

Potenziale junger Frauen nutzen

Dr. Mona Granato, Bonn*)

Einleitung

Die Risiken und Instabilitäten beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung haben in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Mündeten 1992 rechnerisch noch 77% der Schulabsolventinnen in eine duale Ausbildung, so sind es in 2003 noch knapp 60%. Eines der zentralen Gründe hierfür ist der erhebliche Rückgang des Ausbildungsplatzangebots von rund 721.800 im Jahr 1992 auf 572.500 2003 – ein Rückgang um fast 150.000 Ausbildungsplätze (Ulrich 2004). Trotz der dramatischen Lage auf dem Ausbildungsmarkt liegt die Jugendarbeitslosigkeit 2003 vergleichsweise niedrig. Dies ist zurückzuführen auf eine erhebliche Ausweitung alternativer Bildungsangebote in diesem Zeitraum. Neben dem Anstieg der Teilnehmer an schulischen Ausbildungsgängen (mit Berufsabschluss) und dem erheblichen Anstieg bei der Zahl von Studienanfängern hat im letzten Jahrzehnt die Zahl der Schulabgängerinnen dramatisch zugenommen, die in einen Ausbildungsweg einmünden, der lediglich eine berufliche Grundbildung vermittelt: Erheblich gestiegen von 35% auf 56% ist in diesem Zeitraum der Anteil derjenigen, die in eine berufliche Grundbildung (BVJ, BGJ u.ä.) einmünden, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führt – bei gleichbleibendem Interesse an einer vollqualifizierenden Ausbildung (Ulrich 2004). Dieser Verbleib ist gerade bei schulisch gut vorgebildeten jungen Frauen als „Warteschleife“ oder „Moratorium“ (Krüger 2001) anzusehen und trägt zu einem steigenden Anteil an „Altbewerbern“ bei den Ausbildungsplatzsuchenden wie zu einer Verlängerung der Qualifizierungswege bei.

Auch 2004 ist bislang nicht mit einer grundlegenden Entspannung bei der Lehrstellenbilanz zu rechnen – trotz steigender Zahlen der von den Wirtschaftsverbänden gemeldeten Neuabschlüsse aufgrund des Ausbildungspakts. Nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit stieg zum Abschluss des Vermittlungsjahrs 2003/2004 die Zahl der nicht vermittelten Bewerber um 9.600 auf 44.600. Die zeitgleiche Abnahme der noch nicht besetzten Ausbildungsplätze (um 1.400) führt dazu, dass 2004 die rechnerische Lücke zwischen den noch offenen Plätzen und den noch nicht Vermittelten um 11.000 gewachsen ist

und jetzt bei 31.200 liegt: „Eine so große Lücke gab es im wiedervereinigten Deutschland noch nie“ (Ulrich u.a. 2004a:1).

Diese Risiken betreffen vor allem Schulabgängerinnen. Der dramatische Rückgang des betrieblichen Ausbildungsangebots in den vergangenen Jahren sowie der Einbruch bei den Neuabschlüssen hat vor allem sie getroffen: die Zahl der jungen Frauen, die in eine duale Ausbildung einmündeten, sank 2003 im Vergleich zum Vorjahr erheblich, um 5%, die der jungen Männer dagegen nur geringfügig um 0,6% (Berufsbildungsbericht 2004). Es wird daher gerade für junge Frauen zunehmend ungewisser, inwieweit ihnen der Übergang in eine qualifizierte Ausbildung gelingt.

Trotz einer hohen Berufsorientierung und der vielbeachteten Bildungserfolge von Schülerinnen, erfahren junge Frauen daher auf dem Ausbildungsmarkt – im Verhältnis zu jungen Männern – keine Chancengleichheit. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Potenziale junger Frauen in der beruflichen Ausbildung stärker genutzt werden können, insbesondere in technisch orientierten Ausbildungsberufen (Abschnitt 4). Zuvor werden im vorliegenden Beitrag berufliche Orientierungen junger Frauen in der Berufsfindung, ihr Engagement und ihre Strategien bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz sowie ihre Zugangsmöglichkeiten zu einer dualen Ausbildung analysiert (Abschnitt 1 und 2).¹⁾ Die geringere Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen sowie zentrale Erklärungsansätze für dessen Ursachen legt ein weiterer Abschnitt dar (Abschnitt 3).

*) Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 2.4. „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) in Bonn

1) Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen im Wesentlichen auf bundesweiten Untersuchungen u.a. des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), Statistiken des Statistischen Bundesamtes sowie der Auswertung aktueller Studien und Literatur zu dieser Thematik.



1. Berufsfindung, Orientierungen und Strategien junger Frauen an der ersten Schwelle

Ausbildung und Beruf sind für die Mehrheit der jungen Frauen wie Männer von großer bis zentraler Bedeutung. Mit dem Beruf verbinden sie eine Reihe je unterschiedlicher Erwartungen (Nissen u.a. 2000). Neben Einkommen, (finanzieller) Unabhängigkeit, Ansehen und Karrieremöglichkeiten soll der Beruf auch den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Während Eignung und Leistung für junge Frauen wie Männer einen ähnlich hohen Stellenwert haben, sind junge Männer eher aufstiegsorientiert, jungen Frauen hingegen ist eher die inhaltliche Ausgestaltung sehr wichtig (Granato/Schittenhelm 2003, Buschbeck/Krewerth 2004).

Bei der Berufsfindung als komplexem Entscheidungsprozess geht es jungen Frauen jedoch nicht nur um einen Weg in Ausbildung und Beruf, sondern um die Realisierung eines Lebensentwurfs, der auch die private Lebensführung umfasst. Eine große Bandbreite an Vorstellungen kennzeichnet die Lebensentwürfe junger Frauen, wie bereits ihre aktuelle Lebensgestaltung. Nur noch ein Teil von ihnen beabsichtigt eine Familie zu gründen. D.h. der „doppelte Lebensentwurf“, die gleichzeitige Orientierung an Beruf und Familie – die lange Zeit als eine Besonderheit der weiblichen Lebensplanung galt – trifft längst nicht mehr auf alle Frauen zu (Keddi u.a. 1999).

Junge Frauen mit der Absicht eine Familie zu gründen verschieben diesen Wunsch wegen der beruflichen Qualifizierung meist zeitlich weit nach hinten. Für die fernere Zukunft erwägen sie unterschiedliche Konstellationen, um Beruf und Familie in Einklang bringen (Granato/Schittenhelm 2003).

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz stellt junge Frauen vor hohe Anforderungen. Sie setzen sich mit Engagement und Durchhaltevermögen für ihre beruflichen Ziele ein und nehmen dabei auch Umorientierungen bzw. Umwege in Kauf (Granato/Schittenhelm 2003; Ulrich 2004). Engagement aber auch Flexibilität sind Kennzeichen für ihre Suche nach einer Ausbildungsstelle, dies gilt insbesondere im Osten (Granato 2004). So zeigen die Ergebnisse der BA/BiBB-Befragung von Lehrstellenbewerbern 2002/03 (Ehrenthal/Ulrich 2003):

- Lehrstellenbewerberinnen in Ost- wie Westdeutschland versenden häufiger schriftliche Bewerbungen (83% zu 80%), im Schnitt sind es 20 Bewerbungen (m 17)

- Junge Frauen auf Lehrstellensuche nehmen mit 59% häufiger an Bewerbungsgesprächen teil (m 56%), im Schnitt an vier Vorstellungsgesprächen (m 3).
- Lehrstellenbewerberinnen bewerben sich häufiger in mehreren Berufen (58% zu 52%), besonders im Osten (w 63% m 56%). Junge Frauen in Ostdeutschland bewerben sich mit 41% deutlich häufiger als männliche Befragte Ost (31%) sowie junge Frauen in Westdeutschland (13%) überregional (m 10%). Männliche Bewerber – in Ost (48%) wie West (44%) – fragen hingegen häufiger bei Betrieben direkt nach (w 46% m 38%). Diejenigen Bewerberinnen, die bei Betrieben nachfragen, tun dies jedoch mit durchschnittlich 20 Nachfragen deutlich häufiger als männliche Bewerber (15).

Auf die Berufsfindung junger Frauen wirken eine Vielzahl von Einflüssen ein. Dabei orientieren sie sich u.a. an ihrem persönlichen Umfeld, den Einstellungen und Erfahrungen von Eltern, Geschwistern und FreundInnen bzw. den peers wie an Bezugspersonen aus dem „institutionellen“ Umfeld, d.h. von Lehrern, Berufsberatern u.a. (Granato/Schittenhelm 2003). Inwieweit sie sich für die Berufsfindung junger Frauen eher förderlich oder einengend auswirken, ist sehr unterschiedlich. In der Berufsfindung junger Frauen zeigen sich eine Reihe von Orientierungen (Schittenhelm 2004).

Neben individuellen Faktoren werden die Orientierungen und Strategien junger Frauen am Übergang Schule – Ausbildung maßgeblich auch von der Situation auf dem Lehrstellenmarkt beeinflusst. Angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann es im Prozess des Übergangs in eine Ausbildung auch zu „Umorientierungen“ kommen. Diese können mit einer Zurücknahme bisheriger Ziele verbunden sein – zugunsten einer Hinwendung zu den (wenigen) verbleibenden Möglichkeiten, die bis zur Aufgabe der ursprünglichen Berufsziele geht. Auf der Grundlage positiver Erfahrungen und erster Erfolge können junge Frauen dagegen in ihrem Engagement für eine Ausbildung bestärkt werden. Trotz erfahrener Schwierigkeiten an der ersten Schwelle halten sie an ihrem ursprünglichen Ausbildungsziel fest und versuchen es über Umwege wie Praktika u.ä. zu erreichen (Granato/Schittenhelm 2003).

2. Junge Frauen in der dualen Ausbildung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist für 85% der jungen Frauen genauso wie für junge Männer

eine Selbstverständlichkeit. Die Anforderungen junger Frauen an den zukünftigen Beruf sind vielfältig und hoch – ihre Bereitschaft hierfür durch eine qualifizierte Berufsausbildung eine geeignete Grundlage zu schaffen gleichfalls. Dennoch besteht ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Interessen, der schulischen Eingangsqualifikation und dem Engagement junger Frauen einerseits sowie ihren Aussichten auf eine Ausbildung andererseits.

Junge Frauen erreichen 2002 häufiger als ihre Mitschüler weiterführende Schulabschlüsse (aus allgemein- wie berufsbildenden Schulen), sei es einen mittleren Abschluss (w 41% zu m 36%), sei es die (Fach-)Hochschulreife (w 33% zu m 28%). Seltener hingegen beenden sie das Bildungssystem ohne (w 5% zu m 9%) bzw. mit Hauptschulabschluss (w 21% zu m 27%).

Dieser Vorsprung wirkt sich beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsplätzen jedoch nicht aus: Im Vergleich zu jungen Männern findet 2002 nur die Hälfte der Bewerberinnen eine Ausbildungsstelle – seltener als männliche Bewerber (49% zu 54%, Ehrental/Ulrich 2003). Rund 40% dieser jungen Frauen haben sich nicht zum ersten Mal, sondern zum zweiten bzw. dritten Mal um einen Ausbildungsplatz bemüht und gehören somit zu den „Altbewerbern“. Drei von vier Bewerberinnen haben weiter Interesse an einer dualen Ausbildung. Daher weichen sie z.B. auf Bildungsangebote von Vollzeitberufsschulen aus, die einen anerkannten Berufsabschluss ermöglichen (w 5% m 4%) oder besuchen weiterführende Schulen (w 8% m 6%). Doch nicht immer gelingt eine sinnvolle Überbrückung. Bei den Alternativen handelt es sich nicht selten um chancengeminderte Ausbildungsgänge – meist ohne weiterführende berufliche Zukunftsaussichten. Außerdem münden junge Frauen ohne Ausbildungsplatz zum Teil in berufsvorbereitende Maßnahmen (BVJ u.ä. 6%) oder in Bildungsgänge der Berufsschulen, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, sondern eine Warteschleife darstellen oder sie sind phasenweise arbeitslos bzw. jobben (w 14% m 15%). Nur rund 40% der Auszubildenden im dualen System sind daher weiblichen Geschlechts.

Besonders ungünstig ist die Situation für junge Frauen in Ostdeutschland. Entgegen ihrem starken Interesse unmittelbar nach Schulabschluss eine duale Ausbildung zu beginnen (49% zu 35% im Westen (Fischer u.a. 2001)) haben sie aufgrund der ausnehmend ungünstigen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt im Osten nur geringere Chancen auf eine duale Ausbildung: Im Osten sind

40% der Auszubildenden im dualen System junge Frauen, im Westen 44% (Berufsbildungsbericht 2004). Auch im Vergleich zum Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Beschäftigten (46%) ist der Anteil der ostdeutschen jungen Frauen in Ausbildung unterproportional, während er im Westen ausgeglichen ist (43% der Beschäftigten und 44% der Auszubildenden sind Frauen; Berufsbildungsbericht 2004).

Vergleichsweise gute Chancen haben junge Frauen in Ostdeutschland – nach Angaben des IAB-Betriebspanels – nur in Großbetrieben (500 Beschäftigte und mehr), wo sie 49% der Auszubildenden stellen (westdeutsche Länder 44%; Berufsbildungsbericht 2004). Junge Frauen in Ostdeutschland sehen sich daher häufig gezwungen, u.a. auf eine außerbetriebliche Ausbildung auszuweichen. In den ostdeutschen Ländern werden 27% aller Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet (Berufsbildungsbericht 2004), der Anteil junger Frauen ist vermutlich noch höher.

Auch die Chancen junger Frauen ausländischer Herkunft beim Zugang zu einer dualen Ausbildung sind unzureichend: Trotz besserer Schulabschlüsse im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe und einem hohen Engagement an der ersten Schwelle haben 2002 nur 31% der jungen Frauen mit ausländischem Pass Zugang zu einer Ausbildung im dualen System – noch seltener als männliche Jugendliche ausländischer Nationalität (37%), aber auch wesentlich seltener als junge deutsche Frauen (rund 54%).

Eine Folge hiervon ist, dass rund 41% der jungen Frauen ausländischer Nationalität ohne einen anerkannten Berufsabschluss bleiben (m 36%) – aber nur 12% der jungen Frauen deutscher Nationalität im Alter zwischen 20–30 Jahren (Granato/Gutschow 2004). Die Gründe für die geringen Ausbildungschancen junger Frauen ausländischer Herkunft sind jedoch kaum in restriktiven persönlichen oder familiären Einstellungen gegenüber einer beruflichen Zukunftsplanung zu finden (Granato 2003).

Junge Frauen werden am häufigsten als Bürokauffrauen ausgebildet, gefolgt von den Ausbildungsberufen Arzthelferin und Kauffrau im Einzelhandel. Sehr viele münden auch in eine Ausbildung zur Friseurin bzw. zur Zahnmedizinischen Angestellten ein.

Junge Frauen haben vergleichsweise gute Chancen in den „klassischen“ wie „neuen“ Dienstleistungsberufen. Das gilt für die kaufmännischen Berufe insgesamt wie für die Warenkaufleute, wo

rund 60% der Auszubildenden 2003 junge Frauen sind, so z.B. bei den Kaufleuten im Einzelhandel (Anteil weiblicher Auszubildender 58%) wie bei den Verkäufer/innen (69%). In den Dienstleistungsberufen werden mit rund 70% der Auszubildenden überproportional Frauen ausgebildet. In den kaufmännischen Berufen wie bei den Bürokaufleuten (75%), den Industriekaufleuten (63%) oder den Bankkaufleuten (59%) stellen sie gleichfalls die (große) Mehrheit der Auszubildenden. Dies gilt für den gesamten Bereich der Dienstleistungskaufleute wie z.B. bei den Versicherungskaufleuten. Auch in den neuen Dienstleistungsberufen haben sie sich zwischenzeitlich ihren Platz erobert, wie in den neuen Medien- und Serviceberufen mit 56% bzw. 51% (vgl. Übersicht 1).

3. Der geringe Zugang junger Frauen zu technisch orientierten Berufen und seine Ursachen

Die Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen ist noch immer sehr gering: In den gewerblichen Ausbildungsberufen geht ihr Anteil seit Jahren kontinuierlich zurück und beträgt 2003 11%. Besonders niedrig liegt ihr Anteil in den industriellen Elektro- und Metallberufen (4% bzw. 3%). Beispiele hierfür sind die Energieelektroniker/innen sowie die Mechatroniker/innen (vgl. Übersicht 2). Auch sind nur 5% der Auszubildenden in den neuen gewerblich-technischen Berufen bzw. 13% in den neuen IT-Berufen Frauen, das gilt insbesondere für die zwei stärker technisch orientierten Berufe.

Übersicht 1: Anteil weiblicher Auszubildender in ausgewählten Ausbildungsbereichen und -berufen 2003

	Alle Auszubildenden	Weibliche Auszubildende	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden in %
Dienstleistungsberufe	796.500	547.800	69
– Dienstleistungskaufleute	91.900	54.600	59
– Warenkaufleute	191.400	119.300	62
– Büroberufe	212.000	158.400	75
Gewerbliche Berufe	755.600	80.200	11
– Industrielle Metallberufe	103.300	2.900	3
– Industrielle Elektroberufe	33.100	1.300	4
– Neue gewerblich-technische Berufe	38.100	1.900	5
Neue Berufe alle	121.800	27.900	23
– 5 neue IT-Berufe	45.100	5.900	13
– Informations- u. Telekommunikations-System-Elektroniker/in	8.500	380	4
– Fachinformatiker/in	22.800	2.300	10
– Informatikkaufleute	6.500	1.400	22
– Informations- und Telekommunikations-System-Kaufleute	6.800	1.900	28
– Neue Medienberufe	17.800	10.000	56
– Neue Service-Berufe	19.300	9.900	51

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Datenblätter BIBB, Berechnungen des BiBB

tierten Ausbildungsberufe der IT-Branche (vgl. Übersicht 1).

Es gibt nur sehr wenige technisch orientierte Berufe mit einem hohen Frauenanteil. Ihr Interesse an diesen Berufen zeigt ihre hohe Teilhabe an den technischen Laborberufen. 61% der Auszubildenden zum Chemielaboranten sind junge Frauen, 79% sind es bei den Biologielaboranten. Das gilt auch für die Zahntechniker/innen (w 60%). Ansonsten werden junge Frauen jedoch nur in (wenigen) technischen Berufen vergleichsweise häufig ausgebildet, so bei den Vermessungstechniker/innen, wo knapp jeder dritte Auszubildende eine Frau ist (vgl. Übersicht 2).

Die wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe mit einem bedeutenden Anteil junger Frauen sind meist solche, die auf „feinmotorisch-gestalterische Tätigkeiten hindeuten“ (Ulrich u.a. 2004). Dies gilt z.B. für die Ausbildung zum Hörgeräteakustiker/in mit einem Frauenanteil von 64% wohingegen im Ausbildungsberuf Mechatroniker/in – einem anderen Ausbildungsberuf im Elektrobereich – gerade 3% Frauen sind. Ähnliches gilt für andere Berufsfelder (Ulrich u.a. 2004). Allerdings bieten gerade die wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe, in die junge Frauen verstärkt einmünden, im Vergleich zum gesamten Berufsfeld, dem sie zugehören, nur sehr wenige Ausbildungsplätze. Dies mindert ihre Teilhabe an technisch orientierten Berufen erheblich.

Übersicht 2: Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden in ausgewählten Berufen 2003

Ausbildungsberufe	Alle Auszubildenden	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden in %
Biologielaborant/in	1.500	79
Fotomedienlaborant/in	380	74
Chemielaborant/in	5.700	61
Zahntechniker/in	9.200	60
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	11.000	55
Feinoptiker/in	350	42
Vermessungstechniker/in	3.200	30
Mediengestalter/in Bild und Ton	1.700	30
Chemikant/in	6.400	13
Fertigungsmechaniker/in	3.600	7
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik	6.000	5
Industriemechaniker/in	53.100	3
– Industriemechaniker/in – Geräte- u. Feinwerktechnik	8.600	5
Mechatroniker/in	19.800	3
Energieelektroniker/in	20.800	2
Informationselektroniker/in	4.900	2
Elektroinstallateur/in (ab 2003 Elektroniker/in im Handwerk)	39.400	1
Metallbauer/in	27.600	1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3; Berechnungen des BiBB



Rund die Hälfte der weiblichen Auszubildenden wird 2003 in nur 10 Berufen ausgebildet (51%) – bei den jungen Männern ist es nur ca. jeder Dritte (35%). Neben dieser Konzentration ist die Segmentierung ein weiteres Kennzeichen der Ausbildungssituation, die zur mangelnden Chancengleichheit zwischen jungen Frauen wie Männern beiträgt. In 55% der Ausbildungsberufe liegt der Anteil junger Männer bei über 60%. Umgekehrt haben in nur 29% der Ausbildungsberufe Frauen einen Anteil von über 60%. Das bedeutet: das duale Ausbildungssystem ist weiterhin von der Ausbildung junger Männer geprägt. Dabei konzentrieren sich junge Männer mit 68% stärker in typisch von Männern besetzten Berufsfeldern als junge Frauen mit 44% in weiblich dominierten Berufen (2003). Das bedeutet, dass die geschlechtsspezifische Einmündung junge Männer noch stärker als junge Frauen trifft.

Die überproportionale Einmündung junger Männer in männerdominierten Berufen sowie ihre geringe Teilhabe in sozialen, pflegerischen, erzieherischen u.ä. Ausbildungsberufen wird erst seit kürzerem in der Öffentlichkeit diskutiert und ist in der Vergangenheit von Wissenschaft wie Politik stark vernachlässigt worden. Das Gleiche gilt für ihr eingeschränktes Berufswahlspektrum. Ganz anders die geringe Teilhabe junger Frauen in technisch orientierten Berufen. Seit Jahren beschäftigen sich Wissenschaft und Politik mit dieser Frage wie mit den geringeren Chancen junger Frauen beim Zugang zu einer dualen Ausbildung insgesamt (vgl. Granato/Schittenhelm 2004). Es existieren – wie im Folgenden exemplarisch dargestellt – zwar eine Reihe von Erklärungsansätzen hierzu – doch eine abschließende Antwort ist bis heute nicht möglich.

- Die Berufsfindung junger Frauen steht in engem Zusammenhang mit den gegebenen Möglichkeiten im Ausbildungssektor

Demnach ist die Einmündung und Konzentration junger Frauen in sogenannte „frauenspezifische“ Berufe und ihre geringe Teilhabe an technisch orientierten Berufen nicht (allein) eine Folge ihrer ursprünglichen Berufswahl, sondern insbesondere der Schwierigkeit, ihre Berufsziele angesichts fehlender Ausbildungsstellen umzusetzen (Krüger 2001). Ausschlaggebend ist, wie junge Frauen diese Phase bewältigen und daraus weitere Strategien für ihren Einstieg in eine Ausbildung entwickeln (Granato/Schittenhelm 2003, Schittenhelm 2004).

- Zu geringe Unterstützung junger Frauen in der Schulzeit, um Selbstvertrauen in die eigenen

naturwissenschaftlichen Fähigkeiten zu entwickeln

Ein weiterer Grund für die geringe Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen wird in der ungleichen Bewertung und Förderung in naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fächern in der Schule gesehen (Rettke 2003). Demnach erhalten Schülerinnen von Lehrern in diesen Fächern schlechtere Zensuren sowie weniger Unterstützung als Schüler. Auch Eltern nehmen eine geschlechtsspezifische Einschätzung der Begabungen ihrer Töchter vor – unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten und schulischen Leistungen. Selbst bei gegenteiliger Notengebung sind sie eher der Ansicht, dass ihre Töchter nicht über naturwissenschaftlich-mathematische Kompetenzen bzw. über Begabungen für die entsprechenden Berufe verfügen (Hoose/Vorholt 1997).

So erfahren Mädchen zu selten, dass ihnen ihre nächste Umgebung in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern wie beim Umgang mit Technik und dem PC etwas zutraut, um Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten entwickeln zu können.

- „Doing Gender“ in der Wahrnehmung und Vergabe von Ausbildungsberufen

Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit beruht nach diesem Ansatz auf einem Zusammenspiel zwischen den Erwartungen auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Doing Gender, die interaktive Herstellung von Geschlecht, vermittelt sich z.B. über die geschlechtliche Etikettierung von Berufen, durch die Erwartungshaltungen von jungen Frauen und Männern an ihre Berufslaufbahn sowie durch geschlechtsspezifisch geprägte Einstellungen auf Seiten der Betriebe im Rekrutierungsverfahren.

Rekrutierungsverfahren von Betrieben berücksichtigen nicht immer die Belange junger Frauen. Unternehmen der IT-Branche gehen z.B. mehrheitlich davon aus, junge Frauen könnten vorrangig durch ein Mehr an technikorientierten Betriebspraktika (64%) sowie durch Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung (61%) für eine Ausbildung in einem IT-Beruf gewonnen werden (Dietzen/Westhoff 2001). Demgegenüber meinen nur wenige Betriebe (8%), dass verbesserte Eignungstests und Auswahlverfahren dazu beitragen können. Die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Frauen wird so vorrangig auf ihr mangelndes Interesse an technisch orientierten Berufen zurückgeführt – obgleich sich in den technisch orientierten IT-Berufen doppelt so viele Frauen auf eine Ausbil-



dungsstelle bewerben wie eingestellt werden. Vieles weist darauf hin, dass bislang Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt sind. Bewerberinnen werden z.B. eher in kaufmännisch orientierten Berufen bevorzugt, männliche Bewerber dagegen in technisch orientierten Berufen.

Mädchen und Jungen assoziieren mit den selben Berufsbezeichnungen zum Teil unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale, zum Teil auch unterschiedliche Eigenschaften derjenigen Personen, die diese Berufe ausüben (Ulrich u.a. 2004). Auf diese Weise beeinflusst die bloße Bezeichnung eines Ausbildungsberufs das Interesse junger Frauen und Männer – unabhängig von den tatsächlichen Anforderungen im Beruf. Eine wichtige Rolle spielt bei der Bewertung der Bezeichnungen, ob diese die Jugendlichen bei ihrer Selbstdarstellung in ihrem sozialen Umfeld unterstützen. Mädchen und Jungen folgen dabei zum Teil unterschiedlichen Kriterien. Dies erklärt auch, warum Jungen mädchenstypische Berufe scheuen und umgekehrt.

4. Potenziale junger Frauen in der Ausbildung nutzen

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist schon heute absehbar, dass Auszubildende und junge Fachkräfte in wenigen Jahren in Ostdeutschland und in spätestens in 10 Jahren auch in Westdeutschland Mangelware sein werden. Daher gilt es, bereits heute das vorhandene Qualifizierungs- und Nachwuchspotenzial zu nutzen: Junge Frauen bilden eine erhebliche, schulisch gut vorgebildete Ressource, deren Kompetenzen und Profile es auch in technisch orientierten Berufen stärker auszuschöpfen gilt.

Gute Voraussetzungen von Frauen für technikorientierte Berufe

Aus personalplanerischer Sicht ist es vorteilhaft, junge Frauen auch in technisch orientierte Berufe einzubinden und damit auf gemischtgeschlechtliche Teams zu zielen. Eine Reihe von Unternehmen wie z.B. die Telekom bevorzugen bereits gemischte Teams, da sie bessere Arbeitsergebnisse erzielen. Entgegen landläufiger Vorurteile, Frauen seien „Technikmuffel“ urteilt die Telekom AG „Frauen brächten besonders gute Voraussetzungen für diese Berufe mit – ein stärker nutzenorientiertes Technikverständnis, große Teamfähigkeit, Medien- und Kommunikationskompetenz“ (Beck/Graef 2003:

121). Von daher hat die Telekom – wie auch viele andere Unternehmen – eine genderorientierte betriebliche Personalpolitik entwickelt, die ein Bündel von Maßnahmen umfasst, um den Anteil junger Frauen in technischen Berufen erheblich und nachhaltig zu erhöhen.

Bedenken gegen die Ausbildung junger Frauen in technisch orientierten Berufen ausräumen

Viele Betriebe haben inzwischen verstanden: ein modernes zukunftsfähiges Unternehmen kann es sich nicht leisten, auf die Potenziale einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen zu verzichten. Es gibt jedoch noch immer Betriebe, bei denen Bedenken gegen die Ausbildung junger Frauen in einem technisch orientierten Beruf bestehen. Diese Bedenken gilt es im Vorfeld der Ausbildung auszuräumen, denn wichtig ist „ein Betriebsklima, das für Frauen gut ist ...“ – so eine Betriebsrätin bei Airbus (zitiert nach Beck u.a. 2003:110). Gerade in männerdominierten Berufen gilt es ein Betriebsklima zu schaffen, dass für die Ausbildung junger Frauen offen ist.

Förderung junger Frauen in technischen Berufen auf eine breite Basis stellen

Die Stärkung des Anteils junger Frauen in technisch orientierten Berufen sollte nicht als einzelne Fördermaßnahme dastehen, sondern in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein (Dietzen/Westhoff 2001). Deswegen umfasst eine genderorientierte Personalentwicklung ein Bündel von Maßnahmen, darunter solche, um junge Frauen stärker für eine technisch orientierte Ausbildung zu interessieren bzw. zu gewinnen als auch solche, um Auswahlverfahren geschlechtssensibel zu gestalten. Eine solche genderorientierte Personalpolitik sollte möglichst von der Geschäftsleitung, der Personalleitung sowie dem Betriebsrat mitgetragen werden.

Im Rahmen einer geschlechterorientierten Personalpolitik besteht die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Frauenförderpläne zu nutzen, um Ziele (z.B. Zielquoten für weibliche Auszubildende in technisch orientierten Berufen) und Instrumente zur Umsetzung derselben (z.B. Rekrutierungsstrategien zur Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender in technisch orientierten Berufen, Einsetzung von Tests und Auswahlverfahren, die die unterschiedlichen Fähigkeiten junger Frauen und Männer angemessen berücksichtigen) festzulegen (vgl. Beispiele in Beck u.a. 2003:125 f.).



Bei der Auswahl der Auszubildenden haben Betriebsräte eine Reihe von Möglichkeiten an der Personalentscheidung des Betriebs mitzuwirken – auch bei der Frage inwieweit junge Frauen eingestellt werden (Überblick hierzu vgl. Beck u.a. 2003:119–126).

Konkrete Handlungsfelder

Wer den Anteil junger Frauen in technisch orientierten Berufen steigern möchte, kann in folgenden Handlungsfeldern aktiv werden:

- Barrieren beseitigen, die gegen eine Ausbildung junger Frauen sprechen
- Das Ausbildungspotenzial junger Frauen nutzen: Junge Frauen für eine Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf interessieren und gewinnen
- Betriebliche Auswahlverfahren geschlechtersensibel gestalten
- Die Potenziale junger Frauen in der Ausbildung nutzen: Ausbildung genderorientiert gestalten
- Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte nutzen

4.1 Barrieren beseitigen, die gegen eine Ausbildung junger Frauen sprechen

Gerade kleinere Betriebe (z.B. im Handwerk) argumentieren immer wieder damit, dass sie aufgrund fehlender sanitärer Anlagen keine Mädchen ausbilden könnten. Dabei gehört dieses Problem für viele kleinere Betriebe längst der Vergangenheit an. Denn bei Betrieben bis zu fünf Beschäftigten ist diese Vorschrift aufgehoben (Beck u.a. 2003).

Argumente entkräften, die scheinbar gegen die Ausbildung junger Frauen sprechen

Noch immer gibt es Personalchefs, die damit argumentieren, die Ausbildungsinvestition lohne sich bei jungen Frauen nicht, weil diese bald eine Familie gründen und dann als Fachkraft ausfallen würden – ein Argument, das besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vorgebracht wird. Seit geraumer Zeit zeigen alle vorliegenden Untersuchungen: selbst nach der Geburt eines Kindes streben junge Frauen schnellstmöglich in den Beruf zurück – in Abhängigkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kleinsten vor Ort. Zudem gibt es heute nur noch sehr wenige junge Frauen, die wegen Mutterschaft ihre Ausbildung unter- oder abbrechen; sie wissen, ohne einen Berufsabschluss haben sie keine Zukunftschancen.

Je besser ausgebildet junge Frauen sind und je interessanter ihre Arbeit als Fachkraft, desto mehr schieben sie die Familiengründung zurück. Vielfach wird die Familiengründung nach hinten verschoben bis Ende 20 oder Anfang 30. Zudem zeigt eine Untersuchung des BIBB zu jungen Fachkräften an der zweiten Schwelle entgegen landläufiger Annahmen, dass weibliche Ausbildungsabsolventen eher ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsbetrieb treu bleiben, junge Männer zieht es hingegen häufiger in eine Umschulung, Weiterbildung oder zu einem Studium (Berufsbildungsbericht 2004).

4.2 Das Ausbildungspotenzial junger Frauen nutzen: Junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung interessieren und gewinnen

Unternehmen haben erkannt: wenn sie die Ausbildungspotenziale junger Frauen als Nachwuchskräfte stärker nutzen wollen, ist es zweckmäßig junge Frauen so früh wie möglich für eine Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf zu gewinnen. Dies setzt voraus, dass Betriebe sich hierfür engagieren und frühzeitig im Prozess der Berufsfindung von Mädchen ansetzen. Denn, wenn junge Frauen „erst der Konkurrenz auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, ist es für Orientierungs- und Erprobungsphasen zu spät. Fachleute sind sich deshalb einig: Bereits während der Schulzeit sollten die Mädchen erfahren ...“, wie viele Berufe ihnen gerade im technischen Bereich offen stehen (Beck u.a. 2003:112).

Hierzu existieren eine Reihe von Möglichkeiten, um durch betriebliche u.a. Aktivitäten technisch orientierte Berufe in das Bewusstsein von Schülerinnen zu rücken:

Ausbildungsplatzkonferenzen: In Kooperation von Betrieben, Verwaltungen mit Schulen, Arbeitsagenturen, Kammern etc.) bieten Ausbildungsplatzkonferenzen SchülerInnen die Möglichkeit, sich bei Unternehmen bzw. Verbänden zu informieren sowie erste Kontakte mit Betrieben aufzunehmen.

Girl's Day: ein Aktionstag für Mädchen, an dem Unternehmen und Institutionen Mädchen die Gelegenheit bieten, sich bei Expertinnen und Experten direkt am Arbeitsplatz zu informieren und Konkretes über Berufe im technischen bzw. naturwissenschaftlichen Bereich zu erfahren. Wichtig ist es hier auch Gelegenheiten zum Ausprobieren einzuplanen. Am jährlichen bundesweiten Aktionstag Girl's

Day beteiligten sich 2004 mehr als 3500 Betriebe, Forschungseinrichtungen, Rathäuser, Medienanstalten etc. und luden über 100.000 Mädchen zu einem Schnuppertag ein. Weitere Infos unter www.girls-day.de.

Schnuppertage: neben dem bundesweiten Girl's Day können Unternehmen, Kommunen, Arbeitsagenturen vor Ort oder Verwaltungen auch individuell weitere „Schnuppertage“ für Schülerinnen in technischen Berufsfeldern anbieten.

Schulveranstaltungen zur Ausbildung nutzen: Immer mehr Schulen gehen dazu über eigene Schulveranstaltungen zur beruflichen Orientierung anzubieten. Hieran können auch Betriebe teilnehmen und über technisch orientierte Ausbildungsgänge informieren.

Aktivitäten, die an der Zielgruppe Eltern/Lehrer ansetzen: Informationsveranstaltungen für Lehrer und Eltern können einen Beitrag dazu leisten, dass sie technisch orientierte Berufe auch jungen Frauen eher zutrauen – eine wichtige Voraussetzung, um diese Zielgruppe für eine technische Ausbildung zu gewinnen.

Diese und ähnliche Initiativen bewirken bei Schülerinnen im Prozess der Berufsfindung „aha“-Erlebnisse. Zwar kann dies ihr Interesse für eine technisch orientierte Ausbildung wecken und eine erste Kontaktnahme zu den eigenen technischen Interessen sowie zu Ausbildungsbetrieben in diesem Bereich bieten. Sie reichen jedoch nicht immer dazu aus, damit sich Schülerinnen bereits für die Ausbildung in einem technischen Beruf entscheiden. Daher gilt es diese „aha“-Erlebnisse zu vertiefen.

Es ist daher unabdingbar notwendig, diese Eindrücke durch weitere Angebote und Aktivitäten zu vertiefen (Beck u.a. 2003:115). Um junge Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte in frauenuntypischen Bereichen zu gewinnen bieten Betriebe daher zunehmend Mädchen bzw. jungen Frauen eigene Aktivitäten an, die ihr Selbstvertrauen in technischen Belangen im Vorfeld der Ausbildung stärken. Im Folgenden einige Beispiele für betriebliche Aktivitäten in diesem Feld:

Feriencamps: werden von Unternehmen für Mädchen und Jungen in den Schulferien durchgeführt und sollen „Neugier auf Natur und Technik wecken“ (Beck u.a. 2003:114).

Werkstattkurse und Camps für Schülerinnen: Für die Zielgruppe der 14- bis 18-Jährigen, bei denen Jungen in Fragen von Naturwissenschaft und Technik bereits häufig mehr Selbstbewusst-

sein entwickelt haben als Mädchen, können Unternehmen z.B. Werkstattkurse speziell für Schülerinnen anbieten, bei denen sie Erfahrungen mit unterschiedlichen Materialien und Techniken sammeln. So bietet beispielsweise die Siemens AG für 15- bis 18-jährige Mädchen kostenlose einwöchige „Mädchen Technik Abenteuer Camps“ an (Beck/Graef 2003:114).

Schnupperpraktika für Schülerinnen: diese können ihr Interesse an einem technischen Beruf wecken bzw. vertiefen.

Weitere Informationen und Anregungen finden sich unter:

TASTE „Technik Ausprobieren Stärken Entdecken“:

Dieses Assessment-Verfahren ermöglicht Mädchen Arbeitsfelder praktisch zu erproben, dabei die eigenen Fähigkeiten, gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich besser kennen und einschätzen zu lernen. Auch Betriebe können von TASTE profitieren: es zeigt, wie sie eine gezielte Rekrutierung der Mädchen anbieten können, gerade in technischen Berufsfeldern. Näheres unter www.taste-for-girls.de.

www.idee-it.de

Frauen, die in der IT-Branche arbeiten, berichten über ihren Arbeitsalltag und ihren Beruf.

www.joblab.de

ein Multimedia-Planspiel zur Berufsorientierung von Mädchen

www.diemediade.de

Bildungsangebote für Mädchen werden hier vorgestellt

www.kompetenzz.de

bietet Beispiele über Mädchen-Technik-Tage und Projekte etc.

4.3 Geschlechtersensible Auswahl-/ Rekrutierungsverfahren

Bislang sind Rekrutierungsverfahren von Betrieben in technisch orientierten Berufen vielfach noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt. Daher sind Einstellungstests wie betriebliche Auswahlverfahren daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie noch implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen.



Ein geschlechtersensibles Auswahlverfahren beginnt spätestens bei den Texten der Ausschreibung für einen Ausbildungsplatz mit der Überlegung, wie junge Frauen für einen technisch orientierten Beruf angesprochen werden können.

Im gesamten Prozess der Rekrutierung und Auswahl, angefangen von der Abfassung von Ausschreibungstexten, über die Auswahl der Bewerbungen wie bei Einstellungstests, Bewerbungsgesprächen und Assessmentverfahren sind die unterschiedlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen junger Frauen und Männer deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen.

Während Mädchen beispielsweise in Gesprächssituationen offene Konkurrenz meiden, praktizieren Jungen eher den offenen Wettbewerb „um Leistung und Status“ als Teil ihres Durchsetzungsvermögens (Rettke 2003).

Weiterhin existieren große Unterschiede z.B. im Selbstbewusstsein, die dazu führen, dass Mädchen eher zur Unterbewertung und Jungen eher zur Überbewertung eigener Fähigkeiten neigen – gerade der technischen. Dies hat auch erhebliche Auswirkungen auf ihre Selbstdarstellung z.B. im Rahmen von Vorstellungsgesprächen.

Auch die schlechtere Bewertung der Leistungen von Schülerinnen in naturwissenschaftlichen Fächern sowie ihre geringere Unterstützung bei der Entwicklung von Selbstvertrauen in die eigenen technischen Fähigkeiten durch Lehrer, aber auch Eltern (vgl. Thema 3) gilt es in der Bewertung von mündlichen und schriftlichen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Jungen Männern gelingt es in Gesprächssituationen daher eher, die eigenen Fähigkeiten in ein positives Licht zu rücken oder gar zu überschätzen, dagegen richten junge Frauen ihre Aufmerksamkeit eher auf die Gesprächssituation selbst und auf die daran Beteiligten, deren Einstellungen sie zu ergründen suchen. Dadurch können junge Männer beim ersten Eindruck eher kompetenter und durchsetzungsfähiger wirken, und sich „in der Konkurrenz um Positionen häufig erfolgreicher durchsetzen als Frauen“ (Rettke 2003:10 f.). Dies liegt u.a. daran, dass sie ihre Selbstdarstellung eher an den eigenen Maßstäben orientieren, wohingegen junge Frauen eher versuchen, die Stimmung und die Reaktionen ihres Umfeldes bei ihrer Selbstdarstellung mit zu berücksichtigen. Gegenüber jungen Männern haben junge Frauen hingegen eher soziale Kompetenzen und Empathiefähigkeit entwickelt (Rettke 2003:4).

In genderorientierten Auswahlverfahren sind solche und andere unterschiedliche Verhaltensweisen einzubeziehen.

Dies betrifft auch das unterschiedliche Verständnis bzw. den unterschiedlichen Zugang junger Frauen und Männer beim Thema Naturwissenschaft und Technik, die es bei Einstellungstests zu berücksichtigen gilt. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass die Auswertung von Eignungstests ohne Kenntnis des Geschlechts des Getesteten dazu führt, dass junge Frauen verstärkt in technisch orientierten Ausbildungsgängen eingestellt werden (Beck u.a. 2003:117).

4.4 Die Potenziale junger Frauen in der Ausbildung nutzen: Ausbildung genderorientiert gestalten

Um die Fähigkeiten junger Frauen in einer technisch orientierten Ausbildung tatsächlich nutzen zu können ist es wichtig, in der Ausbildung ihre individuellen Lernvoraussetzungen und Lernstrategien zu berücksichtigen (vgl. ausführlich Rettke 2003).

Eine genderorientierte Didaktik der Ausbildung setzt an den Stärken junger Frauen und Männer an und baut diese zu Kompetenzen aus. Hierzu ein Beispiel. Angesichts der Stärken von Jungen, andere an ihren Interessen zu messen und der Stärke von Mädchen in sozialen Bezügen zu denken und die Interessen anderer einzubeziehen, ist es von Vorteil die Lernziele in der Ausbildung dahingehend zu setzen, dass Mädchen dabei gestärkt werden, eigene Ziele zu benennen und zu verfolgen sowie eigene Fähigkeiten darzustellen. Jungen sollten demgegenüber dahingehend gestärkt werden, die Interessen anderer stärker wahrzunehmen und diese bei ihrem Handeln zu berücksichtigen (vgl. ausführlich Rettke 2003: 9–16).

Ein weiteres Beispiel ist die gezielt andere Gestaltung von Lernsituationen. So sollten bei technischen Arbeiten weibliche Auszubildende Geschwindigkeit und Gestaltung des Lernprozesses bestimmen können (Rettke 2003), männliche Auszubildende dafür bei der Ausgestaltung kommunikativer oder sozialer Lernprozesse stärker einbezogen werden.

Auch die oftmals zwischen Frauen und Männern zu beobachtende Arbeitsteilung – Frauen übernehmen eher Assistenz- und Männer eher Leitungsfunktionen – kann umgekehrt werden: Jungen übernehmen bei Arbeitsaufgaben Assistenzfunk-

tionen, Mädchen hingegen Leitungsfunktionen. Von dieser „verkehrten“ Arbeitsteilung lernen beide gleichermaßen, wodurch sich auch ein offeneres Lernklima herausbildet (Rettke 2003:13).

Ausbilderinnen in der Ausbildung stärken

Das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern im dualen System spiegelt sich auch bei den Ausbildenden wider. Der Anteil der Ausbilderinnen beträgt nur rund ein Viertel. Um den Anteil von Ausbilderinnen zu erhöhen sollten weibliche Fachkräfte in technischen Berufen gezielt angesprochen werden. Die stärkere Einbeziehung von Frauen als Ausbilderinnen trägt zu einer Stärkung frauenspezifischer Herangehensweisen an technische Prozesse bei – eine Maßnahme, von der viele Unternehmen bislang nicht so recht überzeugt sind, denn nur rund jeder zehnte Betrieb ist der Ansicht, dass ein Mehr an Ausbilderinnen dazu beitragen kann, junge Frauen stärker für IT-Berufe zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001).

Doch Ausbilderinnen haben eine wichtige Aufgabe in der Ausbildung für weibliche wie männliche Auszubildende. Neben ihrer Vorbildfunktion können sie als Ausbildungs(mit)verantwortliche auch bei der Auswahl der Auszubildenden sowie bei der Gestaltung von Lernprozessen, die – wie oben dargestellt – die Fähigkeiten junger Frauen wie Männer berücksichtigen, mitwirken.

Um die Ausbildung junger Frauen gerade in technisch orientierten Berufen zu fördern, ist es darüber hinaus wichtig, ein für Frauen offenes Lernklima in der Ausbildung zu schaffen und das Ausbildungspersonal in Fragen der Gestaltung geschlechtergerechter Lernsituationen zu sensibilisieren und zu schulen.

4.5 Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte nutzen

Ogleich Ausbildungsabsolventinnen häufiger als junge Männer beabsichtigen direkt im Anschluss an ihre Ausbildung als Fachkraft zu arbeiten (89% zu 86%), erhalten sie seltener als männliche Ausbildungsabsolventen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs, besonders in Ostdeutschland (Berufsbildungsbericht 2004). Junge Frauen an der zweiten Schwelle sind zwar aktiver als junge Männer bei der Suche nach einer Anstellung als Fachkraft, dennoch sind sie im Anschluss an ihre Ausbildung erst einmal häufiger arbeitslos (w 22%, m 20%), besonders häufig in Ostdeutschland (w 39%, m 33%, Berufsbildungsbericht 2004).

Auch im weiteren Verlauf der Berufseinmündung erreichen männliche Fachkräfte schneller weiterführende Positionen als weibliche. D.h., dass Betriebe die Ressourcen ihrer gut ausgebildeten weiblichen Fachkräfte nicht hinlänglich nutzen und einsetzen.

Daher gilt es im Anschluss an die Ausbildung besonders darauf zu achten, dass Ausbildungsabsolventinnen als qualifizierte Nachwuchskräfte im Betrieb nicht nur ausbildungsadäquat, sondern in zukunftsorientierten Bereichen eingesetzt werden. Viele Unternehmen nutzen bereits die Kompetenzen ihrer Ausbildungsabsolventinnen in gemischten Teams, um so bessere Arbeitsergebnisse zu erzielen.

Literatur

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2004: Berufsbildungsbericht. Bonn.

Beck, Dorothee, Graef, Anne 2003: Chancengleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis. Frankfurt a.M.

Buschbeck, Angela; Krewerth, Andreas 2004: Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. In: Krewerth, A. u.a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld

Dietzen, Agnes; Westhoff, Gisela 2001: Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6.

Ehrenthal, Bettina Ulrich, Joachim Gerd 2003: Verlauf der Lehrstellensuche und Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber des Jahres 2002. In: Ulrich, Joachim Gerd u.a.: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13.

Fischer, Bernd; Schulte, Barbara 2001: Schulabgängerbefragung 2001 – Frauen entscheiden anders –. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6.

Granato, Mona 2004: Qualifizierte Berufsausbildung für alle: Junge Frauen im Ost-West-Vergleich. In: WSI Mitteilungen Heft 10 (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung)



Granato, Mona 2003: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. In: WSI Mitteilungen Heft 8 (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung)

Granato, Mona 2000: Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Auszubildenden. Stellenwert von Arbeit und Beruf aus der Sicht von Auszubildenden. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn.

Granato, Mona, Gutschow, Katrin 2004: Eine zweite Chance: Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 15

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin 2004: Junge Frauen – Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zum Parlament. Heft B 28/2004

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin 2003: Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 8.

Hoose, Daniela; Vorholt, Dagmar 1997: Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97

Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia; Strehmel, Petra; Wittmann, Svendy 1999: Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Opladen

Krüger, Helga 2001: Ungleichheiten im Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia 2000: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze. Deutscher Bundestag (Hrsg.), Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin

Rettker, Ursula 2003: Genderkompetenz – was ist das? In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Köln

Schittenhelm, Karin, 2004: Soziale Lagen im Übergang. Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und beruflicher Ausbildung im interkulturellen Vergleich. Opladen (i. E.).

Ulrich, Joachim Gerd 2004: Wege zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Erstausbildung. Arbeitspapier. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn

Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja 2004: Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Soziologie und Berufspraxis. Heft 4.

Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina; Krekel, Elisabeth M. 2004a: Durchwachsene Bilanz in der Ausbildungsvermittlungsstatistik 2004. In: www.bibb.de

Dokumentation: A 521, F 35, A 512

INFOnet > Suchbegriff: ibv 22/2004

Zentrale PP 53 11/2004