

Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen

Joachim Gerd Ulrich, Andreas Krewerth, Tanja Tschöpe

Fachleute, die sich für eine Angleichung der Geschlechteranteile in den Ausbildungsberufen engagieren, scheinen einen nahezu aussichtslosen Kampf zu führen (Granato/Schittenhelm 2001, S. 13). Dies zeigen die aktuellsten Statistiken zu diesem Thema: Zum 31.12.2002 wies das Statistische Bundesamt (2003) insgesamt 502 Ausbildungsgänge aus, von denen 426 (85%) einseitig von einem Geschlecht dominiert wurden; 338 (67%) von Männern und 88 (18%) von Frauen.¹ Relativ ausgewogen besetzt waren demnach lediglich 76 (15%) der Ausbildungsgänge.

Dass sich solche Ungleichgewichte bei alteingessenen Berufen mit ihren traditionell gefestigten Zuschreibungen „typisch männlich“ (z.B. „Maurer/in“) bzw. „typisch weiblich“ (z.B. „Arzthelfer/in“) zeigen, überrascht nicht. Aber auch bei neu eingeführten bzw. modernisierten Berufen stellen sich oft geschlechtsspezifische Ungleichverteilungen ein (Rettke/Stolz 2003, S. 11). So hatten Politik und Wirtschaft speziell bei den neuen IT- und Medienberufen gehofft, die Randstellung weiblicher Jugendlicher in technischen Berufen überwinden zu können. Dies ist jedoch nur teilweise gelungen: Während im Jahr 2002 zwar 55% der Frauen mit der Ausbildung zur „Mediengestalter/in für Digital und Printmedien“ begannen, konnten im Beruf „Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/in“ nur 5% weibliche Ausbildungsanfänger registriert werden (Statistisches Bundesamt 2003).² Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2005 den Frauenanteil in den IT-Berufen auf mindestens 40% zu steigern. Um dies zu erreichen, wurden zahlreiche

- 1 Hier werden nur Ausbildungen berücksichtigt, in denen bundesweit mindestens fünf Ausbildungsanfänger registriert wurden. Als „einseitig von einem bestimmten Geschlecht dominiert“ werden Ausbildungsgänge bezeichnet, in denen mindestens zwei Drittel der Ausbildungsanfänger von einem Geschlecht gestellt werden.
- 2 Bei der Ausbildung zum/zur Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien handelt es sich um einen 1998 neu geschaffenen Beruf, in den alte Berufe wie Schriftsetzer/in oder Reprohersteller/in aufgingen. Er zählt inzwischen zu den begehrtesten Lehrberufen überhaupt. Die Ausbildung zum/zur Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/in gehört zu den im selben Jahr vier neu geschaffenen IT-Berufen (Borch/Weißmann 2000).

mindestens 40% zu steigern. Um dies zu erreichen, wurden zahlreiche Werbekampagnen gestartet: „idee_it“, „Girls@d21“, „Werde-Informatikerin“, „Joblab“, „Girls-Day“ (BMBF 2003, S. 183). Der Grundgedanke ist hierbei, dass die Mädchen nicht grundsätzlich desinteressiert an technischen Berufen sind, sondern oftmals lediglich vom „ersten Eindruck“ abgeschreckt werden. Wenn es gelänge, diesen „ersten Eindruck“ zu Gunsten eines positiveren Bildes der IT-Ausbildungen zu revidieren, würden sich auch mehr Mädchen für diese Alternativen entscheiden – so die Hoffnung der Initiativen.

Wir gehen davon aus, dass die Berufsbezeichnungen für den „ersten Eindruck“ von einer bestimmten Ausbildung besonders bedeutsam sind. Sie bieten den Jugendlichen die ersten und in vielen Fällen auch die einzigen Ansatzpunkte, um Vorstellungen über die jeweiligen Berufe zu entwickeln. Denn viele Jugendliche sehen sich bei ihrer Berufswahl und Lehrstellensuche mit einer kaum überschaubaren Fülle von Informationen und Anforderungen konfrontiert. Sie streben deshalb danach, rasch die Komplexität der Anforderungssituation und damit auch die zu verarbeitende Informationsmenge zu reduzieren. Der erste Eindruck, den sie aus den Berufsbezeichnungen ableiten, betrachten sie dann als ausreichend, um aus den zahlreichen Ausbildungsalternativen eine überschaubare Auswahl zu treffen. Ob die aus den Bezeichnungen abgeleiteten Vorstellungsbilder mit den tatsächlichen Berufsbedingungen übereinstimmen, wird nicht mehr überprüft. Dies gilt insbesondere für Berufe, die vorab wenig bekannt waren und deren Bezeichnungen als nicht sehr ansprechend erlebt werden (Tschöpe/Witzki 2004).

Sollte sich die besondere Bedeutung der Berufsbezeichnungen für die Vororientierung der Jungen und Mädchen bestätigen, eröffnet sich ein weiterer, bisher nicht systematisch genutzter Weg, um Mädchen für männerdominierte Berufe zu gewinnen: Indem für neue und modernisierte Ausbildungen gezielt Namen gewählt werden, welche zumindest keinen negativen ersten Eindruck bei Mädchen auslösen und die sie interessierenden Arbeitsaspekte hervorheben, können Zugangsbarrieren abgeschwächt werden. Dass Umbenennungen weitreichende Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Zugang haben können, sei an dieser Stelle an den leidvollen Erfahrungen eines Betriebes verdeutlicht, der seine Ausbildungsangebote von „Mathematisch-technische/r Assistent/-in“ auf „Fachinformatiker/-in“ umstellte. Daraufhin sank der Anteil der weiblichen Bewerber von ca. 60 % auf 20 % (Borch/Weißmann 2000, S. 10).

Ist es möglich, solche Effekte vorherzusagen und womöglich gezielt einzusetzen, um die Geschlechterdominanz in bestimmten Ausbildungen aufzubrechen? Um u.a. diese Fragen zu klären, wird gegenwärtig am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das Forschungsprojekt „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“ durchgeführt. Nachfolgend werden speziell die geschlechtsspezifischen Zwischenergebnisse dieses Projektes herausgearbeitet. Hierbei ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte, um beispielsweise die geringe weibliche Nachfrage im Ausbildungsberuf „IT-System-Elektronikerin“ und die hohe Nachfrage in der Ausbildung „Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“ zu erklären.

1 Hinweise aus der amtlichen Ausbildungsstatistik

Wir begannen unsere Arbeiten mit einer Analyse der amtlichen Bildungsstatistik und suchten nach Hinweisen, welche Aspekte von Berufsbezeichnungen Frauen den Zugang in „typisch männlichen“ Berufen interessanter erscheinen lassen könnten. Dabei fassten wir zunächst inhaltlich verwandte Einzelberufe nach Berufsgruppen zusammen und konzentrierten uns anschließend auf solche Gruppen, die – bezogen auf die Ausbildungsanfängerzahlen – männlich dominiert waren. Innerhalb dieser Gruppen hielten wir nach „Ausnahmen“ Ausschau, nach Einzelberufen, die substantiell von der Regel abweichen und verstärkt mit Frauen besetzt sind. Solche Ausnahmen gibt es tatsächlich, und sie scheinen Regeln zu folgen: In den gewerblich-technischen Berufsgruppen – in denen die männliche Dominanz unter den Auszubildenden besonders stark ausgeprägt ist – sind offenbar jene Einzelberufe für junge Frauen zumindest ansatzweise attraktiv, die auf *feinmotorisch-gestalterische* Tätigkeiten hindeuten. So ist es beispielsweise innerhalb der Berufe

- der Glasherstellung und -bearbeitung nicht so sehr die „Flachglasmechanikerin“, die Interesse weckt, sondern die „Feinoptikerin“,
- der Metalloberflächenveredelung und -vergütung nicht die „Galvaniseurin“, sondern die „Feinpoliererin“,
- der Nahrungsmittelberufe nicht die „Bäckerin“, sondern die „Konditorin“, und
- innerhalb der Elektroberufe nicht die „Elektroanlagenmonteurin“, sondern die „Hörgeräteakustikerin“ (vgl. dazu auch Ulrich/Krewerth/Leppelmeier 2004).

Ein detaillierteres Bild auf den Einfluss der Sprache auf die Ausbildungsnachfrage ergibt sich, wenn man die Berufsbezeichnungen nicht als Ganzes betrachtet, sondern sie in ihre einzelnen sinntragenden Namensbestandteile zerlegt. Insbesondere die neueren Berufsbezeichnungen sind zumeist aus verschiedenen Namensbestandteilen zusammengesetzt. Berufsbezeichnungen, die nur aus einem Wort bzw. einer Begrifflichkeit bestehen (z.B. „Bäcker/in“, „Dreher/in“ oder „Schuster/in“) verlieren zusehends an Bedeutung. Wir haben nun jeweils die Berufe zusammengefasst, die in ihren Bezeichnungen über gemeinsame Namensbestandteile verfügen, wobei gegebenenfalls auch die Fachrichtungen berücksichtigt wurden. So wurden in der Gruppe „industriell“ u.a. die Einzelberufe Industriekeramiker/in, Industriemechaniker/in, Industriekaufmann/-frau und Fachkraft für Rohr-, Kanal und Industrieservice subsumiert. Anschließend haben wir überprüft, wie sich männliche und weibliche Ausbildungsanfänger aus dem Jahr 2002 in den Gruppierungen verteilen: Wenn mehr als zwei Drittel der Jugendlichen einer bestimmten Gruppierung einem Geschlecht angehören, wurde diese entsprechend als „männlich“ oder „weiblich“ kategorisiert; die übrigen Gruppierungen fallen in die Kategorie „ausgeglichen“ (vgl. Übersicht 1).³

3 Dabei schließen Ausbildungsgänge, deren Namensbestandteile sich auch in Ausbildungen mit längeren Bestandteilen wiederfinden (z.B. „bau“ in „bauer“), stets mit ein. Berücksichtigt wurden nur Ausbildungsgänge mit mindestens fünf Ausbildungsanfängern am

Übersicht 1: Geschlechtsspezifische Namensbestandteile der Berufsbezeichnungen

	„männliche“ Namensbestandteile*	ausgeglichen	„weibliche“ Namensbestandteile*
Ausbildungsniveau	fachkraft, facharbeiter, arbeiter	fachmann/-frau	fachangestellte/r
Branche	bau, metall, elektr, industr	chem	mode, modist
Fachgebiet	informat, techn, elektronik, mechanik, modell	händler, labor, system, wirt, wirt- schaft, handel	kaufmann/-frau
Arbeitsverfahren	bearbeiter, verarbeiter, monteur/in, konstrukt, bauer, macher, wer- ker, werk, führer/in	gestalt, maler, prüf	helfer, hilf, büro
Werkstoff	glas, holz, metall, werkzeug	textil, medien	edelstein, diamant, gold, schmuck

Quelle: Statistisches Bundesamt 2003; eigene Berechnungen.

* Namensbestandteile werden als „männlich“ bzw. „weiblich“ bezeichnet, wenn mehr als zwei Drittel der Ausbildungsanfänger im Jahr 2002 in den jeweils zugeordneten Berufen männlichen bzw. weiblichen Geschlechts waren.

Diese namensbezogene Untergliederung der Ausbildungsgänge offenbart verschiedene Zusammenhänge:

- Was die Bestandteile angeht, die im weitesten Sinne auf das *Ausbildungsniveau* verweisen, so ist es für weibliche Jugendliche offenbar besonders interessant, sich zur „Fachangestellten“ ausbilden zu lassen, recht häufig auch noch zur „Fachfrau“. „Fachkraft“ zu sein, gefällt ihnen dagegen schon wesentlich seltener, und „Facharbeiterin“ zu werden, ist offenbar völlig tabu.
- Deutliche Varianz in der geschlechtsspezifischen Verteilung von Jugendlichen ist auch bei Namensbestandteilen zu finden, die sich mit *Branchen* in Verbindung bringen lassen. Frauen dominieren Ausbildungen, deren Namen mit der Modebranche assoziiert werden können („mode“, „modist“). Berufe, deren Bezeichnungen die Wortteile „bau“, „metall“ und „elektr“ enthalten, weisen sehr niedrige Anteile von jungen Frauen auf.
- Was Namensbestandteile angeht, die das *berufliche Fachgebiet* spezifizieren, so zeigen junge Frauen anscheinend eine starke Vorliebe für die Bezeichnung „Kauffrau/Kaufmann“. Berufe, die den Namensbestandteil „informat“ enthalten, werden dagegen klar von jungen Männern dominiert, ebenso Berufe mit den Wortstämmen „techn“, „elektro“, und „mechanik“.

31.12.2002. Ausgeschlossen aus der Analyse wurden alle Ausbildungen in Behindertenberufen nach § 48 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42 der Handwerksordnung (HwO).

- Unter den Namensbestandteilen, die sich auf das *Arbeitsverfahren* beziehen, lassen sich junge Frauen offenbar durch die Schlüsselworte „helfer/in“ nicht oder nur sehr begrenzt abschrecken, obwohl diese doch von vornherein eine untergeordnete Tätigkeit signalisieren. Dagegen sind Berufe, welche die Namensbestandteile „be-“ bzw. „verarbeiter“, „monteur“, „konstrukt“ und „bauer“ enthalten, fast ausnahmslos in männlicher Hand.
- Von den Teilelementen der Berufsbezeichnungen, die auf spezifische *Werkstoffe, Materialien* bzw. *Produkte* verweisen, vermögen vor allem Edelmetalle, Edelsteine und Schmuck („edelstein“, „diamant“, „gold“, „schmuck“) junge Frauen anzuziehen. „Textil“, „Glas“ und „Holz“ interessieren weibliche Jugendliche offenbar nur noch in unterdurchschnittlichem Maße, und die Schlüsselbegriffe „Metall“ oder „Werkzeug“ haben auf sie nahezu keine positive Wirkung. Relativ gleichrangig hoch bei männlichen als auch weiblichen Jugendlichen stehen aber Berufe im Kurs, die mit „Medien“ als Material bzw. Produkt arbeiten (für ausführliche Darstellung der Analyse Ulrich et al. 2004).

Es scheint nahe zu liegen, bei der zukünftigen Namenswahl von Berufen gezielt auf bestimmte Teilelemente zurückzugreifen, um damit systematisch das geschlechtsspezifische Interesse zu beeinflussen. So dürfte es hinsichtlich des Ausbildungsniveaus z.B. günstiger sein, den Bestandteil „Fachmann/-frau“ anstatt „Fachkraft“ zu nutzen, wenn man bei beiden Geschlechtern Aufmerksamkeit erzielen möchte. Bei diesem Vorgehen ist allerdings methodische Vorsicht geboten: Die Ausbildungsstatistik offenbart nämlich nur die tatsächlich realisierte Nachfrage und nicht die Ausbildungswünsche der Jugendlichen. Wie die Jugendlichen zu ihrer Berufsentscheidung gekommen sind, bleibt unklar: Wie viele der Jugendlichen haben die Ausbildung aufgrund der tatsächlichen Berufsbedingungen gewählt? Wie viele haben sich von unüberprüften Assoziationen leiten lassen, die durch die Berufsbezeichnungen ausgelöst wurden? Und für wie viele war die Berufsfindung keine „Berufswahl“, da sie vor dem Hintergrund des allgemeinen Lehrstellenmangels eine Ausbildungsstelle annehmen mussten, die nicht ihrem eigentlich Ausbildungswunsch entspricht (Schittenhelm/Granato 2001)? Die tatsächlich realisierte Nachfrage, die sich in der Ausbildungsstatistik spiegelt, kann also nicht mit der spontanen Vorauswahl von Ausbildungsalternativen gleichgesetzt werden, bei der der Berufsbezeichnung unserer Meinung nach besondere Relevanz zukommt. Das freie berufliche Interesse und die unter einschränkenden Rahmenbedingungen ablaufende Berufsfindung sind dementsprechend zweierlei (Haubrich/Preiß 1996, S. 78; Wahler/Witzel 1996).

Um genauer in den Blick zu rücken, wie Jugendliche spontan Berufe auswählen, wenn sie lediglich die Namen berücksichtigen, sind spezielle Befragungen notwendig. Als Zielgruppe eignen sich hierbei besonders Schülerinnen und Schüler aus den (Vor- bzw.) Abgangsklassen der allgemein bildenden Schulen. Bei ihnen ist zu erwarten, dass sie einerseits noch verhältnismäßig wenig handfeste Informationen über die tatsächlichen Berufsbedingungen haben, andererseits aber durchaus schon den Druck verspüren, in nächster Zeit zu einer Berufsentscheidung kommen zu müssen.

2 Hinweise aus Schülerbefragungen

Mitte 2003 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Universität Bonn erste Voruntersuchungen zum Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl durchgeführt. An den schriftlichen Befragungen wurden insgesamt rund 1.100 Schülerinnen und Schüler beteiligt. Die Ergebnisse hierzu wurden bereits veröffentlicht (Buschbeck/Krewerth 2004; Krewerth/Leppelmeier/Ulrich 2004; Krewerth/Ulrich 2004; Eberhard/Tschöpe/Witzki 2004). Ende 2003 fand darauf aufbauend eine weitere empirische Erhebung bei rund 560 ost- und westdeutschen Schülerinnen und Schülern statt. Sie diente der Überprüfung der in den Vorstudien ermittelten Resultate und der Bearbeitung weiterführender Fragestellungen. Die nachfolgende Darstellung konzentriert sich auf die Ergebnisse dieser jüngsten Untersuchung.

In die Befragung wurden 563 Probanden der 9. und 10. Klasse sächsischer und rheinland-pfälzischer Schulen einbezogen, darunter 281 Mädchen und 282 Jungen. Die Zahl der ostdeutschen Jugendlichen bezifferte sich auf 290, die der westdeutschen auf 273. 115 Jugendliche kamen aus Haupt-, 272 aus Realschulen und 176 aus Gymnasien.

Unter Verwendung siebenstufiger Antwortskalen wurden die Probanden zunächst danach befragt, welche Aspekte ihnen bei ihrer späteren beruflichen Tätigkeit wichtig sind und wie stark aus ihrer Sicht diese Aspekte auf zwei jeweils vorgegebene Berufe zutreffen. Die vorgegebenen Berufe wurden systematisch variiert. Zu den untersuchten Aspekten zählten

- 15 Tätigkeiten und Anforderungen (z.B. „mit anderen Menschen zusammenarbeiten“, „die Arbeit selbständig planen“),
- sechs Rahmenbedingungen (z.B. „am Wochenende frei haben“, „einen Beruf ohne körperliche Anstrengungen ausüben“) sowie
- zehn berufsbezogene Ziele (z.B. „viel Geld verdienen“, „Beruf und Familie miteinander vereinbaren können“).

Zweites Thema waren die vermuteten gesellschaftlichen Stereotype zu den Rollenträgern der beiden jeweils vorgegebenen Berufe („Was werden die meisten Leute wohl über einen Mann bzw. eine Frau denken, der/die von Beruf ... ist?“). Hierzu wurden semantische Differenziale mit jeweils zehn Adjektivpaaren (z.B. „gebildet – ungebildet“, „fleißig – faul“) auf siebenstufigen Skalen vorgegeben.

Dritter und vierter Schwerpunkt waren schließlich die persönlichen Kenntnisse über die beiden bereits beurteilten und über acht weitere Berufe („Wie gut kennen Sie den Beruf?“) sowie das eigene Interesse an diesen insgesamt zehn Berufen („Könnten Sie sich vorstellen, später in diesem Beruf zu arbeiten?“). Auch hier wurden wiederum Siebener-Skalen für die Erfassung der Antworten verwendet.

2.1 Die Signal- und Selektionsfunktion

Wir gingen von der Beobachtung aus, dass Jugendliche bei ihrer ersten Grobauswahl von Ausbildungsalternativen nicht ausschließlich die tatsächlichen Berufsbedingungen berücksichtigen, sondern sich oftmals von den unüberprüften Assoziationen leiten lassen, die durch die Bezeichnungen ausgelöst werden.⁴ Dementsprechend erfüllen die Berufsbezeichnungen für die Jugendlichen zwei Funktionen: Sie lösen Assoziationen aus (*Signalfunktion*), anhand derer anschließend bestimmte Alternativen verworfen und andere zur näheren Auswahl herangezogen werden (*Selektionsfunktion*). Offen blieb bisher, welche Art von Assoziationen die Jugendlichen aus den Berufsbezeichnungen ableiten. Versuchen die Jugendlichen durch die Berufsbezeichnungen z.B. zu erkennen, ob sie im jeweiligen Beruf im Freien oder im Büro arbeiten werden? Oder entwickeln sie anhand des Namens Vorstellungen darüber, ob sie bei den entsprechenden Tätigkeiten viel oder wenig Geld verdienen werden?

Damit stößt man auf die grundsätzliche Frage, anhand welcher Kriterien Jugendliche ihre Berufswahl treffen. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive ist hierbei insbesondere von Interesse, inwieweit sich Mädchen und Jungen bei ihren Präferenzen unterscheiden. Wie in vielen vorausgegangenen Studien (Klevenow 1996) zeichneten sich auch in unserer Befragung zentrale Unterschiede in der Sozial- und Technikorientierung ab: Mädchen legen sowohl mehr Wert darauf, im Team zu arbeiten („Mit anderen zusammenarbeiten“), als auch die direkten sozialen Auswirkungen ihrer Arbeit zu sehen („Anderen Menschen helfen“, „Beruflich mit Menschen in Kontakt kommen“). Im Vergleich hierzu zeigen Jungen eine höhere Technikorientierung („Häufig mit Computern arbeiten“, „Mit moderner Technik arbeiten“).

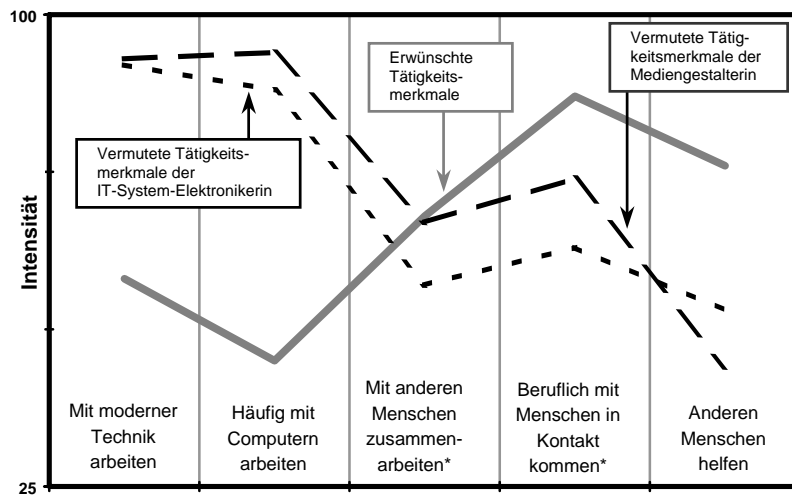
Eingangs wurde angesprochen, dass sich deutlich mehr Mädchen zur „Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“ als zur „IT-System-Elektronikerin“ ausbilden lassen. Die spezifischen Berufswahlkriterien der Mädchen bieten einen ersten Ansatzpunkt, um diese unterschiedliche Nachfrage zu erklären. Bedeutsam ist hierbei, dass sich die Bevorzugung der Ausbildung zur Mediengestalterin nicht nur bei der tatsächlich realisierten Nachfrage zeigt, sondern auch bei der spontanen Interessenbekundung, wie sie in unserer Befragung gemessen wurde: Während knapp ein Viertel der Mädchen (23 %) starkes Interesse an der Ausbildung zur Mediengestalterin bekundete, äußerten dies nur 2 % bei der Ausbildung zur IT-System-Elektronikerin. Dementsprechend ist zu erwarten, dass die Mädchen bei der Ausbildung zur Mediengestalterin ihre Berufswünsche eher erfüllt sehen als bei der Ausbildung zur IT-System-Elektronikerin. Der Vergleich der Bewertungen in Übersicht 2 bestätigt dies: Die durchgezogene Kurve – als Ausdruck des *Selbstkonzeptes* – stellt dar, welche beruflichen Tätigkeitsmerkmale sich die Mädchen wie intensiv wünschen. Dabei gilt: Je

4 Diese These wurde von Berufsberatern und Jugendlichen, die mittels halbstandardisierter Interviews befragt wurden, bestätigt. Dass Berufswahl nicht als rein rational geleiteter Entscheidungsprozess gesehen werden kann, sondern oftmals „unvernünftige“ Aspekte von großer Bedeutung sind, wurde in zahlreichen Studien aufgezeigt (zusammenfassend Tschöpe/Witzki 2004, S. 31f).

höher die Kurve bei den Items ansteigt, desto wichtiger ist den Mädchen der entsprechende Aspekt. Die beiden gestrichelten *Berufskonzept*-Kurven geben wieder, wie die Mädchen die Berufsbedingungen in den beiden Ausbildungen einschätzen.

Es wird deutlich, dass die Ausbildung zur „Mediengestalterin“ im sozial-kommunikativen Bereich näher an die Wunschkonzeptionen heranreicht als die Ausbildung zur „IT-System-Elektronikerin“. Die Möglichkeit, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen und mit ihnen zusammenzuarbeiten, wird signifikant häufiger bei einer Tätigkeit als Mediengestalterin erwartet. Dagegen werden beide Berufe als sehr techniko-orientiert beschrieben. Dies ist ein sehr wichtiges Ergebnis: Denn dass Mädchen ein starkes Interesse am Beruf Mediengestalterin äußern – obwohl sie ihn als sehr techniko-orientiert einschätzen – zeigt, dass sie sich von solchen Berufen nicht grundsätzlich abschrecken lassen. Sie meiden allerdings Berufe, die eine starke Vereinseitigung technischer Arbeitsanteile zu Lasten sozial-kommunikativer Anforderungen befürchten lassen (Schemme/Schonefeld 2001, S. 37).

Übersicht 2: Vergleich der von Mädchen gewünschten Tätigkeitsmerkmale mit den von Mädchen assoziierten beruflichen Tätigkeitsmerkmalen



Berichtet werden die Mittelwerte auf einer skalierten Skala zwischen 0 („völlig unwichtig“) und 100 („absolut wichtig“).

* = Items, in denen sich die Beurteilungen der beiden Berufe signifikant unterscheiden (T-Test, zweiseitige Testung, $\alpha = 0,05$).

Quelle: BIBB-FV 2.0.513-Studie 2003

Die Annahme, dass Jugendliche bei ihrer Berufswahl vor allem nach einem möglichst hohen Entsprechungsgrad zwischen ihren Interessen/Fähigkeiten (Selbstkon-

zept) und den Berufsanforderungen (Berufskonzept) streben, wird am deutlichsten in den klassischen Berufswahltheorien vertreten, beispielsweise im Zuordnungstheoretischen Modell von *Holland* (1985) und im Entwicklungstheoretischen Ansatz von *Super* (1957, 1980). Bei dieser Betrachtungsweise erscheinen Berufe lediglich als Gesamtheit ihrer Anforderungen. Aus einer identitätspsychologischen Perspektive ist die Berufswahl allerdings auch als Teil der öffentlichen Selbstinszenierung zu verstehen, als Teil eines „angestrebten, umfassenden Lebensstils, den man auch nach außen hin dokumentieren möchte. Berufsinhaltliche Fragen spielen bei dieser Orientierung keine wesentliche Rolle“, wohl aber „instrumentelle“ oder „Statusorientierung“ (Kahsnitz 1996, S. 330f; Gildemeister/Robert 1987, S. 73). Damit sind wir bei der dritten Funktion angelangt, welche die Berufsbezeichnungen für die Jugendlichen haben: die *Selbstdarstellungsfunktion*.

2.2 Die Selbstdarstellungsfunktion

Die Berufsbezeichnung dient hier im Wesentlichen als „Visitenkarte“, die man bei vielen gesellschaftlichen Anlässen zwangsläufig vorweisen muss – man denke hier beispielsweise an die übliche Party-Frage „Und was machen Sie so beruflich?“. Deshalb untersuchten wir, welche der durch die Berufsbezeichnung vermittelten Rollenzuschreibungen für die Berufswahl bedeutsam sind. Wir führten eine Zusammenhangsanalyse zwischen den vermuteten gesellschaftlichen Rollenstereotypen zu verschiedenen Berufsinhabern („Was denken andere Leute über jemanden, der von Beruf ... ist?“) und der Neigung durch, diese Rollen selbst zu übernehmen. Hierbei zeigte sich, dass Berufe v.a. dann gewählt werden, wenn die Befragten glauben, dass man mit der entsprechenden Bezeichnung als angesehen, gebildet, reich, intelligent und ehrgeizig gilt – Eigenschaften also, die sich vor allem auf den gesellschaftlichen Status und die geistigen Kompetenzen beziehen. Relativ bedeutsam sind auch Stereotype aus dem Bereich der Arbeitstugenden (geschickt, fleißig, körperlich fit). Kommunikative Aspekte (kontaktfreudig) korrelieren lediglich bei den Mädchen signifikant mit der Neigung, den Beruf gegebenenfalls selbst zu ergreifen.

Was nun die beiden Berufe „Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“ sowie „IT-System-Elektronikerin“ betrifft, so gehen junge Frauen von einem signifikant positiveren Öffentlichkeitsbild des ersten Berufs aus. Ihrer Ansicht nach wird eine Mediengestalterin von den meisten anderen Leuten als mit Abstand intelligenter, gebildeter, ehrgeiziger, reicher, kontaktfreudiger und alles in allem als angesehener wahrgenommen. Das heißt: Junge Frauen, die sich alternativ zu einer Lehre als Mediengestalterin für eine Lehre als IT-System-Elektronikerin entscheiden würden, müssten aufgrund dieser Berufswahl mit einem persönlichen Imageverlust in ihrer Umgebung rechnen. Dies ist eindeutig ein Grund, einen solchen Beruf zu meiden; entsprechende statistische Zusammenhänge lassen sich klar belegen.

Interessanterweise gehen Jungen – was den („männlichen“) IT-System-Elektroniker betrifft – von einem merklich positiveren gesellschaftlichen Stereotyp aus. Signifikant stärker, als Mädchen dies in Hinblick auf die IT-System-

Elektronikerin einschätzen, ordnen sie dem entsprechenden Berufsinhaber das Image eines gebildeten und kontaktfreudigen Menschen zu. Wenn Jugendliche also aus einer Berufsbezeichnung das gesellschaftliche Image der entsprechenden Berufsinhaber ableiten, ist auch hier das Geschlecht von besonderer Relevanz. Denn offenbar ziehen Mädchen dabei andere Kriterien heran als Jungen.⁵

2.3 Fazit der Untersuchungen zur Mediengestalterin und zur IT-System-Elektronikerin

Zusammenfassend kann die höhere Attraktivität der Berufsbezeichnung „Mediengestalterin“ gegenüber der Bezeichnung „IT-System-Elektronikerin“ somit wie folgt erklärt werden: Der Name „Mediengestalterin“ vermittelt erstens Assoziationen, die sich stärker mit den Berufswahlpräferenzen der Mädchen decken. Zweitens lässt sie für Frauen(!) höhere gesellschaftliche Anerkennung erwarten. Darüber hinaus zeigt sich, dass den Mädchen der Name „IT-System-Elektronikerin“ deutlich weniger vertraut klingt – auch dies ein Grund, sich mit diesem Beruf nicht näher zu beschäftigen. Über diese drei Aspekte:

- Entsprechungsgrad zwischen Selbst- und Berufskonzept,
- vermutete gesellschaftliche Stereotype zum/zur Berufsinhaber/in und
- Grad der Vertrautheit

lässt sich die (geschlechtsspezifische) Nachfrage nach Ausbildungsberufen weitgehend vorhersagen. Dies lässt sich anhand von multivariaten Regressionsmodellen belegen, auf deren Darstellung wir hier jedoch verzichten wollen.

3 Praktische Schlussfolgerungen

In den Ausführungen wurde umrissen, auf welche Weise Berufsbezeichnungen die Berufswahl beeinflussen. Welche praktischen Schlüsse lassen sich hieraus für die Benennung von Berufen ziehen? Und welche Zusammenhänge gibt es dabei zu der Strategie des Gender-Mainstreamings?

Ausbildungsordnungen werden in Deutschland in einem mehrstufigen Verfahren erarbeitet, in das alle an der beruflichen Bildung beteiligten Instanzen – Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder – einbezogen sind. Die Fachleute legen nicht nur das Ausbildungsberufsbild fest, den Ausbildungsrahmenplan, die Prüfungsanforderungen und die Ausbildungsdauer, sondern einigen sich auch auf die Bezeichnung des jeweiligen Berufs. Wenn man diesen Vorgang aus einer sprachwissenschaftlichen Perspektive beschreibt, können die Berufsbildungsexperten als Sprachgemeinschaft

5 Ein anderes Beispiel mit umgekehrtem Vorzeichen betrifft die Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“. Während junge Frauen den gesellschaftlichen Status der Gesundheits- und Krankenpflegerin sehr positiv zeichnen, schneidet das (vermutete) Image des „Gesundheits- und Krankenpflegers“ bei den jungen Männern relativ schlecht ab.

verstanden werden, die durch soziale Konsensfindung verbales Material mit einer Bedeutung verknüpfen und ihre Sprache damit um einen weiteren Begriff ergänzen. Damit eine Sprache als Verständigungsmittel funktionieren kann, müssen ihre Wörter in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen. Es ist daher nur folgerichtig, dass die Fachleute zunächst dazu gezwungen sind, die Auswahl der neuen Bezeichnungen vor dem Hintergrund ihres bestehenden Begriffssystems – in diesem Fall also alle anderen Berufsbezeichnungen – zu begründen (Grunwald 2003). Deshalb achten sie z.B. darauf, dass keine Wortbestandteile genutzt werden, deren Vergabe für andere Bildungsgänge reserviert ist.⁶

Die Jugendlichen gehören nicht zur Sprachgemeinschaft der Experten, und die Vorstellung, dass sie die Ausbildungsordnungen eingehend studieren, um sich das Begriffsverständnis der Experten zu erschließen, ist weltfremd. Stattdessen verstehen Jugendliche Berufsbezeichnungen im Rahmen ihrer eigenen Sprache und handeln entsprechend der hier abgelegten Bedeutungen und Bewertungen. Die Namensvergabe darf sich deshalb nicht nur an der Expertensprache orientieren, sondern es muss auch Anschluss an das Begriffsverständnis der Jugendlichen gesucht werden. Es sollten Bezeichnungen ermittelt werden, die aus Sicht der Jugendlichen nicht nur ein möglichst realistisches Bild der Arbeitsbedingungen des jeweiligen Berufes vermitteln, sondern auch attraktiv klingen.

An dieser Stelle ergibt sich ein wichtiger Anknüpfungspunkt zur Gender-Mainstreaming-Strategie im Bereich der beruflichen Bildung: Bei der Suche nach geeigneten Namen im Rahmen von (Neu-)Ordnungsverfahren muss die Geschlechterperspektive unbedingt systematisch in die öffentlich gesteuerten Verfahren eingebracht werden. Unterschiedliche Wahrnehmungen und Reaktionen von jungen Frauen und Männern sind von vornherein zu berücksichtigen (Rettke/Stolz 2003). Es gilt zu klären, ob vorgeschlagene Bezeichnungen für *beide* Geschlechter möglichst attraktiv, zumindest aber nicht abschreckend oder stigmatisierend klingen. Bei Berufsbildern, bei denen eine Geschlechterdominanz zu erwarten ist, muss weiterhin überlegt werden, ob es innerhalb der Berufsanforderungen nicht auch für das andere Geschlecht in substantiellem Maße attraktive Aspekte gibt, auf die mit der Berufsbezeichnung gezielt hingewiesen werden kann. Dies kann auch auf Ebene der Fachrichtung erfolgen, wie das Beispiel „Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien – Fachrichtung Medienberatung“ zeigt, in dem der Frauenanteil besonders hoch ausfällt.

Gerade der gegenwärtige Modernisierungsschub bei den gewerblich-technischen Berufsbildern eröffnet in dieser Hinsicht Chancen:

„Den Auswirkungen geschlechtstypischer Charakterisierungen und Zuweisungen in den neu geschaffenen IT-Berufsbildern ist in der Vergangenheit zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Denn: Trotz einer Verschränkung von technischen,

6 Bestimmte Bezeichnungen können, „da sie anderen Bildungsgängen zugewiesen sind (z.B. dem Fachhochschulbereich und dem Fortbildungsbereich), gemäß einer Absprache zwischen Bund und Ländern grundsätzlich nicht in der Berufsbezeichnung verwandt werden: Assistent/Assistentin, Techniker/Technikerin, Betriebswirt/Betriebswirtin“ (BIBB 2003, S. 57).

betriebswirtschaftlichen und Management-Kompetenzen in den neuen Berufen sind traditionelle geschlechtsspezifische Bilder und Assoziationen, wie Computer = Technik = männlich, langlebig. Hier muss gegengesteuert werden“ (Dietzen/Westhoff 2001, S. 30).

Berufsbezeichnungen bieten hier einen wichtigen Ansatzpunkt. Denn durch die zunehmende Vermischung von dienstleisterischen und technischen Arbeitsanforderungen ergeben sich neue Freiheitsgrade in der Frage, auf welche Aspekte die Bezeichnung primär verweisen soll. Um Mädchen für männlich dominierte Ausbildungsgänge zu gewinnen, sollten vor dem Hintergrund unserer Untersuchung die sozial-kommunikativen und feinmotorisch-gestalterischen Aspekte in die Bezeichnungen aufgenommen werden. Um das Interesse von Jungen etwa in bisher mädchenstypischen Berufen zu gewinnen, ist danach zu fragen, ob durch die Bezeichnung auch auf technische Arbeitsanteile verwiesen werden kann.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat damit begonnen, Messinstrumente zu entwickeln, mit denen die De- und Konnotationen der Jugendlichen zu alternativ angedachten Berufsbezeichnungen rasch und valide erfasst werden können. Empirische Überprüfungen der von den Bildungsfachleuten angedachten Berufsbezeichnungen sollen damit zum Standardprogramm laufender Ordnungsverfahren werden. Auf eine solche standardmäßige Überprüfung alternativer Bezeichnungen wird man in Zukunft selbst dann nicht verzichten können, wenn bereits viele Untersuchungsergebnisse zu den verschiedensten Berufenamen und Namensbestandteilen vorliegen. Denn in den BIBB-Voruntersuchungen deutete sich an, dass die Wirkungen unterschiedlicher Namensbestandteile nicht einfach additiv verknüpft werden können, sondern bisweilen in komplexer Form interagieren. Ein Begriff wie z.B. „Gestalter“ könnte z.B. seine grundsätzlich positive Bedeutung für junge Frauen verlieren, wenn er in Zusammenhang mit bestimmten Werkstoffen wie „Metall“ in Verbindung gebracht wird. Solche Interaktionseffekte lassen sich am „grünen Tisch“ nur begrenzt vorhersehen. Die empirische Überprüfung sollte somit zum Regelfall ohne Ausnahme werden. Letztlich muss für jeden Ausbildungsberuf gesondert geprüft werden, wie Namen und Inhalte der Berufe von Männern und Frauen wahrgenommen werden (dazu auch Pravda 2001, S. 4).

Mit welchen gänzlich unvorhersehbaren Effekten zu rechnen ist, welche die positiven Absichten des Ordnungsgebers in das krasse Gegenteil verkehren können, sei zum Schluss an einem Beispiel verdeutlicht. Eine wichtige Regelung im Bereich der Berufsbezeichnungen, die der Strategie des Gender-Mainstreamings zugeordnet werden kann, wurde bereits vor vielen Jahren erlassen: Seit 1980 werden Berufsbezeichnungen mit grammatikalisch männlichem Genus stets in beiden geschlechtsspezifischen Varianten benannt, um, wie damals formuliert wurde, „Frauen den Zugang zu vorwiegend von Männern besetzten anerkannten Ausbildungsberufen zu erleichtern“ (BIBB 1980, S. 9). Den Jugendlichen soll durch die Bezeichnungen explizit verdeutlicht werden, dass *alle* Ausbildungen – zumindest in juristischer Hinsicht – für Männer und Frauen in gleicher Weise offen stehen. Es gibt inzwischen aber ernst zu nehmende Hinweise, dass die geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnungen zum Aus-

gangspunkt für die Etablierung von neuen geschlechtsspezifischen Stereotypen werden könnten. So zeigten die Voruntersuchungen, dass die Jugendlichen zum Teil begonnen haben, mit der männlichen und weiblichen Namensvariante ein- und derselben Berufsbezeichnung unterschiedliche Vorstellungsbilder zu verbinden. Typisches Beispiel: Während sich männliche wie weibliche Jugendliche unter dem „Koch“ einen Mann mit weißer Mütze vorstellen, der irgendwo in einem guten Restaurant anspruchsvolle Speisen kreiert, assoziieren sie mit einer „Köchin“ eine etwas dickliche Frau mit Schürze, die in einer Großküche eines Krankenhauses oder einer Betriebskantine rasch 500 Mittagessen zusammenstellen muss. Diese Ausbildung unterschiedlicher Assoziationen hinsichtlich der männlichen und weiblichen Bezeichnung konkretisiert auf eigentümliche Weise das Bemühen des Ordnungsgebers, mit sprachlichen Signalen die Geschlechteranteile in den Berufen anzugleichen.

Wäre deshalb der ausschließliche Rückgriff auf geschlechtsneutrale Berufsbezeichnungen wie „Fachkraft“ der Königsweg zur Lösung aller Probleme? Nicht unbedingt, denn die bei den Jugendlichen zu beobachtenden geschlechtsspezifischen Differenzierungen sind durchaus gerechtfertigt. Dies belegen z.B. die Resultate der letzten BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung von 1998/99, bei der mehr als 34.000 Probanden nach den Merkmalen ihrer aktuellen Arbeit befragt wurden (Biersack et al. 2001). Hierunter waren auch mehr als 200 Köchinnen und Köche. Nach dem damaligen Befund verdienten 32% der Köche, aber nur 6% der Köchinnen mehr als 4.000,- DM brutto im Monat. Während 47 % der Köche behaupteten, sie könnten bei ihrer Arbeit immer wieder auch innovativ sein, meinten dies nur 23% der Köchinnen. Und 32% der Köche, aber nur 13% der Köchinnen arbeiteten in leitender Funktion.

Diese Ergebnisse mögen schmerzvoll sein, aber sie erinnern daran, dass sich Berufsbezeichnungen vorrangig immer an den realen Gegebenheiten im beruflichen Alltag orientieren müssen. Die Images von Berufen können und dürfen nicht auf die Werbewirksamkeit von Bezeichnungen reduziert werden. Angesichts der vorhandenen unterschiedlichen beruflichen Realitäten für Frauen und Männer lässt sich ein Wandel nicht allein auf begrifflicher Ebene herbeiführen. Berufsbezeichnungen eignen sich nicht als Mogelpackungen. Sie sollten allerdings auch nicht in die Irre führen und Jugendliche an Berufen vorbei lenken, die sich eigentlich mit den Tätigkeiten und Arbeitsanforderungen dieser Berufe identifizieren könnten.

Literatur

- Biersack, Wolfgang; Dostal, Werner; Parmentier, Klaus; Plicht, Hannelore; Troll, Lothar, 2001: Arbeitsituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes (BeitrAB 248). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Borch, Hans; Weißmann, Hans, 2000: Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 29. Jg., Heft 6, S. 9-12.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, 1980: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Berlin und Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003: Berufsbildungsbericht 2003. Bonn: BMBF.
- Butz, Bert, 2003: Erfahrungen schulischer Projektarbeit zur Berufsorientierung. Vortrag anlässlich der KiSBA-Jahrestagung 2003 in Aurich am 21.05.2003. Universität Flensburg.
- Dietzen, Agnes; Westhoff, Gisela, 2001: Qualifikationen und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30. Jg, Heft 6, S. 26-30.
- Gildemeister, Regine; Robert, Günther, 1987: Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In: Frey, Hans-Peter; Haußer, Karl (Hrsg.): Identität. Stuttgart: Enke. S. 71-87.
- Granato, Mona; Schittenhelm, Karin, 2001: Perspektiven junger Frauen beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30. Jg., Heft 6, S. 13-17.
- Grunwald, Jörg-Günther, 2003: Berufsbezeichnungen im Handwerk: Ein Plädoyer für pragmatische Festlegungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32. Jg., Heft 1, S. 35-39.
- Holland, John L., 1985: Making vocational choices. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kahsnitz, Dietmar, 1996: Identitätsorientierte Berufswahlforschung und Berufsberatung. In: Schober, Karen; Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, S. 325-341.
- Klevenow, Gerd-Holger, 1996: Geschlechtsspezifische Interessenschwerpunkte und berufliche Orientierungen in der Phase der Berufswahlvorbereitung. In: Schober, Karen; Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, S. 97-112.
- Krewerth, Andreas; Leppelmeier, Ingrid; Ulrich, Joachim Gerd, 2004: Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl von Jugendlichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg., Heft 1, S. 43-47.
- Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd, 2004: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale. In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 83-110.
- Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd; Eberhard, Verena, 2004: Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl: Zentrale Ergebnisse, offene Fragen und Ziele zukünftiger Forschung. In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 125-134.
- Pravda, Gisela, 2001: Brauchen wir für die Berufsqualifizierung junger Frauen das Gender-Mainstreaming? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30. Jg., Heft 6, S. 3-4.
- Rettke, Ursula; Stolz, Iris, 2003: „Gender Mainstreaming“ – Eine Strategie für die Ausbildungspraxis? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32. Jg., Heft 2, S. 10-14.
- Schemme, Dorothea; Schonefeld, Hilde, 2001: IT-Kompetenz und Gender-Mainstreaming in Aus- und Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 30. Jg., Heft 6, S. 37-38.
- Schulte, Barbara; Ulrich, Joachim Gerd, 2004: Das Image von Berufen. Ergebnisse einer Schulabsolventenbefragung. In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 47-68.
- Statistisches Bundesamt, 2003: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2002 (Fachserie 11/Reihe 3). Stuttgart: Metzler-Poeschel.

- Super, Donald E., 1957: *Psychology and Careers*. New York: Harper & Row.
- Super, Donald E., 1980: A life-span, life-space approach to career development. In: *Journal of Vocational Behavior*, 16. Jg., S. 282-298.
- Wahler, Peter; Witzel, Andreas, 1996: Berufswahl – ein Vermittlungsprozess zwischen Biographie und Chancenstruktur. In: Schober, Karen; Gaworek, Maria (Hrsg.): *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202)*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, S. 9-35.
- Tschöpe, Tanja; Witzki, Alexander, 2004: Der Einfluss der Berufsbezeichnung auf die Berufswahl aus psychologischer Perspektive. In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse*. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 29-46.
- Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Leppelmeier, Ingrid, 2004: Disparitäten auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes. In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse*. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 9-28.

Dr. Joachim Gerd Ulrich
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: ++49.228.107-1122
eMail: ulrich@bibb.de

Joachim Gerd Ulrich, geb. 1957, Dr. rer. pol., Dipl.-Psychologe. Seit 1992 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Arbeitsschwerpunkte: Beobachtung der Bildungsmärkte; Möglichkeiten zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen; der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die berufliche Orientierung von Jugendlichen; Delphi-Studien. Aktuelle Veröffentlichung: Ulrich, Joachim Gerd, 2004: Bedarfsperspektiven der Berufsbildungsforschung aus Sicht der Delphi-Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (mit Elisabeth M. Krekel). In: Czycholl, Reinhard; Zedler, Reinhard (Hrsg.): *Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung (BeitrAB 280)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. S. 3-54.

Andreas Krewerth
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: ++49.228.107-1110
eMail: Krewerth@bibb.de

Andreas Krewerth, geb. 1976, seit 2003 Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Arbeitsschwerpunkte: Beobachtung der Bildungsmärkte; der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die berufliche Orientierung von Jugendlichen; qualitative Forschungsmethoden in der Berufsbildungsforschung. Aktuelle Veröffentlichung: Krewerth, Andreas, 2004: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale (mit Joachim Gerd Ulrich). In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 83-110.

Tanja Tschöpe
Kaiser-Karl-Ring 24
53111 Bonn
Tel.: ++49.228.678275
eMail: tanja.tschoepe@
psychologie.uni-bonn.de

Tanja Tschöpe, Dipl.-Psychologin, seit 2002 Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, seit 2002 Mitarbeiterin in der Abteilung Eignungsdiagnostik des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands. Interessenschwerpunkte: Arbeits- und Berufspsychologie, Medienpsychologie, Bildung und Beratung. Aktuelle Veröffentlichungen: Tschöpe, Tanja, 2004: Der Einfluss der Berufsbezeichnung auf die Berufswahl aus psychologischer Perspektive (mit Alexander Witzki). In: Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 29-46.