Schüler zur Berufs- und Arbeitswelt in der Volksschuloberstufe. Frankfurt a.M.: Deutsches Institut für internationale Pädagogische Forschung 1965.
- WEBER, M.: "Programmatische Forderungen des DGB im Jahr der Arbeitnehmerin". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 11, S. 673-687.
- WEEGMANN, I.: "Perspektiven der Frauenarbeit". In: Der Arbeitgeber, 23 (1971), 18, S. 758 f.
- WEISSHUHN, G.: Gesamtwirtschaftliche Analyse von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1975.
- WELTZ, F.: Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit. Bd. I und II, München: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung 1970.
- WELTZ, F.: "Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971), 2, S. 201-215.
- "Wenn Sie einen anderen Beruf wählen könnten...". In: Handelsblatt, Nr. 49, 9./10. März 1973.
- WILMS, D.: "Ausbildung und berufliche Förderung der Frauen". In: Sozialer Fortschritt, 13 (1964), 1, S. 14-16.
- WILMS, D.: "Berufsbildung von Mädchen und Frauen". In: Die neue Ordnung, 20 (1966), 4, S. 353-358.
- WILMS, D.: "Die Notwendigkeit einer intensiven Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen". In: Die berufstätige Frau heute und morgen. Berlin 1966 (Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V., Bd. 17), S. 17-26.
- WILMS, D.: Mädchen sind anders! Köln: Deutsches Industrieinstitut 1969 (Wirtschafts- und Sozialpolitische Grundinformationen, IV/35).
- WILMS, D., und DENNEBAUM, E.-M.: Ausbildung, Weiterbildung, Aufstieg von Mädchen und Frauen in der modernen Arbeitswelt. Köln: Deutsches Industrieinstitut 1967 (Materialien zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen, Folge 7).
- WILMS, D., und DENNEBAUM, E.-M.: Probleme der Ausbildung und des Aufstiegs von weiblichen Beschäftigten in der Wirtschaft. Köln: Deutsches Industrieinstitut 1968 (Wirtschafts- und Sozialpolitische Grundinformationen, IV/13).

- WOLLNY, H.: "Ausbildungsstand der Erwerbsbevölkerung. Ergebnis der Volkszählung am 27.5.1970". In: *Wirtschaft und Statistik*, (1974), 3, S. 177-182.
- WURZBACHER, G.: *Gesellungsformen der Jugend*. München 1965 (Überblick zur wissenschaftlichen Jugendkunde, Bd. 1).
- WURZBACHER, G. (Hrsg.): *Die Familie als Sozialisationsfaktor*. Stuttgart 1968 (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. III).
- WURZBACHER, G., u.a.: *Die junge Arbeiterin*. 3. Aufl., München 1960.
- ZEKORN, K.: "Zur Bildungsbereitschaft der Frauen". In: *Bundesarbeitsblatt*, (1971), 2, S. 106-109.
- ZINNECKER, J.: *Emanzipation der Frau und Schulausbildung*. Weinheim und Basel 1972.
- "Zur Struktur der Angestelltenschaft. Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966". In: *Wirtschaft und Statistik*, (1969), 6, S. 309-313.
- "Zur Struktur der Arbeiterschaft. Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1966". In: *Wirtschaft und Statistik*, (1969), 3, S. 143-148.