

Die bildungspolitischen Erwartungen richten sich zum einen auf den qualitativen Ausbau der pädagogischen Beratung im Handwerk durch eine intensiviertere Weiterbildung und die Erstellung von Materialien und Konzepten. Durch eine allgemeine Imageverbesserung, Aufwertung und Qualifizierung der Lehrlingswarte ist auch mit einer quantitativen Verbesserung der Beratungssituation zu rechnen. Die Ergebnisse des Modellversuchs können ferner eine Signalfunktion haben für andere Ausbildungsbereiche, indem auch hier die pädagogische Beratung insbeson-

dere der Klein- und Mittelbetriebe intensiviert wird und gegebenenfalls entwickelte Konzepte und Materialien übernommen werden. Ob dann weitere bildungspolitische Folgerungen zu ziehen sind, bleibt abzuwarten. Jedenfalls dürfte eine Ergänzung oder Aktualisierung der oben erwähnten Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung erneut zur Diskussion stehen und dann möglicherweise mit einem umfassenderen Anspruch und nicht nur mit Blick auf die Verbesserung der Beratung sogenannter besonderer Personengruppen. ■

Zur Bedeutung von Schulbildung und Geschlechterrolle für die Orientierung von jungen Bankkaufleuten im Beruf

Dieter Czech/Klaus Klemm/Klaus-Jürgen Tillmann

Die Ausführungen basieren auf Ergebnissen des Projektes „Schulbildung, Arbeitnehmerqualifikationen und technologischer Wandel“. Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Die Ergebnisse wurden von den Verfassern im Zeitraum vom 01. 07. 1985 bis 30. 06. 1987 erarbeitet. In einem mehrstufigen Befragungsverfahren wurden insgesamt 104 Bankkaufleute zu verschiedenen beruflichen Problemstellungen befragt.

1. Schulischer Qualifikationsschub und Bankarbeit

Betrachtet man die Entwicklung des bundesrepublikanischen Schulwesens in der Nachkriegszeit, so zeigt sich, daß immer mehr Schüler und Schülerinnen höher qualifizierende Schulen besuchen. Dabei läßt sich ein ganz besonderer schulischer Qualifikationsschub bei den Mädchen feststellen: Während noch 1960 weit mehr Jungen als Mädchen in den weiterführenden Bildungsgängen (etwa im Gymnasium) vertreten waren, haben die Mädchen inzwischen aufgeholt, zum Teil haben sie die Jungen sogar überholt: Mädchen erwerben heute häufiger als Jungen einen Realschulabschluß oder das Abitur, sie haben dabei auch noch die besseren Zensuren. Mit diesem Prozeß ist verbunden, daß sich innerhalb von zwanzig Jahren die „Normalbiografie“ gerade weiblicher Jugendlicher ganz erheblich verändert hat. Zugleich ist auch immer wieder deutlich geworden, daß Mädchen trotz besserer Schulabschlüsse die schlechteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben.

Die Entwicklung der allgemein angestiegenen Schulqualifikationen findet im Bankgewerbe seit Mitte der siebziger Jahre einen sichtbaren Niederschlag. Zu wenig Ausbildungsplätze sowie merklich verschlechterte Berufsaussichten für Hochschulabsolventen führen seit diesem Zeitpunkt dazu, daß immer mehr Bewerber(innen) mit Abitur eine Ausbildung zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau anstreben. Aufgrund der großen Bewerberzahl (zum Teil liegen über 20 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz vor) können die Kreditinstitute diejenigen auswählen, die sie im Rahmen ihrer Personalrekrutierungsstrategien am geeignetsten für eine Ausbildung und spätere Berufstätigkeit halten. Abiturienten und Abiturientinnen kristallisieren sich in dieser Konkurrenzsituation immer mehr als die Gewinnergruppe heraus. Die Folge davon ist, daß es seit Mitte der 70er Jahre zu einer starken Umschichtung innerhalb der Ausbildungsstruktur im Kreditgewerbe kommt. Wenn man bedenkt, daß von den im Jahr 1972 im Sparkassenbereich beschäftigten Auszubildenden nur ca. 8 Prozent eine über Realschulabschluß hinausreichende schulische Vorbildung und im Jahr 1986 von den neu eingestellten Auszubildenden 73 Prozent Abitur oder eine vergleichbare Vorbildung hatten (vgl. Jahresberichte Sparkassen- und Giroverband), zeigt dies deutlich den quantitativen Rahmen dieser Entwicklung auf. Da in den privaten und genossenschaftlichen Banken eine ähnliche Entwicklung stattfand, ist davon auszugehen, daß sich im gesamten Bankgewerbe eine erhebliche Umstrukturierung der Belegschaften gemessen an formalen Schulabschlüssen vollzieht.

Der gestiegene Abiturientenanteil bei den Auszubildenden im Bankgewerbe hat aber nicht nur eine quantitative Seite, sondern wirkt sich auch auf das qualitative Leistungsniveau während der Ausbildung in den Banken und Sparkassen aus. So zeigt sich zum Beispiel, daß Bankkaufleute mit Abitur ihre Ausbildung insgesamt mit besseren Noten abschließen als die Auszubildenden mit mittleren Schulabschlüssen. Aus der Untersuchungsgruppe erzielten insgesamt 56 Prozent der Abiturienten und Abiturientinnen ein sehr gutes und gutes Abschlußergebnis. Von den Bankkaufleuten mit mittleren Schulabschlüssen erreichten dieses Ergebnis dagegen nur 15 Prozent.

2. Weibliche Bankkaufleute und Bankarbeit

Nach rein quantitativen Gesichtspunkten sind Männer und Frauen im Bankgewerbe etwa zu gleichen Anteilen beschäftigt. Betrachtet man jedoch die Aufgabenbereiche und hierarchische Ober- und Unterordnung, offenbart sich hier schnell ein sehr deutliches Ungleichgewicht zugunsten der männlichen Beschäftigten. Durch in Gesellschaft und Betrieb vorherrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsprozesse ist die Arbeit in Banken bereits historisch für Frauen durch erhebliche Benachteiligungen (zum Beispiel Lohnabschläge, Ausbildungs- und Einstel-

Verteilung der Abschlußnoten nach Schulbildung und Geschlecht

Geschlecht/ Schulbildung	Männlich			Weiblich			Gesamt %
	Gesamt %	Abitur %	Ohne Ab. %	Gesamt %	Abitur %	Ohne Ab. %	
Sehr gut	15	28	3	4	9	—	9
Gut	29	46	13	21	29	15	24
Befriedigend	37	23	50	48	50	46	43
Ausreichend	16	3	29	22	9	32	20
Ohne Prüfung	3	—	5	5	3	7	4
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100
	N = 73	35	38	81	34	47	154

In der Tabelle sind die Abschlußnoten aller in den Untersuchungsbetrieben in den Jahren 1978 und 1979 eingestellter Auszubildenden erfaßt.

Im Vergleich der Geschlechter zeigt die Verteilung der Abschlußnoten, daß die männlichen Auszubildenden im Durchschnitt bessere Ergebnisse erzielen als ihre weiblichen Kolleginnen. Dieser Befund weicht von der geschlechtsspezifischen Notenverteilung beim Abschluß der allgemeinbildenden Schulen wesentlich ab. (Hier ist bekannt, daß Mädchen bzw. junge Frauen die Schulen mit besseren Noten verlassen als Jungen bzw. junge Männer.) Daß diese Entwicklung durchaus eine wichtige praktische Relevanz besitzt, zeigt sich u. a. darin, daß der Abschlußnote bei den weiteren beruflichen Chancenzuweisungen in den Unternehmen ein hoher Stellenwert zukommt. Wenn sich diese in einem engbegrenzten empirischen Feld gemachte Beobachtung tatsächlich als eine breite Erscheinung herausstellen sollte, wäre dies zum einen ein wesentliches Hindernis beim Ausbau weiblicher Berufschancen, und zum anderen würde hierin deutlich, daß Absolventen mittlerer Bildungseinrichtungen innerhalb dieser Leistungskonkurrenz nur sehr schwer bestehen können.

lungsbenechtigungen) und Ungleichheiten in der betrieblichen Stellenbesetzung gekennzeichnet (vgl. hierzu Lövinson 1925, Funk 1927, Janberg 1958). Auch wenn die Benachteiligungen heute meist nicht mehr offen einsehbar sind, müssen sich Frauen in Banken und Sparkassen weiterhin mit einer Reihe von zum Teil stark verfestigten, sie benachteiligende Strukturen, Arbeits- und Personaleinsatzformen auseinandersetzen. Im Einklang mit traditionellen Rollenzuweisungen wird vom Bankmanagement vermutet, daß Frauen sich schwerpunktmäßig in der Haus- und Familienarbeit engagieren und zugleich ihren beruflichen Einsatz reduzieren. Die Folge hiervon ist, daß ihre berufliche Entwicklung sehr viel weniger gefördert wird als dies bei männlichen Angestellten der Fall ist. Für die betroffenen weiblichen Bankangestellten verbindet sich mit dieser Praxis eine zunehmende Verschlechterung ihrer qualitativen Arbeitssituation und sozialen Absicherung. Sie verbleiben mehrheitlich in wenig entwicklungsfähigen, vorwiegend ausführenden Arbeitsbereichen und sind damit

einer erhöhten Gefahr ausgesetzt, in ihrem inhaltlichen Arbeitshandeln von Rationalisierungsprozessen eingeholt zu werden.

Nun haben sich gerade Geschlechtsrollenstereotype in letzter Zeit mehr und mehr aus ihrer starren Verankerung gelöst. Besonders bei jüngeren Beschäftigten sind hier bisher geltende Orientierungspunkte immer mehr in Bewegung gekommen. Sie treten in einer Situation in das Berufsleben ein, in der die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern immer mehr zum gesellschaftlichen, politischen und betrieblichen Diskussionsgegenstand erhoben wird. Die Diskussion um berufliche und betriebliche Frauenförderung ist ein gewichtiger Ausdruck dieser Entwicklung. Wie sich die stärkere Anforderung in der beruflichen Erwerbsarbeit im Bewußtsein, der Lebensplanung und in der Berufsorientierung junger Frauen niederschlägt, ist bisher noch wenig erforscht. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, ob junge Frauen mit höherer schulischer Vorbildung auf gleichberechtigte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten drängen. Oder aber: Wirkt geschlechtsspezifisches Rollenverhalten im Zusammenwirken mit den bestehenden äußeren Rahmenbedingungen so nachhaltig, daß sich Frauen trotz höherer Schulqualifikation nach wie vor eher bescheiden und defensiv verhalten und hauptsächlich mit nachgeordneten, hierarchisch und qualifikatorisch niedriger angesiedelten Arbeitsplätzen zufriedengeben?

Im folgenden soll dieser Problembereich der objektiven Benachteiligungen von Frauen in Arbeit und Beruf, der subjektiven Zuschreibungen und der hierbei auftretenden Ambivalenzen und Unsicherheiten am Beispiel junger Bankkaufleute näher thematisiert werden.

3. Lebensmuster

Als Eckpfeiler der privaten und beruflichen Orientierung der befragten jüngeren Bankkaufleute dominiert unübersehbar eine breite Zustimmung zur herrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die männlichen Angestellten leiten ihre Lebensperspektive dabei primär aus der Berufsschule ab. Die Familienarbeit wird in den Zuständigkeitsbereich der (zukünftigen) Ehefrau verwiesen. Bei den weiblichen Angestellten bestimmt hingegen das Bestreben, Berufstätigkeit, Familienarbeit und Kinderbetreuung miteinander in Einklang zu bringen, ihre Orientierung. Die Lebensplanung wird dabei vom „Drei-Phasen-Modell“ beherrscht; während der mittleren Phase der Kinderbetreuung besteht die Absicht, be-

ruflich kürzerzutreten, um sich in dieser Zeit persönlich den Kindern zu widmen.

In ihrer quantitativen Ausprägung ist diese Orientierung bei knapp 90 Prozent der befragten Bankkauffrauen vorherrschend. Bei den männlichen Angestellten stößt diese Orientierung fast einmütig auf Zustimmung. Nur ein geringer Anteil von ihnen (3,8 Prozent) war selbst bereit, zwecks Kinderbetreuung beruflich kürzerzutreten. Auffallend bei diesem Befund ist, daß diese Orientierung bei den Bankkauffrauen anscheinend nicht mit einem konflikthaften Entscheidungsprozeß verbunden ist, sondern daß eine relativ offene Bereitschaft und Hinwendung zu dieser Rolle und der weitgehend traditionellen geschlechtsspezifischen Lösung besteht. Dies deutet darauf hin, daß junge Bankkauffrauen schon vor der Phase der Kinderbetreuung in ihrem subjektiven Selbstverständnis stark von der Vorstellung geleitet werden, traditionelle Familienaufgaben übernehmen zu wollen. Weniger eindeutig als die Bereitschaft der Frauen zur zumindest phasenweisen Übernahme von Familienaufgaben bei gleichzeitiger Reduzierung ihrer außerhäuslichen Berufsarbeit sind allerdings die subjektiven Verarbeitungsformen, die zu diesem Ergebnis führen.

Die Spannweite dieser Verarbeitungsmuster reicht hier von einer stark geprägten gefühlsmäßigen Zustimmung zu dieser Rollenverteilung (natürliche Vorgabe, sozialisationsbedingt, übereinstimmender Wille von Frauen und Männern) über rationale, ökonomische Erklärungsansätze (Männer haben bessere Chancen, höhere Einkommen zu erzielen; Männer werden durch berufliche Einschränkungen infolge von Kindererziehung in ihrem beruflichen Fortkommen gehemmt; Frauen haben es schwerer, beruflich weiterzukommen) bis hin zu einem willkommenen Anlaß, um aus einem nicht geliebten Beruf oder einer nicht geliebten beruflichen Tätigkeit auszuschneiden. Obwohl diese Erklärungen meist mehrere dieser Begründungen enthalten, geben sie zumindest in Ansätzen einige wichtige Hinweise auf die Wechselwirkung zwischen objektiver Bedingungs- und ihrer subjektiven Verarbeitung. Dem unmittelbaren beruflichen Bedingungsrahmen oder der konkreten betrieblichen Tätigkeit kommt innerhalb dieser Orientierung keine Schlüsselrolle, sondern allenfalls eine Verstärkerrolle zu. Dies zeigt sich vor allem darin, daß trotz der zum Teil weit auseinandergehenden beruflichen Erfolge bzw. Mißerfolge der weiblichen Beschäftigten es lediglich in den Begründungen, nicht aber im Ergebnis zu Unterschieden in dieser Orientierung

kommt. Nicht erfüllte Berufsvorstellungen und öd erlebte berufliche Tätigkeiten verstärken zwar die Hinwendung zu einer eher traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenteilung. Eine befriedigende, vergleichsweise erfolgreiche berufliche Tätigkeit führt aber noch keineswegs zu einer Abkehr von dieser Lebensvorstellung. Bemerkenswert erscheint bei diesem Befund neben seiner geschlechtsspezifischen Passung insbesondere auch seine homogene Verteilung zwischen den einzelnen Schulabschlußgruppen. Beschäftigte mit und ohne Abitur sind hier gleichermaßen deutlich auf dieses Lebensmuster orientiert.

4. Berufliches Selbstverständnis und Berufszufriedenheit

Die allgemein verschlechterten Beschäftigungsmöglichkeiten, gestiegene und anhaltende Arbeitslosigkeit sind wichtige Leitlinien, die auf die berufliche Orientierung und die Erwartungshaltung junger Bankkaufleute einwirken. In dem Bestreben nach einem sicheren Arbeitsplatz und einer inhaltlich befriedigenden Arbeit liegt bei den Beschäftigten (vielfach beeinflusst durch Elterneinwirkung) das Fundament ihrer Berufswahlentscheidung. Nun kann der Anspruch nach einem sicheren Arbeitsplatz für alle Beschäftigten als gleichermaßen bedeutsam und – was die überschaubare Zukunft angeht – auch als erfolgreich umsetzbar angesehen werden. Bei der Orientierung und der Umsetzung des Anspruchs nach einer „inhaltlich befriedigenden Arbeit“ offenbaren die Interviews allerdings deutliche geschlechts- und schulabschlußspezifische Akzentuierungen. So zeigt sich zum Beispiel, daß weibliche Beschäftigte ohne Abitur bei ihrer beruflichen Identifikation sich stärker als ihre Kolleginnen mit höherer Schulbildung auf Aspekte traditioneller beruflicher Wertorientierungen stützen. Streben die Abiturientinnen bei ihrer beruflichen Tätigkeit vor allem mehr Selbständigkeit und Eigeninitiative an, sind die weiblichen Angestellten mit mittlerem Bildungsabschluß neben emotionalen und auf Arbeitsplatzsicherheit ausgerichteten Berufsansprüchen vor allem auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit orientiert. Hieran zeigt sich, daß eine höhere Schulbildung allein zwar nicht zu einer kritischen Infragestellung der traditionellen Geschlechterrollen führt, daß aber eingeschlifene Strukturen in der alltäglichen Rollenzuweisung von Bankangestellten sich hierdurch tendenziell zu lockern beginnen.

Bei den männlichen Angestellten rückt neben der Orientierung auf den Arbeitsinhalt und dem Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit die Hoffnung auf den

beruflichen Aufstieg in das Zentrum. Dabei liegen die Aufstiegserwartungen der Abiturienten erkennbar über denen der Angestellten mit mittlerem Schulabschluß. Bildungseinflüsse sind hier unverkennbar. Es herrscht das Bestreben vor, die durch Studiumverzicht eingebüßten Aufstiegsmöglichkeiten möglichst weit zu kompensieren.

Betrachtet man nun 5 bis 6 Jahre nach Beendigung der Ausbildung die Berufswege der einzelnen Untersuchungsgruppen und fragt gleichzeitig nach der Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Entwicklung, so weist das Gefälle hier deutlich auf geschlechtsspezifisch geprägte Entwicklungschancen hin, es legt aber vor allem auch bildungsspezifische Verteilungschancen offen. Weniger hoch angesiedelte schulische Vorbildung verschlechtert nicht nur die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, sondern vergrößert auch deutlich die Kluft zwischen den beruflichen Wünschen, Erwartungen und Vorstellungen und den in den Unternehmen vorzufindenden Entwicklungschancen. Für den individuellen Erfahrungsbereich der Angestellten bedeutet dieser Sachverhalt, daß die Bankkaufleute mit mittleren Schulabschlüssen mit wesentlich größeren Enttäuschungen konfrontiert werden als die schulisch höher vorgebildeten Angestellten.

Rangfolge der Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung:

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. Abiturienten | 91,3 Prozent; |
| 2. Abiturientinnen | 70,6 Prozent; |
| 3. Frauen ohne Abitur | 54,3 Prozent; |
| 4. Männer ohne Abitur | 53,6 Prozent. |

Die Gegenüberstellung dieser Rangreihe mit den gruppentypischen Berufsentwicklungen läßt eine deutliche Verbindungslinie erkennen. So zeigt sich, daß die Arbeitsplätze von Nichtabiturienten und Nichtabiturientinnen im Durchschnitt nur geringe fachliche Bezüge und wenig komplexe Aufgabenstellungen aufweisen. Konkret heißt das, daß von den Bankkauffrauen ohne Abitur in den ersten 5 bis 6 Berufsjahren nur ca. 10 Prozent über die Ebene einfacher ausführender Sachbearbeitungstätigkeiten hinausgekommen sind. Die Chancen der männlichen Bankkaufleute ohne Abitur, in anspruchsvolle Positionen vorzudringen, sind zwar besser als die der weiblichen Angestellten ohne Abitur. Es zeichnet sich in den Berufswegen aber bereits ab, daß für den überwiegenden Teil dieser Beschäftigten der für eine befriedigende berufliche Weiterentwicklung zu durchdringende „Flaschenhals“ schon zu eng geworden ist. Auf die betriebliche Praxis bezogen heißt das,

daß die innerbetriebliche Selektionsbarriere für diese Angestelltengruppe bereits so hoch angesetzt ist, daß nur noch ein Viertel bis ein Drittel aus diesem Personenkreis die Chance erhält, in dispositive und/oder spezialisierte Sachbearbeitungstätigkeiten hineinzuwachsen. Dies führt offensichtlich dazu, daß die hohen beruflichen Ansprüche dieser Gruppe zu einem großen Teil nicht befriedigt werden und daß es hier zu spürbaren negativen Erfahrungen kommt.

Anders stellt sich dagegen die Berufssituation der Abiturienten dar. Ihre Arbeitsplätze liegen zu 70 Prozent im Bereich der dispositiven Sachbearbeitung, in Tätigkeiten mit Leitungsfunktionen und in der Aufstiegsqualifikation zum Fachwirt. Bei den Abiturientinnen beträgt der Anteil in gehobenen Arbeitsbereichen dagegen nur etwa 25 Prozent. Hier zeichnen sich somit Berufsentwicklungen ab, die im Durchschnitt vor allem mit denen männlicher Bankkaufleute ohne Abitur vergleichbar sind. Daß trotz dieses relativ geringen beruflichen Weiterkommens – gemessen an den Berufserfolgen der Bankkaufmänner mit Abitur – Abiturientinnen ihre Berufsentwicklung dennoch mit einer relativ großen Mehrheit eher positiv beurteilen, läßt vermuten, daß die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Orientierungen und beruflichen Ansprüche hier zum Tragen kommen. Eine wichtige Rolle spielt dabei, daß typische Aufstiegskarrieren, wie die Übernahme von Vorgesetztenpositionen oder die Ausübung von spezialisierten Fachaufgaben das Anspruchsverhalten junger Bankkauffrauen erheblich weniger bestimmen als das junger Bankkaufmänner.

5. Interessenvertretung

Das Verhältnis von Angestellten zu ihren Interessenvertretungen ist seit jeher von bestimmten „angestelltenspezifischen“ Bedingungen und Problemsituationen geprägt. Ein immer wieder diskutierter Befund ist in diesem Zusammenhang, daß traditionelles Angestelltenbewußtsein im Gegensatz zum Arbeiterbewußtsein stets stärkere individuelle Handlungs- und Verhaltensweisen aufweist. Dies betrifft vor allem ihre Leistungs- und Karriereorientierung sowie ihr Konflikt- und Problemlösungsverhalten. Welche Entwicklungslinien im Verhältnis zu kollektiven Interessenvertretungsformen sind nun bei jungen Bankkauffleuten festzustellen?

Um es vorwegzunehmen: Auch wenn Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte als Vertretungsinstanzen kollektiver Interessenvertretung von den Befragten vielfach sehr widersprüchlich bewertet

werden und sich die große Mehrheit der jungen Angestellten als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer versteht, die gegenüber der Unternehmensleitung eigene Interessen haben, zu kollektiven Interessenvertretungsformen besteht ein recht reserviertes bis distanzierendes Verhältnis. Individuelle Konfliktregulierung, Eigeninitiative und das Vertrauen in das soziale Verantwortungsgefühl von Vorstand und Vorgesetzten spielen hier weiterhin eine wichtige Rolle. Die größte Distanz zur kollektiven Interessenvertretung besitzen dabei zweifelsohne die männlichen Bankkaufleute mit höherer Schulbildung. Diese Gruppe sieht für sich die wenigsten Probleme bei der Umsetzung ihrer beruflichen Vorstellungen und hält dementsprechend eine gewerkschaftliche oder auch eine Vertretung durch den Betriebs- oder Personalrat für sich persönlich am wenigsten für notwendig. Wesentlich mehr kollektiven Vertretungsbedarf äußern dagegen die Beschäftigten ohne Abitur, und zwar sowohl die männlichen als auch die weiblichen.

Bei der Umsetzung des kollektiven Interessenvertretungsbedarfs wird dabei neben der direkten Beteiligung vor allem der innerbetrieblichen Vertretung durch Betriebs- und Personalrat eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Von diesem Vertretungsorgan wird Durchsetzungsfähigkeit, Einflußnahme und eine spürbare Nähe zur Belegschaft gefordert. Gegenüber den Gewerkschaften besteht dagegen auch hier eine deutlich stärkere Distanz. Gestärkt sehen möchten die jungen Angestellten den Arbeitnehmereinfluß in den Bereichen Rationalisierung, Arbeitsgestaltung, Weiterbildung, Qualifizierung sowie bei der Steuerung und Begrenzung der zunehmenden Leistungsintensivierung.

Dies weist darauf hin, daß die jüngere Generation der Bankangestellten zum großen Teil mit der eingeschlagenen Richtung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und mit den damit einhergehenden Chancenzuweisungen nur eingeschränkt einverstanden ist. Kollektive Interessenvertretung in Banken und Sparkassen erfüllt aus ihrer Perspektive in erster Linie die Funktion der materiellen Absicherung, hier sehen sie die Stärken ihrer Vertretungen. Schwächen sehen sie da, wo es um personelle und organisatorische Strukturveränderungen geht. Hier sehen sie ihre Interessen bisher deutlich zu wenig vertreten. Allerdings kristallisiert sich in den Befragungen auch heraus, daß den jungen Angestellten die zentrale Bedeutung machtpolitischer Aspekte im Umgang mit den anstehenden Gestaltungsfragen vor allem im Gefolge von tiefgreifenden Rationalisierungen nicht vollends deutlich ist.

Ihr ausgeprägtes Harmoniebestreben deutet aber auch darauf hin, daß sie machtpolitische Auseinandersetzungen – so gut es geht – vermeiden möchten.

Höhere Schulbildung erweist sich unter den bestehenden Bedingungen innerhalb der Gruppe der jungen Bankkaufleute dabei als ein Faktor, der auf das Bestreben nach betrieblicher Harmonie und individueller Konfliktregulierung eher stabilisierend einwirkt. Offensiv agierende Interessenvertretungen werden je-

denfalls von Abiturient(inn)en noch weniger unterstützt als von Beschäftigten mit Realschulabschluß. ■

Literatur

Deutscher Sparkassen- und Giroverband, diverse Jahresberichte.

Funk, W.: Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankgewerbe, Dissertation Universität Gießen 1927.

Janberg, H.: Die Bankangestellten, Wiesbaden 1958.

Lövinson, K.: Frauenarbeit im Bankgewerbe, Dissertation, Universität Würzburg 1925.

Kulturarbeit im DGB-Ortskartell

Urte Goebel-Gülke

Spätestens seit den 84er Arbeitskämpfen beschränkt sich Gewerkschaftsarbeit erklärtermaßen nicht länger auf die Arbeitnehmer(innen)hälfte der Menschen: Die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung für mehr Zeit zum Leben bezogen sich ausdrücklich auch auf die „private Hälfte“ mit dem Anspruch, Reproduktion nicht nur zu sichern, sondern auch zu gestalten. Während der Mobilisierung waren die Schwierigkeiten der Kolleg(inn)en, das ungewohnte Thema „privates Leben“ gewerkschaftsöffentlich zu diskutieren, ebenso unübersehbar wie später die Tatsache, daß ihr Durchhaltevermögen maßgeblich von der Unterstützung abhing, die sie in eben diesem privaten Leben erhielten.

Das Bewußtsein für das Abhängigkeitsverhältnis von entfremdeter Produktion und Reproduktion schärfte sich schlagartig angesichts der drohenden Vernichtung der Stahlarbeitsplätze und der damit verknüpften Bedrohung des Gesamtlebenszusammenhanges von Tausenden Stahlarbeiterfamilien. Dieses „neue“ Bewußtsein äußerte sich unmittelbar in der geballten sozialen Energie, mit der die Abwehrkämpfe geführt unter anderem beträchtliche erfinderische Potentiale mobilisiert wurden. Deren vielfältige Erscheinungsweisen sind weder mit dem bislang gebräuchlichen Begriff „Gewerkschaftliche Kulturarbeit“ noch der damit verbundenen Praxis auch nur annähernd zu fassen.

Das Ortskartell als gewerkschaftliche Bürgerinitiative

Wozu also die großen Beispiele bemühen, wenn die Rede sein soll von Kulturarbeit im Ortskartell, dem schwächsten DGB-Gremium, das sich herkömmli-

chem Verständnis folgend allenfalls zum 1. Mai an „Kulturarbeit“ – die Songgruppe nämlich – erinnert? Weil zentrale Erfahrungen aus diesen Kämpfen übertragbar und für die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Reproduktionsbereich zu nutzen sind, wie sie künftig im Ortskartell, verstanden als gewerkschaftliche Bürgerinitiative, praktiziert werden soll. Das bedeutet für die dort tätigen Kolleg(inn)en, „neue“ Themen an „neue“ Adressat(inn)en so zu vermitteln, daß sich ein „neuer“ Interessenzusammenhang herstellt. Anders ausgedrückt: Eine wirksame Interessenvertretung am Wohnort kann nur zustande kommen, wenn sie innerhalb der vorhandenen, weitgehend als privat begriffenen Strukturen von Familien-, Nachbarschafts- und Vereinsbeziehungen entwickelt (nicht aber diesen übergestülpt, bzw. nebenbei angesiedelt) wird, indem sie sich an den dort befindlichen Konflikten orientiert.

Daß diese Vorgehensweise bislang zugunsten übergreifender gewerkschafts- und kommunalpolitischer Themen (und ihrer übergreifenden Darstellung) vernachlässigt wird, erhellt aus der Tatsache, daß Personengruppenarbeit im Ortskartell praktisch nicht stattfindet. Das heißt erstens, die unmittelbar persönlichen Auswirkungen gesellschaftlicher Mißstände (wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Ausländerfeindlichkeit) so zu belassen, wie sie ausgestanden werden müssen/sollen: Einzelnen hinter der geschlossenen Haustür; heißt zweitens, daß die Wirkungen dieser Mißstände für alle, die nicht in Mitleidenschaft gezogen sind, zu entscheidenden Teilen unkenntlich bleiben, und schmälert, drittens, auf diese Weise die politisch wirksame Interessenvertretung, weil sie individuellem Wunschenken („das kann mir nicht passieren“) NICHT den Boden entzieht.