

Inhalt

11		Vorwort
13	1.	Frauen in gewerblich-technischen Berufen – ein antiquiertes, aktuelles Thema
15	1.1	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Zahlen
18	1.2	Rückgang des weiblichen Interesses an gewerblich-technischen Berufen?
21	1.3	Das unternehmenspolitische Interesse an der Beschäftigung von Facharbeiterinnen und betriebliche Beschäftigungsbarrieren
26	2.	Erkenntnisinteresse und methodische Vorgehensweise
26	2.1	Zentrale Fragestellungen
27	2.2	Anlage der Untersuchung
29	2.3	Die Untersuchungsbetriebe
30	2.4	Die Untersuchungsmethode
33	2.5	Aufbau des Berichts
35	3.	Wege von Frauen in die Facharbeit
35	3.1	Die Öffnung der Untersuchungsbetriebe für Facharbeiterinnen: Gründe und Hintergründe
35	3.1.1	Die individuelle Anfrage als Initialzündung
36	3.1.2	Prinzipielle Öffnungsüberlegungen bei der Beteiligung am Bundesmodellprogramm
37	3.1.3.	»Facharbeitermangel« als unterstützendes betriebliches Motiv
39	3.1.4	Arbeiterinnen und technische Zeichnerinnen: die Wegbereiterinnen
39	3.1.5	Bedingungsvielfalt und Engagement durchsetzungsfähiger Einzelpersonen
40	3.2	Nach der Ausbildung: Anstrengungen zur Erschließung der Fachbereiche

- 41 3.2.1 Fachliche Ausgrenzung und geschlechts-
spezifische Fähigkeitszuschreibungen
- 42 3.2.2 Zugang durch Pochen auf Gleichbehandlung
- 43 3.2.3 Mangel an Facharbeitsplätzen
- 44 3.2.4 Unterstützung von Frauen und Neid männlicher
Kollegen bei begrenzten Verteilungs-
spielräumen
- 48 4. **Die Integration von Facharbeiterinnen als
sozialer Prozeß am Arbeitsplatz**
- 49 4.1 Fachliche Leistung: Die Macht des Vorurteils
und die Kraft des positiven Beispiels
- 50 4.1.1 Zweifel an weiblicher Fachkompetenz
- 51 4.1.2 Erfolgsdruck und . . .
- 52 4.1.3 . . . Erfolgserlebnisse
- 54 4.1.4 Die Kraft des positiven Beispiels
- 54 4.1.5 Fachliche Leistung als Integrationsleistung
- 55 4.2 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit:
kein Automatismus
- 56 4.3 Die Bewältigung körperlicher Anforderungen
als soziale Aufgabe
- 57 4.3.1 Muskelarbeit in der Facharbeit:
ein sporadisches Problem
- 59 4.3.2 Kollegialität und Galanterie
- 60 4.3.3 Der Deal
- 60 4.3.4 Aushandlung von Zumutbarem
- 62 4.3.5 Die soziale Bewältigung körperlicher
Anforderungen
- 63 4.4 Die Beziehung zwischen den Geschlechtern:
entscheidend für Eingliederung
oder Ausgrenzung von Facharbeiterinnen
- 64 4.4.1 Die Ausgangssituation: Männer unter sich
- 65 4.4.2 Die Grundeinstellung der Facharbeiterinnen:
Gefallen an der Männerwelt
- 67 4.4.3 Durchsetzung eigener Ansprüche
- 69 4.4.4 Aneignung »männlicher Verhaltensweisen«
- 70 4.4.5 »Eine Frau bleibt eine Frau«
- 72 4.4.6 Umstellungen der Facharbeiter bei positiver
Einstellung zu weiblicher Präsenz
- 73 4.4.7 Veränderter Ton und . . .
- 75 4.4.8 . . . weibliche Ausstrahlung

76	4.4.9	Die Frauengegner: Abwehr sexueller Reize und Angst vor Kontrollverlust
81	4.4.10	Die »Mobber«: Abgrenzung gegen Andersartige
83	4.5	Die Schlüsselfunktion der Vorgesetzten
85	4.6	Die Facharbeiterin als einzelne: Abgrenzung gegenüber Frauen
86	4.6.1	Abgelehnt: eine Konkurrentin
91	4.6.2	Erwünscht: eine Freundin
92	4.6.3	Mangelnde Erfahrbarkeit weiblicher Unterstützung
93	4.7	Charakteristika einer »gelungenen Integration von Facharbeiterinnen«
97	5.	Die Integration von Facharbeiterinnen im gesamtbetrieblichen Handlungskontext
97	5.1	Die Kleinbetriebe: Frauenförderung als Chefsache
97	5.1.1	Große Unterstützung gerade bei den »Kleinen«
98	5.1.2	Gutes Betriebsklima als zentrale Führungsaufgabe
100	5.1.3	Frauenbeschäftigung und Klimaveränderung
104	5.1.4	»Förderung durch Forderung«
107	5.1.5	»Alles paletti«
108	5.2	Die Großbetriebe: Unterstützungsleistungen von Management und Betriebsrat
108	5.2.1	Managementstrategien für eine kulturelle Erneuerung
110	5.2.2	Uneinheitlichkeit des Betriebsklimas
112	5.2.3	Der Betriebsrat: Initiativen bei konkreten Interessenbrennpunkten und ein Vorkämpfer für Frauenrechte
115	5.2.4	Betriebsrätinnen: besonderes Engagement für die Gleichstellung von Mann und Frau
117	5.2.5	Mehrheitlich unterstützende Haltung der Betriebsratsgremien
119	6.	Zukunftsbilder und betriebliche Handlungsperspektiven
121	6.1	Geäußerte Vorbehalte gegenüber Facharbeiterinnen: wandelbare Mängelliste

- 123 6.2 Förderung des weiblichen Interesses an einer gewerblich-technischen Ausbildung
- 123 6.2.1 Verdeutlichung gewerblicher Berufsperspektiven für junge Frauen
- 125 6.2.2 Gezielte Ansprache und Qualifizierung von Industriearbeiterinnen
- 126 6.3 Perspektivenerweiterung für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung
- 129 6.4 Berufliche Weiterbildung und betrieblicher Aufstieg: Chancen und Hindernisse
- 129 6.4.1 Starkes Weiterbildungsinteresse von Facharbeiterinnen
- 130 6.4.2 Dünn gesäte Aufstiegspositionen
- 132 6.4.3 Besondere Vorbehalte gegenüber Meisterinnen
- 133 6.4.4 Weibliche Aufstiegschancen im Zuge betrieblicher Modernisierungskonzepte
- 134 6.5 »Gleichbehandlung«, »Frauenförderung« und »Gleichstellung«
- 134 6.5.1 Der Ruf nach »Gleichbehandlung«
- 137 6.5.2 Die Illusion der »Gleichbehandlung«
- 138 6.5.3 »Gleichstellung« statt »Gleichbehandlung«
- 139 6.6 Gleichstellung in Familienfragen: nicht in Sicht
- 139 6.6.1 Facharbeiterinnenbewußtsein: traditionelles Rollenverständnis und dessen Problematisierung
- 141 6.6.2 Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 143 6.6.3 Facharbeiterbewußtsein: traditionelles Rollenverständnis und keine Problematisierung
- 145 6.6.4 Die Problematik der Zuordnung familienbezogener Regelungen zu Frauenfördermaßnahmen
- 146 6.7 Arbeit am Klima
- 147 6.7.1 Vorbereitung auf Vorurteile
- 149 6.7.2 Auswahl der Einsatzfelder unter sozialen Gesichtspunkten und Vorbereitung der Männer
- 150 6.7.3 Sensible Beobachtung des sozialen Geschehens
- 151 6.7.4 Entwicklung einer aufgeschlossenen, »menschlichen« Arbeits- und Betriebskultur

152	6.7.5	Zuständigkeit des Betriebsrates für das Betriebsklima?
155		Schlußbetrachtung
163		Anhang Die Untersuchungsbetriebe
176		Literaturverzeichnis