

„Junge Frauen und berufliche Zukunft“

Expertise

Mona Granato, Marlies Dorsch-Schweizer

Zur Vorbereitung der Anhörung

"Junge Frauen in Berufe mit Zukunft"

des Ausschusses für Frauenpolitik, Landtag Nordrhein Westfalen

am 6. September 2007 in Düsseldorf

Antrag der Fraktion der SPD - Drucksache 14/3836

Welche Berufe haben Zukunft?

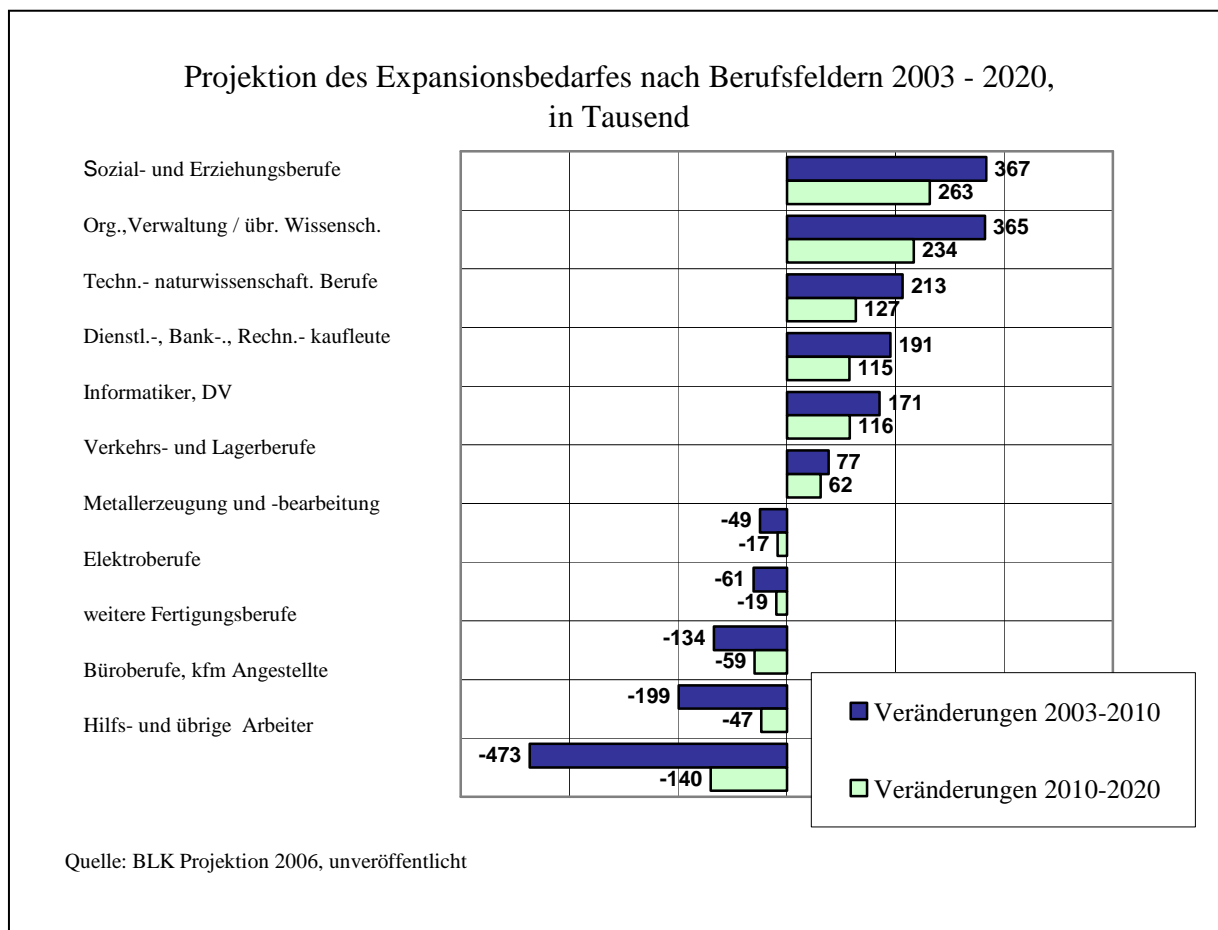
- 1) In welchen Bereichen sehen Expertinnen und Experten zukunftsfähige Berufe für junge Frauen?

Die Frage, welche Berufe zukunftsfähig sind, ist generell schwer zu beantworten. Vorhersagen sind besonders schwierig, weil sie Entwicklungen in sehr unterschiedlichen Bereichen einbeziehen müssen, was ein solches Prognosemodell sehr anfällig macht. Neben künftigen wirtschaftlichen Entwicklungen struktureller wie konjunktureller Art gilt es, sich ändernde nationale wie internationale wirtschaftspolitische Vorgaben – so z.B. Änderungen im EU-Recht – zu berücksichtigen wie auch Entwicklungen im (Beruf)-bildungsbereich. So ist beispielsweise heute nicht absehbar, wie sich die Verkürzung der Schulzeit auf 12 Schuljahre in Verbindung mit den neu eingeführten Studiengängen und –abschlüssen auf die Rekrutierungspraxis der Unternehmen für bislang dual ausgebildete Absolventen auswirkt. Zudem unterliegt die gesamte Berufswelt einem derartig raschen Wandel, dass davon auszugehen ist, dass sich im Laufe eines Erwerbslebens die Anforderungen an einen Beruf und die Berufe selbst mehrfach völlig wandeln – eine Entwicklung, die nur durch Lebenslanges Lernen aufzufangen ist.

Von daher unterliegen Prognosen über die Zukunftsfähigkeit von Berufen einer erheblichen Irrtumswahrscheinlichkeit.

Auf eine Projektion der BLK (2006 bisher unveröffentlicht) wollen wir dennoch eingehen, da sie bezogen auf Berufsfelder zu mindestens den Expansionsbedarf bis zum Jahr 2020 aufzeigt. Danach haben sowohl Sozial- und Erziehungsberufe, wie auch Organisations-, Verwaltungs- und kaufmännische Berufe aber auch technisch-naturwissenschaftliche und IT -Berufe den größten Expansionsbedarf. Fertigungsberufe und einfachere Hilfstätigkeiten werden dagegen deutlich abnehmen. Dies deckt sich auch mit anderen Prognosen, die bezogen auf Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus verdeutlichen, dass es einen Trend zu höher qualifizierten Tätigkeiten vor allem im Hochtechnologiebereich, in wissensbasierten Tätigkeiten und Dienstleistungsfunktionen gibt (z.B. Prognos AG 2007).

Übersicht 1: Projektion des Expansionsbedarfes nach Berufsfeldern 2003 - 2020



Angesichts dieser Prognosen befinden sich viele Berufe, die stark von Frauen gewählt und besetzt sind, durchaus in Zukunftsfeldern mit hohem Bedarf und guten Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist 2006 ebenfalls das Gesundheits- und Sozialwesen, den IT- Bereich sowie Beratungsunternehmen als Wachstumsbranchen bezogen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegenüber 1999 aus. (Beschäftigtenstatistik BA 30.6.2006, eigene Berechnungen BIBB. Selbst der traditionelle Bereich der qualifizierten Tätigkeiten des Handels zeigt stabile und steigende Beschäftigungszahlen. Und auch Bereiche, wie das Hotel- und Gaststättengewerbe und der Tourismus- und Freizeitbereich weisen in diese Richtung. Alles Branchen, in denen schon traditionell eine hohe Frauenbeschäftigung gegeben ist. Obwohl diese Bereiche als wirtschaftliche Zukunftsbranchen gelten, werden sie nicht als Zukunftsberufe wahrgenommen. Wer mehr Lebens- und Standortqualität in Deutschland will, so die Erziehungswissenschaftlerin Karsten (2004), kann die Qualität von Bildung und Pflege

nicht mit Niedriglöhnen sichern. Sollen also die Zukunftsfelder, in denen bereits heute viele Frauen qualifiziert sind und arbeiten, tatsächlich auch zu Berufen mit Zukunft für Frauen werden, ist es erforderlich, um die Qualität der Arbeitsplätze in diesen Bereichen zu kämpfen (vgl. insb. Frage 8 und 19).

Die nachfolgende Einschätzung der Zukunftsfähigkeit von Berufen konzentriert sich auf duale Ausbildungsberufe; sie stützt sich auf die quantitative Entwicklung der Neuabschlüsse in den Ausbildungsberufen im vergangenen Jahrzehnt. Damit ist sie u.a. Ausdruck des wirtschaftlichen Bedarfs von Betrieben nach Ausbildung.

Übersicht 2: Jugendliche mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in technischen Berufen, Deutschland 1993 - 2005

Jahr	Neuabschlüsse*		Anteil der technischen Berufe, in %	Absolventen**		Anteil der technischen Berufe, in %
	technische Berufe	alle Berufe		technische Berufe	alle Berufe	
1993	136.296	571.206	23,9	145.937	527.370	27,7
1994	126.602	567.437	22,3	152.435	544.560	28,0
1995	130.785	578.582	22,6	133.655	502.673	26,6
1996	131.606	579.375	22,7	118.514	488.243	24,3
1997	137.399	598.109	23,0	108.353	482.248	22,5
1998	145.942	611.819	23,9	104.901	487.179	21,5
1999	151.845	635.559	23,9	109.479	491.239	22,3
2000	156.189	622.967	25,1	114.936	502.578	22,9
2001	159.138	609.576	26,1	121.953	514.005	23,7
2002	145.180	568.082	25,6	127.927	513.443	24,9
2003	141.894	564.493	25,1	130.878	504.274	26,0
2004	140.786	571.978	24,6	131.310	492.836	26,6
2005	136.228	559.061	24,4	126.735	477.789	26,5
Veränderungsrate 1993 - 2005	-0,05%	-2,1%	+2,0%	-13,2%	-9,4%	-4,3%
Veränderungsrate 1993 - 2001	+16,8%	+6,7%	+9,2%	-16,4%	-2,5%	-14,5%
Veränderungsrate 2001 - 2005	-14,4%	-8,3%	-6,5%	3,9%	-7,0%	11,8%

* Gezählt werden alle im jeweiligen Kalenderjahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die am 31.12. noch bestanden haben.

** Erfolgreiche Abschlussprüfungen inklusive externe Teilnehmer an den Prüfungen, die nach §45 Absatz 2 oder §43 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz 2005 (§40 Absatz 2 oder §40 Absatz 3 BBiG a.F.) zugelassen werden können; sowie im Bereich Handwerk inklusive Umschulungsprüfungen.

Quelle: Uhly, Alexandra 2007: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik, S. 14. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 2-2007. <http://technologische-leistungsfahigkeit.de/pub/sdi-02-07.pdf>. (Datenquelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des BIBB)

Zwischen 1993 und 2005 gehen die Neuabschlüsse in allen dualen Ausbildungsberufen um 2% zurück (vgl. Übersicht 2). In den technischen Ausbildungsberufen steigt die Zahl der Neuabschlüsse bis 2001 und nimmt dann um rund 23.000 ab (Uhly 2007). Im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen steigt damit die Zahl der Neuabschlüsse in den technischen Berufen

zwischen 1993 – 2001 stärker an, sinkt aber in den nachfolgenden Jahren 2002 – 2005 auch deutlicher ab: „Im Jahr 2005 wird in technischen Ausbildungsberufen nur knapp das Niveau der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus dem Jahr 1993 erreicht ...“ (Uhly 2007:14).

Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den technischen Fertigungs- und Dienstleistungsberufen (entsprechend der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes; vgl. Uhly 2007): Während die Zahl der Neuabschlüsse bei den technischen Dienstleistungsberufen von 1993 – 2005 insgesamt um 32% steigt, nimmt sie in den technischen Fertigungsberufen in diesem Zeitraum um 4% ab (vgl. Übersicht 3). Trotz der über den Gesamtzeitraum positiven Entwicklung bei den technischen Dienstleistungsberufen macht der im Jahr 2002 und danach erfolgte Einbruch bei den Neuabschlüssen im dualen System (vgl. Übersicht 2) auch bei den technischen Dienstleistungsberufen nicht halt (vgl. Übersicht 3).

Übersicht 3: Veränderungsrate der Zahl der Neuabschlüsse in den technischen Berufen

Jahr	Neuabschlüsse*		Veränderungsrate im Vergleich zum Vorjahr	
	techn. Fertigungsberufe	techn. DL-Berufe	techn. Fertigungsberufe	techn. DL-Berufe
1993	120.798	15.498		
1994	111.144	15.458	-8,0	-0,3
1995	115.262	15.523	3,7	0,4
1996	116.824	14.782	1,4	-4,8
1997	120.497	16.902	3,1	14,3
1998	126.208	19.734	4,7	16,8
1999	129.112	22.733	2,3	15,2
2000	129.724	26.465	0,5	16,4
2001	131.440	27.698	1,3	4,7
2002	121.943	23.237	-7,2	-16,1
2003	120.175	21.719	-1,4	-6,5
2004	118.949	21.837	- 1,0	0,5
2005	115.799	20.429	- 2,6	- 6,4
	Veränderungsrate 1993 - 2005		-4,1	31,8

* Gezählt werden alle im jeweiligen Kalenderjahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die am 31.12. noch bestanden haben.

Quelle: Uhly, Alexandra 2007.

Der seit 2002 zu beobachtende Rückgang der Neuabschlüsse bei den technischen Dienstleistungsberufen „ist insbesondere durch den Einbruch bei den IT-Berufen und der Techniker bzw. technischen Sonderfachkräfte bedingt (...). Im Bereich der Fertigungsberufe ist der Rückgang der Neuabschlusszahlen insbesondere in den Metall- und Elektroberufen wie auch in den Papier-/Druckberufen zu beobachten.“ (Uhly 2007: 16); vgl. Übersicht 3).

Betrachtet man die Entwicklung der Neuabschlüsse differenziert nach neuen, modernisierten und nicht-modernisierten technischen Ausbildungsberufen, so zeigt sich, dass bis 2001 die sinkende Zahl der Neuabschlüsse in den nicht-modernisierten technischen Ausbildungsberufen durch die Zuwächse in den modernisierten und neuen Technikberufen mehr als aufgefangen werden konnten, danach nicht mehr (Uhly 2007).

Die geschlechtsspezifische Segmentierung im Ausbildungssystem wird bei der Verteilung junger Frauen und Männer auf sehr unterschiedliche Ausbildungsberufe deutlich (Granato 2006) – gemeinsam ist wiederum die hohe „Konzentration auf relativ wenige stark besetzte Ausbildungsberufe im dualen System sowohl bei Männern als auch bei Frauen (...)“ (Uhly 2007:24).

Übersicht 4: Neuabschlüsse in Technikberufen, Deutschland 1993, 2001 und 2005 im Vergleich, nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	1993	2001	2005	1993 - 2001		2001 - 2005	
				in %	absolut	in %	absolut
Berufe in der Steinbearbeitung/ Keramik- und Glasberufe	124	240	260	93,5	116	8,3	20
Chemie- und Kunststoffberufe	2.501	4.220	4.066	68,7	1.719	-3,6	-154
Papier- und Druckberufe	4.356	7.951	5.635	82,5	3.595	-29,1	-2.316
Metall- und Maschinenbauberufe	72.427	78.754	71.451	8,7	6.327	-9,3	-7.303
Elektroberufe	40.737	39.023	31.910	-4,2	-1.714	-18,2	-7.113
Textilberufe	477	1.052	424	120,5	575	-59,7	-628
Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung*	176	200	155	13,6	24	-22,5	-45
Maschinen- und Anlagenführer**	-	-	1.898	-	-	-	1.898
Techniker / technische Sonderfachkräfte***	13.469	10.475	8.236	-22,2	-2.994	-21,4	-2.239
Rechnungskaufleute/Informatiker	1.478	16.674	11.450	1.028,1	15.196	-31,3	-5.224
Entsorgungsberufe	522	549	906	5,2	27	65,3	357
Zusammen	136.296	159.138	136.228	16,8	22.842	-14,4	-22.910

* Enthält nur einen technischen Beruf: Modellbaumechaniker/in und dessen Vorgängerberufe.

** Neuer Beruf (2004); Maschinen- und Anlagenführer/innen arbeiten in industriellen Produktionsbetrieben unterschiedlicher Branchen, vor allem in der Metall-, Kunststoff-, Nahrungsmittel-, Textil- und Druckindustrie sowie in der Papier verarbeitenden Industrie. Dieser Beruf ersetzt zum Teil einige ältere Berufe in diesen Bereichen (z.B. Textilmaschinenführer).

*** inklusive technische Produktdesigner

Quelle: Uhly, Alexandra 2007.

Ebenso zeigt sich eine geschlechtsspezifische Aufteilung der Auszubildenden auf Berufe im Dienstleistungs- und Berufe im technischen Bereich. Junge Frauen sind besonders häufig in den Dienstleistungsberufen vertreten – hier stellen sie 2005 66% aller Ausbildungsanfänger, insbesondere in den nichttechnischen Dienstleistungsberufen mit 72% (Uhly 2007). Im Bereich der Fertigungsberufe sind junge Männer mit rund 90% an allen Ausbildungsanfängern stark überproportional vertreten: 2005 beginnen zwei von drei männlichen Auszubildenden ihre Lehre in einem Fertigungsberuf, nur jeder Dritte in einem Dienstleistungsberuf (Uhly 2007).

Der Anteil der Ausbildungsanfängerinnen im dualen System liegt 2005 bei 41,5% - ihr Anteil an den technischen Ausbildungsberufen ist mit 10 % viel zu niedrig (Uhly 2007). Mit 8% auch weiterhin sehr gering ist ihr Anteil in den technischen Fertigungsberufen; in den technischen Dienstleistungsberufen liegt der Frauenanteil an den Ausbildungsanfängerinnen immerhin bei 26% (Uhly 2007).

Es gibt nur sehr wenige technisch orientierte Berufe mit einem hohen Frauenanteil. So haben junge Frauen einen vergleichsweise hohen Anteil an den Laborberufen: 75% der Auszubildenden zum Biologielaboranten sind junge Frauen, 57% sind es bei den Chemielaboranten. Das gilt ähnlich für Zahntechniker/innen (w 56%).

Weitere Beispiele für einen vergleichsweise hohen Frauenanteil sind die Mediengestalter für Digital- und Printmedien, über die Hälfte sind junge Frauen (55%), und die Vermessungstechniker, bei denen knapp jeder dritte Auszubildende eine Frau ist (vgl. Übersicht 5).

Die wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe mit einem bedeutenden Anteil junger Frauen sind – neben den Laborberufen - meist solche, die auf „feinmotorisch-gestalterische Tätigkeiten hindeuten“ (Ulrich u.a. 2004). Dies trifft 2005 z.B. für die Ausbildung zum Hörgeräteakustiker/in mit einem Frauenanteil von 61% zu, wohingegen im Ausbildungsberuf Mechatroniker/in - einem anderen Ausbildungsberuf im Elektrobereich - gerade 4% Frauen sind. Ähnliches gilt auch in anderen Berufsfeldern (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 5: Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden in ausgewählten Berufen 2005

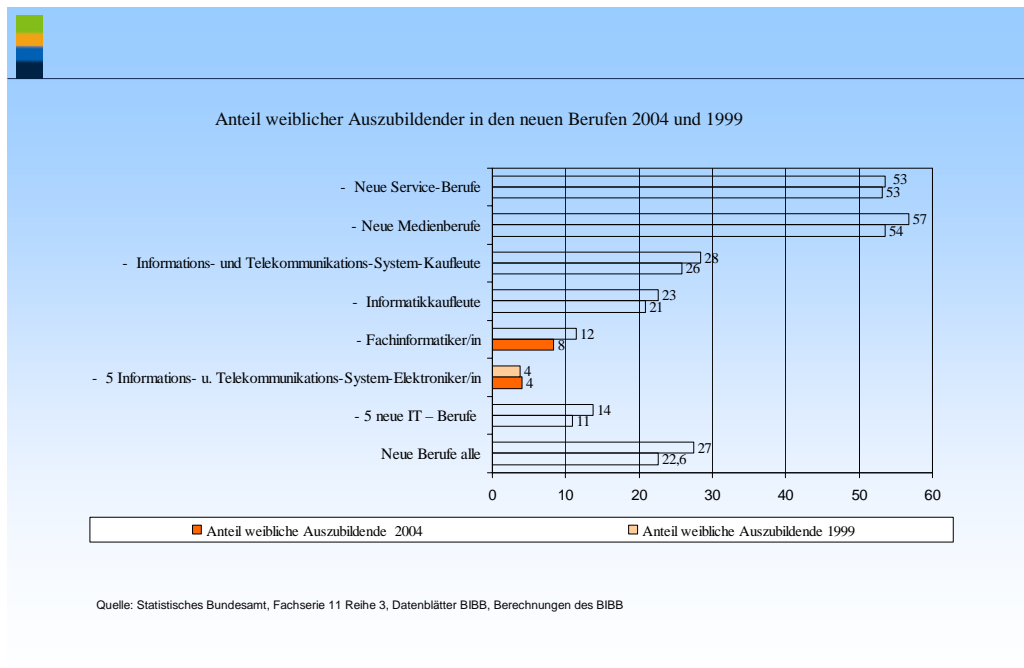
Ausbildungsberuf	Ausbildungsberuf: neu, modernisiert, nicht-modernisiert	Alle Auszubildenden	Frauenanteil in %
Chemikant/in	modernisiert	6.100	12
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff u. Kautschuktechnik	modernisiert	6.300	5
Industriemechaniker/in	modernisiert	51.700	3
Mechatroniker/in	neu	22.200	4
Elektroniker/in für Betriebstechnik	modernisiert	14.100	3
Informationselektroniker/in	neu	3900	2
Elektroniker/in im Handwerk (bis 2002 Elektroinstallateur/in)	modernisiert	34.500	1
Metallbauer/in	modernisiert	26.100	1
Biologielaborant/in	modernisiert	1.600	75
Fotomedienlaborant/in	neu	400	67
Chemielaborant/in	modernisiert	5.900	57
Zahntechniker/in	modernisiert	8.800	56
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	neu	12.500	55
Feinoptiker/in	modernisiert	300	38
Vermessungstechniker/in	modernisiert	3.000	28
Mediengestalter/in Bild und Ton	neu	1.600	28
Quelle: Granato 2006; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3; Berechnungen des BIBB			

Zusätzlich verlieren Frauen in den kaufmännischen Dienstleistungsberufen an Gewicht. Diese Berufe sind bislang ein Schwerpunkt dual ausgebildeter Frauen. Im Zuge des Modernisierungsprozesses stieg der Anteil von Ausbildungsplätzen in diesen Berufen, gleichzeitig ging jedoch der Anteil von Frauen zurück. Die allgemein angespannte Lehrstellensituation der letzten Jahre führt damit möglicherweise zu einem Verdrängungswettbewerb unter den Geschlechtern, der nun auch die stark frauenbesetzten kaufmännischen Dienstleistungsberufe erfasst.

Inwieweit es jungen Frauen gelingt, an zukunftsfähigen Berufen zu partizipieren, lässt sich ein Stück weit auch an ihrem Anteil an den neuen, modernisierten bzw. nicht-modernisierten Berufen ablesen: bei den modernisierten Berufen sind 2005 37% der Ausbildungsanfänger Frauen, bei den neuen Berufen beträgt ihr Anteil gerade 25%. Hingegen sind über zwei Drittel der Auszubildenden in den nichtmodernisierten Berufen junge Frauen. Dies weist darauf hin, dass junge Frauen nur unterdurchschnittlich an dem Modernisierungsprozess im dualen System partizipieren (vgl. hierzu ausführlich Uhly 2007).

In den technischen Dienstleistungsberufen sind junge Frauen in den nicht-modernisierten Berufen mit einem Anteil von 38% sowie bei den modernisierten Berufen mit einem Anteil von 53% vergleichsweise stärker vertreten – allerdings mit rückläufiger Tendenz seit 1999 (Uhly 2007). „Die neuen technischen Dienstleistungsberufe weisen von Beginn an einen geringen Frauenanteil auf (ca. 18%), der bis zum Jahr 2005 nochmals auf unter 12% sinkt“ (Uhly 2007:31).

Übersicht 6: Anteil weiblicher Auszubildender in den neuen Berufen 2004 und 1999



Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschung
Berufsbildung
Zukunft gestaltet

Gerade in den neuen IT-Berufen werden noch erheblich zu wenig junge Frauen ausgebildet, zudem ist ihr Anteil in diesen Berufen rückläufig (vgl. Übersicht 6).

Alle diese empirischen Befunde belegen die Persistenz geschlechtsspezifisch segmentierter Strukturen im dualen Ausbildungssystem: „Die Starrheit dieser geschlechtsspezifischen Strukturen ist umso erstaunlicher als zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des „Gender Mainstreaming“ auf ein Aufbrechen dieser Muster ausgerichtet sind“ (Uhly 2007:25). Auch die Schaffung neuer Ausbildungsberufe bzw. die Modernisierung von Ausbildungsberufen hat bislang wenig daran ändern können.

Mit dieser *horizontalen Segmentierung* einher geht eine *vertikale Segmentierung*, die sich in unterschiedlichen Ausbildungsvergütungen, unterschiedlichen Übernahmechancen an der zweiten Schwelle (vgl. Frage 1a), einer zum Teil sehr unterschiedlichen Entlohnung im Beruf und auch unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten niederschlägt. Dies bedeutet gleichzeitig eine geschlechtsspezifische Hierarchisierung der Berufe.

Die Frage nach Berufen mit Zukunft für Frauen lässt sich zusammenfassend so beantworten:

- unter quantitativen beschäftigungsrelevanten Aspekten sind gerade „Traditionelle Frauenbranchen“ als Zukunftsbranchen anzusehen. Die hier noch gegebenen Rahmenbedingungen von Beschäftigung, die mangelnde Bewertung und Bezahlung von Qualifikationen und die wenigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind jedoch wenig mit Zukunftsberufen kompatibel.
- unter qualifikations- und beschäftigungsrelevanten Aspekten zählen insbesondere die kaufmännischen Dienstleistungsberufe zu den wichtigen Berufsfeldern für Frauen. Mit diesen Berufen sind perspektivisch auch gute Qualifikationen und

Beschäftigungsmöglichkeiten sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verbunden. Im Zuge des strukturellen Wandels der Gesellschaft und des damit verbundenen Modernisierungsprozesses von Beruflicher Bildung gewinnen diese Berufe an Bedeutung. Dadurch konnten Frauen ihr Berufsspektrum erweitern und auch in neuen Berufen Fuß fassen. Allerdings werden diese Berufe auch zunehmend für Männer attraktiv.

- unter den Aspekten guter Beschäftigungsperspektiven, beruflicher Weiterentwicklung und guter Bezahlung bleiben die technikorientierten Berufe ein Zukunftsfeld. Hier besteht daher weiterhin die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um Frauen stärker für diese Berufe zu gewinnen.

1a) Gibt es nach der Ausbildung/nach dem Studium Beschäftigungsmöglichkeiten?

Der Übergangsprozess an der zweiten Schwelle gestaltet sich für duale Ausbildungsabsolventinnen schwieriger als für männliche Absolventen: seltener als junge Männer erhalten sie im Anschluss an ihre Ausbildung ein Übernahmeangebot von ihrem Ausbildungsbetrieb (w 70% m 75%), so die Ergebnisse einer BIBB-Studie „Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“ (Granato/ Dorau 2006). Dies gilt im Westen für 71% der weiblichen und 76% der männlichen Ausbildungsabsolventen. Dementsprechend sind junge Frauen in der Zeit nach der Ausbildung häufiger arbeitslos bzw. prekär beschäftigt.

Trotz dieser ungünstigeren Startvoraussetzungen arbeiten sie ein Jahr nach der Ausbildung – auch dank ihrer intensiveren Suchaktivitäten – häufiger als männliche Fachkräfte ausbildungsadäquat: sie sind häufiger in einem qualifizierten Beruf (75%) als männliche Fachkräfte (72%), die sich eher in Weiterbildung (8% zu 5%) oder im Studium (5% zu 4%) befinden (Granato/ Dorau 2006). Dies gilt insbesondere in Westdeutschland, wo 80% der Absolventinnen und 75% der männlichen Absolventen rund ein Jahr nach der Ausbildung ausbildungsadäquat arbeiten.

Die Einmündung junger Frauen und Männer in je unterschiedliche Ausbildungsberufe hat auch auf ihre berufliche Einmündung nach der Ausbildung einen Einfluss:

- In überwiegend weiblich besetzten Berufen (Frauenanteil 60% - 80%), die sich vor allem im Handel finden, wie bei Kaufleuten im Einzelhandel, aber auch bei Bürokaufleuten, sind die Aussichten junger Fachkräfte ein Jahr nach der Ausbildung in eine ausbildungsgemäße Anstellung einzumünden mit 70% unterdurchschnittlich. Entsprechend groß ist der Anteil derer, die arbeitslos sind bzw. nicht als Fachkraft arbeiten (17%) (Granato/ Dorau 2006).
- In männlich dominierten Ausbildungsberufen (Frauenanteil 0 – 20%) sind erheblich mehr junge Männer als Fachkraft beschäftigt (w 62 % m 74 %). In diesem Segment ist es für weibliche Fachkräfte schwerer, entsprechend ihrer Ausbildung beruflich Fuß zu fassen. Daher studieren sie nach der Ausbildung, entgegen dem sonstigen Trend, häufiger als ihre männlichen Kollegen (w 13 % m 4 %) oder sind arbeitslos bzw. prekär beschäftigt (w 16% m 13%; Granato/ Dorau 2006).
- In Ausbildungsberufen mit ausgewogener Geschlechterverteilung (d.h. 40% - 60% Frauenanteil) z.B. bei Industrie- und Bankkaufleuten und Kaufleuten im Groß- und Außenhandel arbeiten junge Frauen zwar ein Jahr nach Ende der Ausbildung deutlich häufiger als junge Männer ausbildungsadäquat (w 80 % m 70 %; vgl. Granato/ Dorau 2006). Doch haben sie gerade in diesen Berufen (erheblich) seltener als männliche Befragte ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs erhalten: so z.B. bei den Kaufleuten im Einzelhandel (w 75% m 79%), bei den Bürokaufleuten (w 70% m 78%) und den Kaufleuten für Groß- und Einzelhandel (w 76% m 80%). Nur bei den Industriekaufleuten ist es umgekehrt (w 83% m 72%). D.h. die Aktivitäten junger Frauen

an der zweiten Schwelle tragen in diesen Berufen wesentlich zu ihrer ausbildungsgemäßen Einmündung in den Beruf bei.

Bei differenzierterer Betrachtung werden weitere erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Verlauf des Einmündungsprozesses deutlich:

- Duale Absolventinnen mit maximal Hauptschulabschluss münden seltener als die männliche Vergleichsgruppe in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung (w 72% m 76%) und sind häufiger unterwertig beschäftigt bzw. arbeitslos (w 22% m 16%).
- Auch eine außerbetriebliche Ausbildung hat bei jungen Frauen gravierendere Folgen als bei männlichen (Granato/ Dorau 2006).

Diese Situation erleben auch Studienabsolventinnen. Untersuchungen des IAB (2006) zur Arbeitsmarktlage bei Akademikerinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften belegen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko gegenüber Frauen in anderen Studienfächern höher ist. Im Vergleich zu Männern im technischen Feld sind Frauen sogar doppelt so häufig arbeitslos und arbeiten durchgängig auf niedrigeren Hierarchieebenen.

1c) Ist das erzielbare Einkommen Existenz sichernd?

Inwieweit sich die mit der ersten Schwelle entstehende Ungleich-Verteilung junger Frauen und Männer auf Ausbildungsberufe für junge Frauen als dauerhaft chancenmindernd bei der Einmündung in den Beruf fortsetzt, ist zwar – gerade für jüngere Ausbildungskohorten – nicht abschließend belegt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass gerade junge Frauen, die in frauendominierten Ausbildungsberufen (80% - 100% Frauenanteil z.B. in den nichtmedizinischen Gesundheitsberufen) ihre Ausbildung durchlaufen, aufgrund des Tarifgefüges in diesen Berufen sowie berufsstruktureller Entwicklungen (z.B. steigender Anteil von nichtsozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf 400 Euro Basis) zunehmend seltener in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung einmünden, die ihnen eine eigenständige Lebensführung ermöglicht. Junge Frauen erhalten bereits während der Ausbildung eine deutlich geringere Vergütung als männliche Auszubildende (Beicht 2006).

Insgesamt gesehen verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen selbst bei gleicher beruflicher Vorbildung und gleicher beruflicher Positionierung deutlich weniger als Männer - obgleich sich im vergangenen Jahrzehnt die Geschlechterdiskrepanz im Hinblick auf die ausbildungsadäquate Beschäftigung verringert hat. Weibliche Beschäftigte erreichen 2002 bei gleicher beruflicher Positionierung als Facharbeiterin lediglich 59%, im Angestelltenbereich nur 68% des durchschnittlichen Männerlohns (Cornelissen (Hrsg.) 2005:181). Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher sozialer Stellung und auf gleicher hierarchischer Tätigkeitsposition könnten z.B. auf die ungleiche Bezahlung in unterschiedlichen Branchen bzw. in Unternehmen unterschiedlicher Größe zurückzuführen sein. Allerdings existieren auch Hinweise auf Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auch im gleichen Betrieb im gleichen Beruf (Cornelissen (Hrsg.) 2005:181f).

2) Auf welche Weise lässt sich erreichen, dass junge Frauen den oben genannten Fragestellungen bei ihren Berufsentscheidungen ein ähnlich großes Gewicht beimessen wie junge Männer?

Die Kriterien, denen junge Frauen und Männer bei ihrer Berufswahl ein großes Gewicht beimessen, haben sich im vergangenen Jahrzehnt erheblich angenähert. So weisen jüngere Untersuchungen darauf hin, dass letztlich nur bei wenigen Berufswahlkriterien wie beispielsweise der sozial kommunikativen Orientierung und dem sozialen Nutzen des Berufs

sowie bei der Frage der Technikorientierung substantielle Unterschiede in den Orientierungen von Mädchen und Jungen bestehen. Eine ähnliche Bedeutung haben folgende Kriterien:

- Die Existenzsicherung durch den Beruf steht am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit für junge Frauen wie Männer an erster Stelle ihrer Berufswahlkriterien: „Die höchste Relevanz für die Berufswahl haben Kriterien, die sich auf die Zukunftssicherung beziehen („)“ (Buschbeck/ Krewerth 2004:75). So ist es für 70 % der jungen Frauen wie Männer sehr wichtig, einen Beruf zu ergreifen, den es auch in Zukunft geben wird. Ähnliches gilt für ein gesichertes Einkommen (w 67% m 72%). Ein Beruf mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist ein weiterer Sicherheitsaspekt mit sehr wichtiger Bedeutung: er ist für 58% der jungen Frauen häufiger als für junge Männern (50%) zentral. Ein hohes Einkommen halten 41% der jungen Frauen für sehr wichtig – deutlich seltener als männliche Befragte (Buschbeck/ Krewerth 2004; vgl. Übersicht 7).
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten rangieren an zweiter Stelle der Werteskala: vielseitige Möglichkeiten nach der Ausbildung wie ein beruflicher Aufstieg sind für über die Hälfte der Jugendlichen sehr wichtig: dies gilt für 57% der jungen Frauen bei der Frage der Vielseitigkeit der Möglichkeiten nach der Ausbildung (m 55%) und für 53% im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg (m 59%). Die Hälfte der jungen Frauen bewertet die berufliche Weiterbildung als sehr wichtig – etwas häufiger als männliche Befragte (vgl. Übersicht 7).
- „Als dritter wichtiger Aspekt rückt die Verbindung von Freizeit und Arbeit in den Blick: 56 % der Jugendlichen ist es sehr wichtig, dass sie eigene Hobbys neben der Berufstätigkeit pflegen können; 48 % wollen auf jeden Fall am Wochenende frei haben“ (Buschbeck/ Krewerth 2004:75). Junge Männer halten letzteres häufiger als junge Frauen für sehr wichtig (vgl. Übersicht 7).

Erhebliche geschlechtspezifische Unterschiede bestehen auch weiterhin bei den sozialen und kommunikativen Orientierungen: „Mädchen legen sowohl mehr Wert darauf, im Team zu arbeiten (...)“ (Buschbeck/ Krewerth 2004:75f) als auch auf die sozialen Auswirkungen ihrer Arbeit. So misst die Hälfte der weiblichen, aber nur 29% der männlichen Befragten der Zusammenarbeit mit anderen eine sehr hohe Priorität bei ihrer Berufswahl bei. Für 57% der jungen Frauen ist es zudem sehr wichtig „beruflich mit Menschen in Kontakt kommen“ – allerdings nur für 32% der jungen Männer (vgl. Übersicht 7).

Junge Männer haben hingegen eine erheblich höhere Technikorientierung als junge Frauen: 22% und damit rund doppelt so oft wie für junge Frauen hat die Arbeit mit moderner Technik bzw. das häufige Arbeiten mit dem Computer eine sehr wichtige Bedeutung (vgl. Übersicht 7). Im Vergleich zu früheren Untersuchungen zeigt sich allerdings bei dieser Studie, dass männliche Befragte seltener als früher eine solche Priorität aufweisen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten spielen gerade für junge Frauen nicht nur formal – z.B. über einen beruflichen Aufstieg - eine sehr wichtige Rolle, sondern auch inhaltlich: „Neue Herausforderungen im Beruf“ und „Eigene Ideen bei der Arbeit verwirklichen“ halten sie für ihren künftigen Beruf häufiger für sehr wichtig als junge Männer (vgl. Übersicht 7).

Weitgehend gemeinsam ist jungen Frauen und Männern:

- Nach der Existenzsicherung, den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, dem Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit sowie den sozialen und kommunikativen Aspekten der Arbeit ist es jungen Frauen besonders wichtig, sich im Beruf auch inhaltlich weiterentwickeln zu können und eine „anspruchsvolle und abwechslungsreiche Arbeit“ zu leisten (Buschbeck/ Krewerth 2004:75f).
- Junge Männer haben in puncto Existenzsicherung, berufliche Entwicklung und Ausgleich von Arbeit und Freizeit ähnlich hohe Prioritäten. Allerdings hat bei männlichen Befragten ein hohes Einkommen einen erheblich höheren Stellenwert. Ihre inhaltlichen Ansprüche

an den Beruf rangieren in ihrer Werteskala dagegen hinter den jungen Frauen. Die Bedeutung, die junge Männer kommunikativen und sozialen Aspekten in ihrem künftigen Beruf beimessen ist im Vergleich zu jungen Frauen sehr gering, rangiert aber noch immer vor ihrer Technikorientierung: nur 22% der männlichen Befragten halten Technik - 32% bzw. 29% hingegen kommunikative Aspekte im Beruf für sehr wichtig (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7: Ausgewählte Berufswahlkriterien „sehr wichtig“ (Skala 1 bis 7) (in %)

	Alle	Mäd- chen	Jun- gen
Einen Beruf ergreifen, den es auch in Zukunft noch geben wird	70	71	70
Ein gesichertes Einkommen erhalten	69	67	72
Eigene Hobbys neben der Berufstätigkeit pflegen können	56	55	57
Vielseitige Möglichkeiten nach der Ausbildung haben	56	57	55
Beruflich aufsteigen können	55	53	59
Einen Beruf mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergreifen	54	58	50
Am Wochenende frei haben	48	42	54
Viel Geld verdienen	48	41	55
Sich beruflich weiterbilden können	47	50	43
Beruflich mit Menschen in Kontakt kommen	46	57	32
Mit anderen Menschen zusammenarbeiten	41	52	29
Die eigenen geistigen Kräfte beruflich voll einsetzen	34	38	29
Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln	33	33	35
Wechselnde Tätigkeiten bei der Arbeitsausführung haben	31	33	28
Eigene Ideen bei der Arbeit verwirklichen	30	34	27
Sich beruflich neuen Herausforderungen stellen	28	33	23
Vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können	25	24	27
Anderen Menschen helfen	23	33	11
Neue Aufgaben bewältigen	22	25	19
Menschliche Lebensbedingungen verbessern können	22	24	19
Sich selbstständig machen können	22	22	21
Zum Wohle der Gemeinschaft arbeiten	17	20	13
Mit moderner Technik arbeiten	16	10	22
Über das Tempo der Arbeitsausführung selber bestimmen	15	13	19
Häufig mit Computern arbeiten	14	08	22
Führungsaufgaben übernehmen	14	13	15
Eine geachtete gesellschaftliche Stellung erreichen	12	12	13

Buschbeck, Angela; Krewerth, Andreas 2004: Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. 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. S. 69 - 82.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

- Mädchen wie Jungen messen bei ihren Berufsentscheidungen den gleichen Kriterien ein ähnlich hohes Gewicht bei: dies gilt in puncto Existenzsicherung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und dem Ausgleich von Beruf und Freizeit. Die Technikorientierung hat bei der großen Mehrheit junger Männer - wie Frauen - keinen herausragenden Stellenwert. Die Orientierung junger Männer auf kommunikative Gesichtspunkte im Beruf, z.B. die Teamorientierung als ein zentraler Aspekt künftiger Beruflichkeit ist eingeschränkt.

Zu fragen ist daher, wie bei jungen Frauen und Männern die Technikorientierung, bei jungen Männern die Teamorientierung als zentrales Kriterium ihrer Berufswahl erhöht werden kann. Hinweise zur Beantwortung dieser Frage finden sich im Themenkomplex 3.

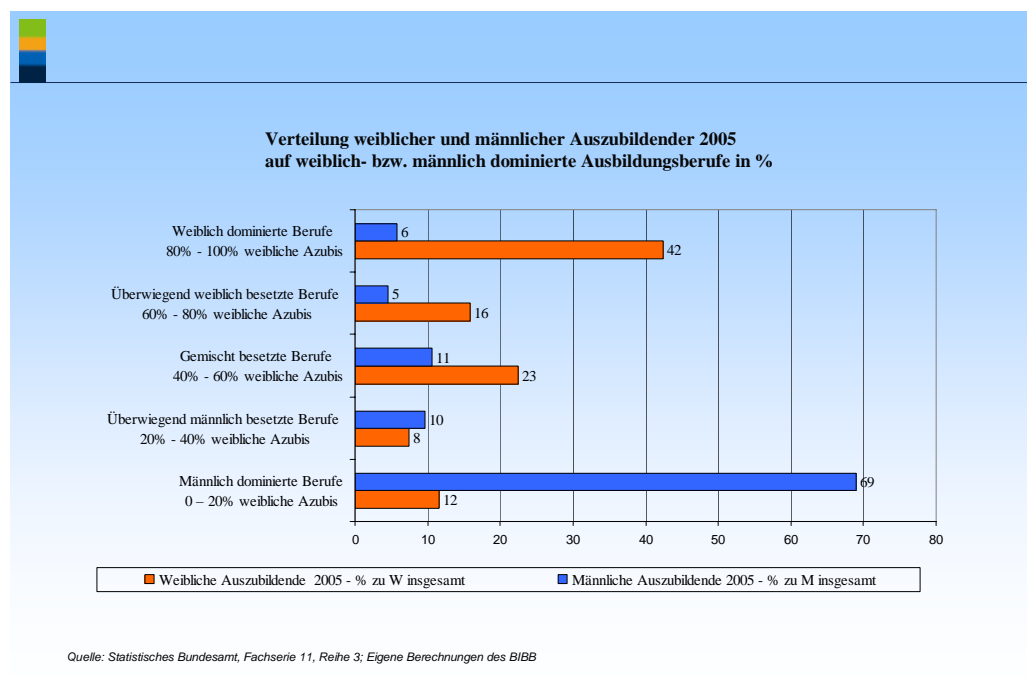
Auf welche Weise kann die Ausbildung in zukunftsfähigen Berufen gefördert werden?

- 3) Wie kann es gelingen, mehr Mädchen und junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen?

Zunächst bleibt festzuhalten: die Segmentierung der Ausbildungsberufe im dualen System betrifft junge Frauen **und** junge Männer: rund 42% der jungen Frauen erhalten ihre Ausbildung in einem frauendominierten Ausbildungsberuf, d.h. in einem Ausbildungsberuf in dem 80% - 100% der Auszubildenden Frauen sind (vgl. Übersicht 8). Nur rund jede zehnte junge Frau wird in einem von Männern dominierten Ausbildungsberuf (80% - 100% männliche Azubis) ausgebildet und nur rund 6% der jungen Männer in einem von weiblichen Auszubildenden dominierten Beruf (vgl. Übersicht 8).

Zudem ist die Konzentration junger Männer in männerdominierten Berufen noch stärker als die junger Frauen in frauendominierten Berufen: 69% der männlichen Jugendlichen münden in einen von Männern dominierten Ausbildungsberuf ein (vgl. Übersicht 8).

Übersicht 8: Verteilung weiblicher und männlicher Auszubildender 2005 auf weiblich- bzw. männlich dominierte Ausbildungsberufe in %



Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Ziel bleibt es, den Anteil junger Frauen in den modernisierten und insbesondere in den neuen technischen Dienstleistungsberufen – wie z.B. den IT-Berufen - sowie in den technischen Fertigungsberufen insgesamt deutlich zu erhöhen. Gleichzeitig gilt es den Anteil junger Männer in sozialen, pflegerischen und erzieherischen Ausbildungsberufen zu steigern.

Wie es bei Mädchen an weiblichen Vorbildern in technischen Berufen bzw. in Führungspositionen mangelt, so fehlt es Jungen an männlichen Vorbildern in pflegenden, sozialen und ähnlichen bislang von Frauen dominierten Bereichen. Eine Kampagne, die sich zum Ziel setzt, den Anteil junger Männer in diesen Bereichen zu erhöhen, könnte auf lange

Sicht auch dazu beitragen, dass die Leistungen von Frauen in den sog. Frauenberufen positiver bewertet und diese damit attraktiver würden.

Daher ist eine genderorientierte Politik notwendig, die am Ausbildungspotenzial junger Frauen ansetzt und u.a. ihren Anteil in technischen Berufen nachhaltig erhöht. Ein deutlich stärkeres politisches Engagement in diesem Feld sollte zur Sensibilisierung und stärkerem Engagement von Unternehmen beitragen. Notwendig sind daher Förderprogramme, die den Anteil von Unternehmen, die sich in diesem Feld engagieren, gerade bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie im Handwerksbereich deutlich erhöhen. Gebraucht werden zudem regionale Koordinierungsstellen, die die zentralen Aufgaben und Akteure in diesem Bereich auf einander abstimmen sowie Unternehmen sensibilisieren und für die folgenden Aufgaben gewinnen:

- junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung zu interessieren
- junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung zu gewinnen
- Auswahlverfahren geschlechtssensibel zu gestalten
- Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte zu nutzen: Jungen ausgebildeten Frauen ausbildungsadäquate Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten

- Junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung interessieren

Es gibt bereits Unternehmen, die erkannt haben: wenn sie die Ausbildungspotenziale junger Frauen als Nachwuchskräfte stärker nutzen wollen, ist es zweckmäßig, sie so früh wie möglich für eine Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf zu interessieren. Dies setzt ein betriebliches Engagement voraus, das frühzeitig im Prozess der Berufsfindung von Mädchen ansetzt. 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, die, unterstützt von Förderprogrammen initiiert, weitergeführt und intensiviert werden sollten (vgl. Frage 16).

- Junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung gewinnen

Diese oben geschilderten Aktivitäten können bei Schülerinnen im Prozess der Berufsfindung „aha“ – Erlebnisse bewirken. 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. Dies reicht jedoch meist bei weitem nicht dazu aus, damit sie sich bereits für die Ausbildung in einem technischen Beruf entscheiden. Bislang existieren zu wenig Aktivitäten, um das bei jungen Frauen erwachte Interesse an einem technischen Beruf bis zu einer Entscheidung zu vertiefen. Daher gilt es diese „aha“ - Erlebnisse zu vertiefen: Betriebe sollten Mädchen bzw. jungen Frauen zunehmend Aktivitäten anbieten, die ihr Selbstvertrauen in naturwissenschaftlichen und technischen Belangen im Vorfeld der Ausbildung stärken, wie Werkstattkurse und Camps für Schülerinnen, zusätzliche Schnupperpraktika u.ä. (Beck/Graef2003). Insbesondere diese Aktivitäten gilt es erheblich intensiver zu fördern – gerade auch mit politischer Unterstützung (vgl. ausführlich Frage 16).

- Geschlechtersensible Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Bislang sind Rekrutierungsverfahren von Betrieben in technisch orientierten Berufen häufig noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt. Einstellungstests wie betriebliche

Auswahlverfahren sind darauf hin zu überprüfen, inwieweit sie implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen.

Eine genderorientierte Personalpolitik bedeutet, im gesamten Prozess der Rekrutierung und Auswahl, angefangen von der Abfassung von Ausschreibungstexten, über die Auswahl der Bewerber wie bei Einstellungstests, Bewerbungsgesprächen und Assessmentverfahren, die zum Teil unterschiedlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen junger Frauen und Männer deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen (vgl. ausführlich Frage 16).

- Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte nutzen: Jungen ausgebildeten Frauen ausbildungsadäquate Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten bieten

Ogleich Ausbildungsabsolventinnen häufiger als junge Männer beabsichtigen direkt im Anschluss an ihre Ausbildung als Fachkraft zu arbeiten (90% zu 85%), erhalten sie seltener als diese ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs. Gerade in männlich dominierten Ausbildungsberufen gelingt jungen Männern mit 74% der berufliche Einstieg als Fachkraft signifikant häufiger als jungen Frauen mit 62% (Granato/ Dorau 2006). Auch im weiteren Verlauf der Berufseinmündung erreichen männliche Fachkräfte oft schneller weiterführende Positionen als weibliche. Mit solchen Zukunftsaussichten sind jedoch schulisch gut qualifizierte junge Frauen nicht für eine Ausbildung in einem technikorientierten Beruf zu gewinnen. Daher gilt es für Ausbildungsabsolventinnen die ausbildungsadäquate Anschlussfähigkeit in zukunftsorientierten Bereichen des Ausbildungsbetriebs sicherzustellen.

4) Wo liegen die Ursachen für die geringe Beteiligung von Frauen in Berufsfeldern wie Informatik, Technik, Ingenieurwissenschaften, aber auch im Handwerk?

Während die überproportionale Ausbildung junger Männer in männerdominierten Berufen sowie ihre geringe Teilhabe in sozialen u.ä. Ausbildungsberufen erst seit kürzerem in Untersuchungen thematisiert und öffentlich diskutiert wird, steht die geringe Teilhabe junger Frauen in technisch orientierten Berufen seit Jahrzehnten immer wieder im Fokus von Debatten. Die Frage von Differenz und Defiziten beherrschte lange die Geschlechterforschung. Dabei ging es vorrangig um die Erklärung von Unterschieden und hieraus resultierender Ungleichheit bzw. Defiziten von Frauen (Granato 2006). Die Orientierung junger Männer an technischen Berufen wie das Interesse junger Frauen an sozialen, pflegerischen und kommunikativen Berufen wurde beispielsweise als eine Folge ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation in Kindheit, Familie und Schulzeit erklärt. Wobei die Orientierung junger Frauen zu sog. „frauentypischen“ Berufen als Gegenpol zur Hinwendung junger Männer zu technischen Berufen aufgefasst und meist als defizitär dargestellt wurde. Erst nach und nach wird die „Gleichwertigkeit in der Differenz anerkannt“ (Kreienbaum 2005). Seit einiger Zeit wird in der Geschlechterforschung zudem die Frage aufgeworfen, inwieweit Unterschiede zwischen Männern und Frauen gesellschaftlich konstruiert sind.

Bei Analysen zum Übergang zwischen Schule und Ausbildung/ Beruf geht es mittlerweile verstärkt um die Frage, unter welchen Kontextbedingungen junge Frauen und Männer in einen bestimmten Ausbildungsweg bzw. Ausbildungsberuf einmünden.

Forschungsergebnisse über den Verlauf des Ausbildungseinstiegs junger Frauen weisen auf eine Vielzahl von Faktoren für ihre Berufsfindung hin sowie darauf, dass Schulabgängerinnen je nach Herkunft und nationaler wie regionaler Zugehörigkeit differenziert zu betrachten sind (Schittenhelm 2005). Der aktuelle Diskussionsprozess konzentriert sich auf mehrere Erklärungsansätze. Im Folgenden werden hiervon einige dargestellt (vgl. Granato 2006):

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

Die Berufsfindung junger Frauen orientiert sich stärker als bei jungen Männern an den Gegebenheiten des Ausbildungsmarktes. Demnach ist ihre Konzentration in sogenannten „frauenspezifischen“ Berufen bzw. ihre geringe Teilhabe an technisch orientierten Berufen nicht (allein) eine Folge ihrer ursprünglichen Berufswahl, sondern insbesondere der Schwierigkeit, ihre Berufsziele angesichts fehlender Ausbildungsstellen zu realisieren. Die Konzentration junger Frauen auf ein eingeschränktes Spektrum an Ausbildungsberufen ausschließlich als Folge ihrer ursprünglichen Berufswahl anzusehen gilt inzwischen als wissenschaftlich widerlegt (vgl. Krüger 2001).

Berufliche Orientierungen und Strategien sind für Schulabgängerinnen nicht nur Voraussetzung, sondern immer auch Ergebnis des bisherigen Ablaufs am Übergang Schule - Ausbildung und der sich dabei bietenden Möglichkeiten. Ausschlaggebend ist dabei, wie junge Frauen bisherige Erfahrungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz verarbeiten, wie sie die weiteren Schritte in dieser Phase bewältigen und daraus weitere Strategien für ihren Einstieg in eine Ausbildung entwickeln (Schittenhelm 2005).

- Zu geringe Unterstützung junger Frauen in der Schulzeit, um Selbstvertrauen in die eigenen naturwissenschaftlichen wie technischen Fähigkeiten zu entwickeln

Als weiterer Grund für die geringe Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen wird die ungleiche Bewertung und Förderung in naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fächern in der Schule diskutiert. 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 - eine wichtige Voraussetzung, um einen technisch-orientierten Beruf zu wählen.

- „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 (Granato 2006; Schittenhelm 2005).

So nehmen Mädchen und Jungen Berufsbezeichnungen unterschiedlich wahr und bewerten sie unterschiedlich. Bereits die Berufsbezeichnung an sich beeinflusst das Interesse junger Frauen und Männer – unabhängig von den Ausbildungsinhalten. Sie assoziieren mit den selben Berufsbezeichnungen zum Teil unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale, zum Teil auch unterschiedliche Eigenschaften derjenigen Personen, die diese Berufe ausüben (Krewerth u.a. 2004). Bei der Bewertung der Bezeichnungen ist auch bedeutsam, inwieweit 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.

„Offensichtlich sind die Berufe mehrheitlich mit spezifischen Vorstellungen über das Geschlecht der in diesen Berufen tätigen Personen verbunden“ (Uhly 2007:34). Dies gilt auch auf der Angebotsseite, wo solche geschlechtsspezifisch geprägte Vorstellungen von Personalverantwortlichen in Betrieben die Wahrnehmung von BewerberInnen beeinflussen. So führen Betriebe in der IT-Branche die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Frauen vorrangig auf ihr mangelndes Interesse an technischen Berufen zurück - obgleich sich in den technisch orientierten IT-Berufen doppelt so viele Frauen auf eine Ausbildungsstelle bewerben wie eingestellt werden (Dietzen/ Westhoff 2001). 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 (vgl. ausführlich Frage 16).

Nicht wirklich beantwortet ist, wie die genannten Faktoren untereinander wirken. Eine abschließend Antwort auf die Frage warum junge Frauen unterproportional in „technikorientierte“ Berufsfelder einmünden, steht noch aus.

- 6) Hat sich die Ausweitung der Girls' Day Angebote auf das Berufswahlverhalten von Mädchen erkennbar ausgewirkt?
- 6a) Kann eine jährliche Veranstaltung kontinuierliche Angebote über die gesamte Bildungskarriere ersetzen?
- 12) Wie muss Berufsberatung und Studienberatung sich verändern, um das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Mädchen aufzufächern

Der Girls Day hat als gesellschaftlich anerkannte und öffentlichkeitswirksame Kampagne in den letzten Jahren erheblich zur öffentlichen Präsenz des Themas „Frauen in technischen Berufen“ beigetragen. Der Girls Day kann jedoch als jährlich wiederkehrende Aktivität nicht das einzige oder zentrale Instrument sein, um junge Frauen für einen technisch orientierten Ausbildungsberuf zu interessieren, zu gewinnen und in eine solche Ausbildung einmünden zu lassen. Punktuelle wie jährlich wiederkehrende Aktivitäten wie der Girl's Day und ähnliche Angebote unterstützen junge Frauen dabei, sich für einen technikorientierten Ausbildungsberuf zu interessieren und zu öffnen. Sie reichen vielfach aber nicht aus, um individuell wie gesellschaftlich begründete Hemmnisse (vgl. Frage 4) dergestalt zu überwinden, dass sich junge Frauen tatsächlich auf einen technikorientierten Beruf bewerben sowie einen Ausbildungsplatz erhalten. Hierfür sind – wie dargelegt (Frage 3,7 und 16) eine Reihe ergänzender, unterstützender und flankierender Maßnahmen im Rahmen einer nachhaltigen genderorientierten Politik notwendig.

Einer aktuellen Studie zur Berufsberatung der Bundesagentur (BA) zu Folge unterscheiden sich die Annahmen der Berufsberater der BA über die Bedeutung von Berufswahlkriterien junger Frauen erheblich von ihren tatsächlichen Kriterien (Ostendorf 2006): Die Vorstellungen der Berufsberater, jungen Frauen seien im Vergleich zu Kriterien der Existenzsicherung durch den Beruf bzw. der Verwertung der Ausbildung „die Arbeitsumgebung und die Arbeitsinhalte besonders wichtig“ (Ostendorf 2006:31) sind durch neuere Untersuchungen widerlegt (vgl. Frage 2, Buschbeck/ Krewerth 2004). Sie tragen jedoch dazu bei, dass junge Frauen vornehmlich in von Frauen stark besetzte Berufe orientiert werden. Die Autorin der Studie übt weiter vorrangig Kritik an den unzureichenden Kenntnissen der Berufsberater über Berufe, insbesondere über die „beruflichen Chancen und Möglichkeiten des Weiterkommens“ sowie die Verdienstmöglichkeiten (Ostendorf 2006:31), an den Beschreibungen der Berufe, die versteckte geschlechtsspezifische Zuweisungen enthalten sowie an PC-Programmen zur Berufsorientierung, die mit dem Kriterium ‚Menschen‘ fast ausschließlich frauentypische Ausbildungsberufe, wie z.B. Helferinnenberufe

verknüpfen (Ostendorf 2006). Weiteren Anlass zur Kritik stellt das Beratungskonzept der BA dar, das an den Wünschen und Neigungen der Ratsuchenden anknüpft, was eher zur Verfestigung geschlechtsspezifischer Orientierungsmuster beiträgt, statt neue Perspektiven zu entwickeln. Schließlich, so das Fazit „bremst die Berufsberatung sogar die Erschließung chancenreicher gewerblich-technischer Berufe für Mädchen und hat im letzten Jahrzehnt auch immer weniger Mädchen in Berufe vermittelt, die von beiden Geschlechtern zu gleichen Anteilen erlernt werden“ (Ostendorf 2006:32).

Junge Frauen – und Männer – benötigen daher gerade in der unsicheren Zeit des Übergangs Schule – Ausbildung, die weit vor Beendigung der allgemeinbildenden Schule beginnt eine genderorientierte

- Langfristige, kontinuierlich angelegte und gendersensible Bildungslaufbahnberatung, die auch
- Neue Perspektiven eröffnet

- Eine langfristige, kontinuierlich angelegte und gendersensible Bildungslaufbahnberatung

Notwendig ist eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung ergänzend zur bisherigen Berufsberatung, die sich an schulischer und beruflicher Bildung orientiert und eine Beratung von Mädchen ausgehend von ihren individuellen Bildungsvoraussetzungen und den von ihnen gewünschten Bildungszielen ermöglicht. Nur eine solche kontinuierlich und langfristig angelegte, gendersensible Bildungslaufbahnberatung kann Möglichkeiten aufzeigen und Perspektiven eröffnen, um weiterführende Schul- und Bildungsabschlüsse zu erwerben bzw. den angestrebten "Traumberuf" zu erreichen sowie die hinter dem "Traumberuf" stehenden Ansprüche und Berufsaussichten reflektieren helfen. Erst in dieser Auseinandersetzung und Reflektion erhalten Mädchen die Chance, ihre mit dem Zielberuf verbundenen Vorstellungen, die tatsächlichen Ausbildungs- und Berufsrealitäten sowie die Realisierbarkeit ihres Wunsches zu überprüfen. Dies aber ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine (mögliche) tragfähige berufliche Umorientierung. Dies gilt ebenso für junge Männer, dessen Berufswahlspektrum es in Richtung soziale, erzieherische und pflegende Berufe auszuweiten gilt.

- Neue Perspektiven eröffnen

Angesichts bestehender geschlechtsspezifischer Barrieren ist es im Rahmen einer solchen Bildungslaufbahnberatung notwendig, Schülerinnen und Schulabgängerinnen Informationen und Gelegenheiten zu bieten, die ein breiteres Spektrum von Ausbildungsberufen fördern.

Das kann auch bedeuten, „Gegenangebote“ zu vorherrschenden Orientierungen zu vermitteln: Die Möglichkeit einer Ausbildung und Berufstätigkeit im technischen Bereich und damit verknüpft anderer Berufswege muss für junge Frauen stärker erfahrbar werden, etwa durch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Branchen, durch Workshops und durch Praktika. Besonders nützlich sind in diesem Zusammenhang **Mentorinnenprogramme**, die den Mädchen positive Vorbilder in technikorientierten Berufen, die Möglichkeit zum kontinuierlichen Austausch sowie Hinweise für den eigenen Berufsweg bieten und damit Berufe im technischen Bereich für Mädchen erfahrbar machen.

Ohne solche langfristig und kontinuierlich angelegten Aktivitäten greifen punktuelle, jährlich wiederkehrende und kurzfristig angelegte Maßnahmen nur sehr begrenzt.

7) Warum greifen bisherige Konzepte und Angebote zur Auffächerung des Berufswahlspektrums noch zu wenig?

Bestehende Maßnahmen orientieren sich vorrangig daran, junge Frauen für eine technikorientierte Ausbildung zu interessieren. Diese sollten – wie bereits dargelegt – weitergeführt werden. Sie müssen jedoch – wie z.T. in Frage 3, 6 und 16 beschrieben – ergänzend flankiert werden durch zusätzliche Aktivitäten, die erheblich stärker als bisher darauf zielen:

- junge Frauen für eine technisch orientierte Ausbildung zu gewinnen
- Auswahlverfahren geschlechtssensibel zu gestalten
- Die Potenziale junger Frauen in der Ausbildung nutzen: Ausbildung genderorientiert zu gestalten (vgl. Frage 16)
- Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte zu nutzen: Jungen Frauen ausbildungsadäquate Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten

Denn eine Politik, die sich vorrangig daran orientiert, junge Frauen für eine technikorientierte Ausbildung zu interessieren, die nachfolgenden Schritte der Vertiefung des Interesses bis zu einer Bewerbung, der Chancengleichheit beim Bewerbungsverfahren, der genderorientierten Gestaltung der Ausbildung (vgl. Frage 16) sowie der Nutzung der Potenziale der Ausbildungsabsolventinnen nicht vollzieht, hat vergleichsweise geringe Aussichten, den Anteil junger Frauen in technikorientierten Ausbildungsberufen nachhaltig zu erhöhen. Diese Aktivitäten sollten bereits zu Beginn der Schulzeit, im Übergangsprozess Schule – Ausbildung, aber auch im Verlauf der Ausbildung sowie im Übergang an der 2. Schwelle durch längerfristige Aktivitäten im Rahmen einer langfristigen, kontinuierlich angelegten und gendersensiblen Bildungslaufbahnberatung ergänzt werden (vgl. ausführlich Frage 6).

- 8) Welche veränderten Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Arbeitswelt und Politik brauchen wir, um die Zugangschancen zu Berufen mit Zukunft für Mädchen und junge Frauen deutlich zu erhöhen?

Zentral sind substantielle Veränderungen in der Bildungs-, der Tarif- und Familienpolitik, in der Arbeitsorganisation sowie damit einhergehend in der gesellschaftlichen Anerkennung der Kompetenzen und Qualifikationen von erzieherischen, sozialen und ähnlichen Berufen, die sich tarifpolitisch auch in einer höheren Entlohnung niederschlagen.

- Im Rahmen einer genderorientierten Politik ist es notwendig, den Anteil von Männern in sozialen und ähnlichen Berufsfeldern genauso zu erhöhen wie den von Frauen in technikorientierten Berufen. Nur so können die Potenziale von Frauen und Männern besser genutzt werden.
- Unabdingbar hierfür ist eine erheblich bessere gesellschaftliche Anerkennung von kommunikativen und sozialen Kompetenzen sowie der beruflichen Qualifikationen in erzieherischen, sozialen und pflegenden Berufen. Dies bedeutet insbesondere auch eine bessere Entlohnung in diesen Berufen - beginnend mit einer höheren Ausbildungsvergütung – die sowohl eine eigenständige Lebensführung ermöglicht als auch als alleiniges Familieneinkommen ausreicht. Unter den Berufen im Gesundheits- und Erziehungsbereich gibt es zudem eine Reihe von sog. „Sackgassenberufen“, die kaum eine berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeit bieten. Hier gilt es Wege anerkannter beruflicher Weiterbildung zu schaffen.
- Stärker als bisher könnten Unternehmen gemischte Teams einsetzen, um so die Fähigkeiten von Frauen und Männer besser zu nutzen. An der Ausbildung junger Frauen in technikorientierten Ausbildungsberufen sollten Ausbilderinnen stärker als bisher

beteiligt werden – auch hier sind seitens der Ausbildungsbetriebe personalplanerische und weiterbildende Aktivitäten erforderlich. Seitens der Unternehmen gilt es, sich einer genderorientierten Personalpolitik zu öffnen und – möglicherweise - bestehende Vorurteile gegenüber dem Einsatz von Frauen in technikorientierten Berufen in den Betrieben selbst entgegenzuwirken (vgl. ausführlich Frage 16).

Hierfür ist es allerdings auch notwendig, die politischen Rahmenbedingungen für die Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie zu schaffen, die zur Zeit nur eingeschränkt gegeben sind. Dies betrifft insbesondere die Kinderbetreuung, z.B. der unter 3Jährigen, die gerade in Nordrhein-Westfalen noch immer für nur einen sehr kleinen Prozentsatz der Kinder (weniger als 5%) gesichert ist. Neben der Einführung familienfreundlicher (Jahres-, Lebens-, und anderer) Arbeitszeitmodelle, wie sie in einigen Unternehmen bereits erfolgreich praktiziert werden ist gleichzeitig eine Öffnung der Kinderbetreuungseinrichtungen und eine Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots für berufstätige Eltern am Wochenende, nachts sowie in den frühen Morgen- und (späten) Abendstunden notwendig. Angesichts einer sich rasant flexibilisierenden Arbeitswelt können Betreuungsangebote für Kinder nicht an den bisher konventionellen Öffnungszeiten stehen bleiben. Nur mit einer Ausweitung dieser Möglichkeiten, nicht nur im vorschulischen, sondern auch im schulischen Bereich kann der wirtschaftliche Bedarf an qualifizierten Fachkräften in technischen Berufen über die Rekrutierung junger Frauen realisiert werden und ihr Anteil in diesem Berufsfeld nachhaltig erhöht werden (vgl. Frage 19).

- 9) Welche Maßnahmen zur Änderung des Berufswahlverhaltens von Mädchen und jungen Frauen bzw. zur Erhöhung der Zugangschancen in Berufe mit Zukunft sind im Bereich der vorschulischen Erziehung zu ergreifen?
- 10) Welchen Beitrag kann und muss Schule in diesem Themenfeld leisten?
- 12) Wie muss Berufsberatung und Studienberatung sich verändern, um das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Mädchen aufzufächern?
- 21) Sind die in den Handlungsfeldern aktiven Akteure zu diesem Zweck angemessen ausgebildet?
- 21a) Besteht zum Erreichen der Ziele bei den Akteuren Fortbildungsbedarf?

Um das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen zu ändern sind folgende Maßnahmen unabdingbar:

- Gendersensible Gestaltung von (vor)schulischen Angeboten/ Unterricht/ Berufsausbildung/ Rekrutierungsprozesse und Beratung
- Technische Projekte/ Unterricht: altersgemäße Heranführung an (Alltags)technik
- Konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming (Stiegler 2007) im vorschulischen Bereich, in allen Schultypen (allgemeinbildend, beruflich) und Klassenstufen, in allen Beratungsinstanzen und –institutionen sowie in der betrieblichen Ausbildung bezogen auf
 - alle fachlich- inhaltlichen Rahmenbedingungen
 - alle personellen und institutionellen Rahmenbedingungen.

D.h. Reflektion dieser Rahmenbedingungen, inwieweit sie bislang noch traditionelle Rollenvorstellungen transportieren, wie sie künftig dazu beitragen diese traditionellen Rollenvorstellungen aufzubrechen und durch geschlechterrollenkritische Orientierungen zu ersetzen (s.u.).

- Einbeziehung der Eltern über den gesamten Erziehungs-, Bildungs- und Beratungsprozess, um sie als „Verbündete“ auf dem Weg zu einer Veränderung des Berufswahlverhaltens ihrer Töchter und Söhne zu gewinnen. Bereits im vorschulischen Bereich ist es wichtig,

den Blick von Eltern darauf zu lenken, dass ein technisches Interesse der Töchter und ein sozial – kommunikatives Interesse der Söhne geweckt wird.

- Überprüfung des gesamten (vor)schulischen Materials, der Schulmaterialien, der Materialien zum berufskundlichen Unterricht etc. inwieweit sie noch traditionelle Geschlechterorientierungen beinhalten, inwieweit sie bereits gendersensibel gestaltet sind sowie Entwicklung neuer gendersensibler, geschlechtsrollenkritischer Materialien.

Die in diesen Handlungsfeldern aktiven Akteure sind zu diesem Zweck bei weitem nicht angemessen ausgebildet. **Es besteht zum Erreichen der Ziele bei den u.g. Akteuren erheblicher Fortbildungsbedarf:** Diejenigen, die Berufs- bzw. Studienberatung anbieten und durchführen sowie für Erziehung, Unterricht und (Berufe)ausbildung zuständig sind (Erzieher, Lehrer, Berufsberater, Studienberater an Hochschulen, Berater IHK und HWK, Berater im Rahmen der Jugendberufshilfe und im Rahmen berufsvorbereitender Maßnahmen des Übergangssystems, Ausbilder, Personalverantwortliche in Betrieben und Verwaltungen, Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, weitere Multiplikatoren etc.) benötigen **eine professionelle Fortbildung um Beratung sowie Erziehung, Unterricht und Ausbildung geschlechterrollenkritisch und gendersensibel durchführen zu können.**

Im Rahmen dieser Weiterbildung ist eine:

- Auseinandersetzung mit geschlechertypisierenden Vorstellungen und Zuschreibungen von Arbeit und insbesondere von Berufen, dem Image von Berufen wie Berufsbezeichnungen, den Arbeitsinhalten und den beruflichen Verwertungs- und Verdienstmöglichkeiten sowie der gesellschaftlichen Anerkennung erforderlich: diese müssen reflektiert und durch geschlechterkritische, der Komplexität des Geschlechterverhältnisses gerecht werdende Orientierungen ersetzt werden.
- Vertiefung/ Ausweitung der Kenntnisse über Berufe, ihre Anforderungen, Ausbildungsinhalte und –möglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten (Ausbildung und Beruf), sowie ihren Einsatz-, beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten unabdingbar.

13) Gibt es besonderen Handlungsbedarf für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Jungen Frauen mit Migrationshintergrund gelingt es erheblich seltener als einheimischen jungen Frauen in eine duale Ausbildung einzumünden. Diese geringeren Zugangschancen lassen sich mit der schulischen Vorqualifikation junger Migrantinnen nicht abschließend erklären (Granato 2006a, 2006b). Zudem werden sie in sehr wenigen Berufen ausgebildet.

Die Rahmenbedingungen sind daher geprägt von

- Einem zu geringen Anteil junger Frauen mit Migrationshintergrund in dualer Ausbildung, und Chancenungleichheit beim Zugang zu dualer Ausbildung selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen.
- Einem Verdrängungsprozess zuungunsten von BewerberInnen mit Migrationshintergrund angesichts knapper Lehrstellen.
- Einem zu hohen Anteil junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss: mit 41% bleiben MigrantInnen wesentlich häufiger ohne einen Berufsabschluss als junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund mit 15%, (1,08 Millionen junge Erwachsene mit MH ohne Berufsabschluss im Alter von 25 – 35 Jahren, vgl. Granato u.a. 2006).

Ein dringender Bedarf besteht daher darin (vgl. ausführlich Granato u.a. 2006):

- Die Ausbildungschancen und in allererster Linie den Zugang junger Frauen mit Migrationshintergrund zu einer dualen Ausbildung erheblich zu steigern.

- Ihnen die Einmündung in ein breit gefächertes Spektrum von Ausbildungsberufen auch im technischen Bereich zu ermöglichen.

Zur Erreichung der genannten Zielsetzungen sind zusätzliche Maßnahmen unabdingbar notwendig:

- Die Einrichtung mittelfristig angelegter Förderprogramme, die eine vollqualifizierende Ausbildung in einem Ausbildungsplatzprogramm ermöglichen.
- Die Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe und Ausbildungswege: u.a. intensive Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Begleitung des schulischen Betriebspraktika etc.
- Mentorinnenprogramme: Begleitung durch einen Integrationslotsen/ „Paten“ möglichst mit Vorbildfunktion durch gesamten beruflichen Orientierungs- und Qualifizierungsprozess bis zur stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf
- **Die Erhöhung der Transparenz und der Qualität der Angebote im Übergangssystem**
 - Differenzierung der Förderangebote für unterschiedliche Zielgruppen unter Berücksichtigung der heterogenen Bildungs- und Lernvoraussetzungen sowie des Migrationshintergrunds (z.B. Marktbenachteiligte Jugendliche mit MH // Jugendliche mit MH und weiterführenden Schulabschlüssen, neu Zugewanderte bzw. Jugendliche der zweiten und dritten Generation).
 - Verwendung migrationsensibler Kompetenzfeststellungsverfahren als Ausgangspunkt von Kompetenzentwicklung sowie Durchführung von Potenzialanalysen
 - Erarbeitung eines individuellen mittelfristig angelegten Bildungsplans mit einzelnen Schritten für die Realisierung des Qualifizierungsziels
 - Stärkung der Kompetenzen im Übergangmanagement
- **Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals in Fragen des Spracherwerbs**, migrantenspezifischer Belange und interkultureller Kompetenzen sowie Einsatz mehrsprachigen Personals
- Für bzw. seitens der Betriebe gilt es – zusätzlich zur Berücksichtigung gendersensibler Auswahlverfahren (vgl. ausführlich Frage 3, 16):
 - **Sensibilisierungskampagnen bei Betrieben und Verwaltungen** durchzuführen, um die Akzeptanz junger Frauen mit Migrationshintergrund als Auszubildende zu steigern
 - **In Betrieben selbst**: Kritische Analyse u. Revision schriftlicher Testverfahren und Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen sowie die Öffnung für interkulturelle Kompetenzen

- 14) Wie können Betriebe und Unternehmen motiviert werden, sich mehr für weibliche Auszubildende in bisher männlich dominierten Berufsfeldern zu öffnen?

Angesichts des bestehenden Fachkräftebedarfs im Ingenieurbereich, des zu erwartenden Fachkräftemangels von technischen Fachkräften sowie des in einigen Jahren zu erwartenden Rückgangs an Schulabgängern und damit an Interessenten an einer beruflichen Ausbildung werden die Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften künftig Wettbewerbsvorteile haben, die bereits heute schon Erfahrungen mit der Ausbildung junger Frauen in technischer orientierten Berufen, der Ausbildung und dem Einsatz von gemischten Teams, vorzugsweise im Rahmen einer genderorientierten Personalpolitik sammeln. Es liegt im Interesse von Betrieben und Unternehmen selbst, eine genderorientierte Personalpolitik konsequent umzusetzen, die den Nachwuchs frühzeitig bedarfsgerecht ausbildet und fördert.

Auf welche Weise kann die Beschäftigung von Frauen in zukunftsfähigen Berufen verstetigt werden?

- 16) Welche Signale brauchen junge Frauen von Unternehmen?
- 17) Welche Signale ergreifen Betriebe bereits? Wie sind die Erfahrungen?

Junge Frauen brauchen von Unternehmen in erster Linie das Signal als Auszubildende und später als Fachkraft willkommen und verstanden zu sein. Doch noch immer sind unternehmerische Entscheidungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden von geschlechtsspezifischen Stereotypen geprägt. Diese gilt es insbesondere im Vorfeld der Ausbildung von Frauen in technikorientierten Berufen abzubauen. Eine BIBB-Studie weist darauf hin, dass Unternehmen der IT-Branche mehrheitlich davon ausgehen, 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). Unterschätzt werden daher andere Faktoren: Nur wenige Betriebe (8%) meinen, dass verbesserte Eignungstests und Auswahlverfahren oder der Einsatz von Ausbilderinnen (11%) dazu beitragen können (vgl. Übersicht 9).

Übersicht 9: Maßnahmen, um Frauen für IT-Berufe zu gewinnen

Was ist wichtig, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen? - Mehrfachnennungen in % -	
Mehr technikorientierte Berufspraktika	64
Kontakte zu jung. Frauen in Schule und Berufsberatung	61
Veränderung betont männlicher Berufsbilder	35
Informations-/Überzeugungsarbeit für Führungskräfte	32
Mehr Frauen in Führungspositionen	20
Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz	20
Gleichstellung als Unternehmensziel	11
Mehr Ausbilderinnen	11
Besondere ausbildungsbegleitende Betreuung	9
Verbesserte Eignungstests/Auswahlverfahren	8
Quelle: Dietzen/ Westhoff 2001:28. Datenquelle: Referenz-Betriebs-System 2001	

Die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Frauen wird betrieblicherseits immer noch auf ihr mangelndes Interesse an technischen Berufen zurückgeführt - obgleich sich in den technisch orientierten IT-Berufen erheblich mehr Frauen auf eine Ausbildungsstelle bewerben wie eingestellt werden (Dietzen/ Westhoff 2001): „In der Tendenz benachteiligen sie (die Betriebe) insbesondere Frauen bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz für einen der eher technisch ausgerichteten Berufe, da das Interesse junger Frauen an diesen Berufen dem Ergebnis zufolge teils deutlich größer ist als die augenblickliche Einstellungsbereitschaft der Betriebe“ (Petersen/Wehmeyer 2001:179 zitiert nach Uhly 2007:35).

- Förderung junger Frauen in technischen Berufen auf eine breite Basis im Unternehmen stellen

Die Stärkung des Anteils junger Frauen in technisch orientierten Berufen sollte in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein (Dietzen/

Westhoff 2001): von Vorteil ist hierbei eine genderorientierte Personalpolitik. Hier ist es wichtig:

- Ein für Frauen offenes Betriebsklima schaffen

Wichtig ist es, ein für Frauen offenes Betriebsklima zu schaffen – gerade in männerdominierten Berufen (Beck/Graef 2003). Sollten z.B. bei Teilen der Belegschaft argumentative Bedenken gegen die Ausbildung junger Frauen in einem technisch orientierten Beruf gilt es diese im Vorfeld der Rekrutierung/ Ausbildung junger Frauen auszuräumen. 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 der Vergangenheit an: 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 Betriebe, 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 bis Ende 20 oder Anfang 30 nach hinten.

- Eine genderorientierte Personalpolitik

Eine genderorientierte Personalentwicklung umfasst 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. Von Vorteil ist es hierbei, wenn eine solche genderorientierte Personalpolitik von der Geschäftsleitung, der Personalleitung sowie dem Betriebsrat mitgetragen wird (Beck/ Graef 2003).

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. 2003:125f).

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).

- Mentoring –eine erfolgreiche Strategie zur Förderung junger Frauen in Ausbildung

Mentoring ist eine erfolgreiche Strategie zahlreicher Unternehmen zur Förderung von Frauen als Nachwuchskräfte. Betriebe, in denen Frauen bereits als Fachkräfte z.B. in technischen Berufen arbeiten, können diese bei der Gewinnung bzw. Förderung von Schülerinnen - später Auszubildenden - als Mentorin nutzen. Auch im Rekrutierungs- und Ausbildungsprozess hat sich der Einsatz von Mentorinnen bewährt.

- Junge Frauen für eine technikorientierte Ausbildung gewinnen: Frühzeitig ansetzen

Sollen die Ausbildungspotenziale junger Frauen als Nachwuchskräfte stärker genutzt werden, ist es zweckmäßig sie so früh wie möglich für eine Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf zu gewinnen. Dies setzt ein gesellschaftliches wie betriebliches Engagement voraus, das frühzeitig im Prozess der Berufsfindung von Mädchen ansetzt: Betriebe sollten Mädchen bzw. jungen Frauen mehr Aktivitäten anbieten, die ihr Selbstvertrauen in technischen Belangen im Vorfeld der Ausbildung stärken, eine genderorientierte Politik sollte sie hierfür sensibilisieren und hierbei unterstützen:

- **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 leisten einen Beitrag dazu, dass sie technisch orientierte Berufe auch jungen Frauen eher zu trauen - eine wichtige Voraussetzung, um diese Zielgruppe für eine technische Ausbildung zu gewinnen.
- **Schnuppertage:** Betriebe können z.B. in Kooperation mit Schulen „Schnuppertage“ für Schülerinnen in technischen Berufsfeldern anbieten.
- **Schnupperpraktika für Schülerinnen:** diese können ihr Interesse an einem technischen Beruf wecken bzw. vertiefen.
- **Feriencamps:** werden von Unternehmen für Mädchen und Jungen in den Schulferien durchgeführt und sollen - neben einer Entlastung der berufstätigen Eltern - „Neugier auf Natur und Technik wecken“ (Beck u.a. 2003:114).
- **Werkstattkurse und Camps für Schülerinnen:** Für die Zielgruppe der 14-18-Jährigen, bei denen Jungen in Fragen von Naturwissenschaft und Technik bereits häufig mehr Selbstbewusstsein 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 - 18 jährige Mädchen kostenlose einwöchige „Mädchen Technik Abenteuer Camps“ an (Beck/ Graef 2003:114).

- **Geschlechtersensible Auswahl- und Rekrutierungsverfahren**

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

Eine genderorientierte Personalpolitik bedeutet, im gesamten Prozess der Rekrutierung und Auswahl, angefangen von der Abfassung von Ausschreibungstexten, über die Auswahl der Bewerber wie bei Einstellungstests, Bewerbungsgesprächen und Assessmentverfahren, die zum Teil unterschiedlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen junger Frauen und Männer deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen.

In genderorientierten Auswahlverfahren sind beispielsweise Unterschiede in der Selbstdarstellung wie im Auftreten in Bewerbungen und bei Vorstellungsgesprächen/ Assessmentverfahren sowie bei einem möglicherweise unterschiedlichen Umgang mit dem Thema Naturwissenschaft und Technik zu berücksichtigen (vgl. ausführlich Rettke 2003, Beck/ Graef 2003, Granato 2006):

- 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. Frage 4) 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 2003:10f). 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).

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).

- Ausbildung genderorientiert gestalten

- Genderorientierte Gestaltung von Lernsituationen

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. 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, können die Lernziele in der Ausbildung beispielsweise dahingehend gesetzt werden, 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. 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 Assistenzfunktionen, Mädchen hingegen Leitungsfunktionen. Von dieser „verkehrten“ Arbeitsteilung lernen

beide gleichermaßen, wodurch sich auch ein offeneres Lernklima herausbildet (Rettke 2003:13).

- **den Anteil der 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 u.a. 2001).

Doch Ausbilderinnen haben eine wichtige Aufgabe in der Ausbildung für weibliche wie männliche Auszubildende. Neben ihrer Vorbildfunktion für junge Frauen 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.

- **Die Potenziale junger Frauen als qualifizierte Nachwuchskräfte nutzen: Jungen ausgebildeten Frauen ausbildungsadäquate Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten bieten**

Gerade in männlich dominierten Ausbildungsberufen ist es für weibliche Fachkräfte erheblich schwieriger beruflich Fuß zu fassen (vgl. ausführlich Frage 1a, 3). Dies gilt oft auch für den weiteren Verlauf der Berufseinmündung. Um schulisch gut qualifizierte junge Frauen für eine Ausbildung in einem technikorientierten Beruf zu gewinnen, sollten Betriebe Ausbildungsabsolventinnen nicht nur ausbildungsadäquat, sondern in zukunftsorientierten Bereichen mit Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung einsetzen.

Um die beruflichen Kompetenzen von Frauen langfristig auszuschöpfen, sind neben der Einführung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, z.B. durch eine Flexibilisierung der (Wochen-, Jahres- und Lebens-)Arbeitszeit, betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung entsprechend dem beruflichen Einsatz berufstätiger Eltern, bei KMU zumindest ein betriebliches Engagement hierbei, nötig.

18) **Weshalb ist es für Betriebe wirtschaftlich, junge Frauen an sich zu binden?**

Junge Frauen haben eine deutlich bessere schulische Vorbildung als männliche Schulabsolventen, sie sind während der Ausbildung und im Beruf stark motiviert. Ausbildungsabsolventinnen wollen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung - entgegen landläufiger Annahmen - häufiger ihrem Ausbildungsbetrieb treu bleiben, junge Männer zieht es hingegen häufiger in eine Umschulung, Weiterbildung oder zu einem Studium (vgl. Frage 1a). So haben Betriebe eine höhere Chance, ihre Ausbildungsinvestition auch zu nutzen, während bei männlichen Absolventen häufiger die Neigung besteht erst einmal eine weitere Qualifizierung anzuschließen.

Angesichts des Fachkräftebedarfs in Ingenieurberufen sowie des zu erwartenden Fachkräftemangels in technischen Berufen ist es für Unternehmen bereits heute ein Wettbewerbsvorteil, Nachwuchskräfte bedarfsgerecht auszubilden und einzusetzen, insbesondere junge Frauen in technisch orientierten Berufen durch eine Ausbildung und eine qualifizierte Beschäftigung an sich zu binden (vgl. ausführlich Frage 14).

Eine Reihe von Unternehmen bevorzugen bereits gemischte Teams, da sie bessere Arbeitsergebnisse erzielen. Entgegen landläufiger Vorurteile, Frauen seien „Technikmuffel“ urteilt z.B. 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).

- 19) Entsprechen die im Antrag beschriebenen Ziele Ihren Vorstellungen einer modernen, auf Gleichberechtigung zielenden Bildungspolitik?
- 21) Sind die in den Handlungsfeldern aktiven Akteure zu diesem Zweck angemessen ausgebildet?

Es ist richtig, zur Erreichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Bildungspolitik immer wieder Programme auf den Weg zu bringen, die Mädchen und Frauen den Zugang zu technikenahen und informationstechnischen Berufen erleichtern und ihr Berufsspektrum entsprechend erweitern. Dabei ist es ebenso richtig, dass diese Programme schon lange vor dem eigentlichen Berufseintritt im schulischen Bereich einsetzen müssen.

Die lange Tradition solcher Programme (bereits 1978 bis 1985 bundesweites Modellprogramm zur „Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“) mit den einerseits positiven Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungen von Mädchen in technikorientierten Berufen und andererseits den Schwierigkeiten qualifikationsgerechter Beschäftigung nach der Ausbildung in diesen Berufen (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003:89f) verdeutlicht „den erforderlichen langen Atem“ und verweist auf Erfahrungen, die es aktuell zu berücksichtigen gilt.

Dazu zählt vor allem die Hervorhebung des Genderblicks auf dieses Thema. Die berufliche Bildung ist – wie vorne mehrfach belegt – geschlechtsspezifisch segmentiert. Daher ist die einseitige Ausrichtung von Maßnahmen allein auf Frauen nicht ausreichend und birgt das Risiko einer Annahme in sich, dass hier nach wie vor eine „Defizitorientierung“ bei Frauen zu beseitigen wäre. Dieses wurde bereits Ende der neunziger Jahre gerade in Bezug auf spezielle Sonderprogramme mehrfach thematisiert und kritisiert.

Es gilt also, sowohl männliche wie auch weibliche Potentiale besser zu nutzen und die starren Geschlechterverteilungen auf die Berufe aufzubrechen. Dazu zählen sowohl Bemühungen, mehr Frauen in technikorientierte Berufe zu platzieren als auch Bemühungen, sogenannte „Frauenberufe im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich“ für Männer attraktiv zu machen.

Das heißt gleichzeitig, die von Helga Krüger (2000:4) beschriebene berufsbildungspolitische „Werte-Ungleichheitspolitik“ zu überwinden, die darin begründet liegt, dass viele Qualifikationen insbesondere in den personennahen Dienstleistungen der Gesundheits- und Sozialberufe und der Assistenzberufe durch schulische Ausbildungen vermittelt werden, denen der Schutz des Qualifikationsprofils fehlt. Das führt wiederum zu unterschiedlichen Durchsetzungschancen von Qualifizierungsansprüchen und häufig auch zum alltäglichen entwerteten Umgang mit den dort erworbenen beruflichen Qualifikationen. (Dorsch-Schweizer 2005: 134) Das sind mehrheitlich Bildungsgänge, die von jungen Frauen besetzt sind. Sollen also die Berufsfelder, in denen viele Frauen qualifiziert sind und arbeiten, tatsächlich auch für Frauen zu Berufen mit Zukunft werden, sind sowohl bildungspolitisch - als auch über andere Politikfelder - Maßnahmen zu ergreifen, um die Ungleichheit der Ausbildungssysteme zu überwinden und eine gleichberechtigtere Bewertung und Bezahlung von Qualifikationen abzusichern.

Eine auf Gleichberechtigung zielende Bildungspolitik setzt das geschlechtersensible Vorgehen aller Akteure im Berufsbildungsgeschehen voraus. Neben den Anforderungen im

Personal- und Ausbildungsbereich der Betriebe (siehe Frage 16 und 17) müssen sich daher auch die Beteiligten an den Verfahren zur Entwicklung oder Überarbeitung der Berufe an dieser Anforderung messen lassen. Es beginnt allein schon mit der Frage, in welchem Verhältnis Frauen und Männer überhaupt in die Berufsentwicklungsprozesse einbezogen sind und welche Erfahrungen und Sichtweisen damit in diese Prozesse einfließen.

Die inhaltliche Ausgestaltung eines Berufes – also das Berufsprofil – hat wesentlichen Einfluss auf die Einordnung der beruflichen Tätigkeiten im Vergütungssystem. Es ist daher nicht unwesentlich, welche Qualifikationen mit welchen Lernzielformulierungen – und damit mit welchen Bewertungen von Tätigkeiten - in den Ausbildungsordnungen festgeschrieben werden. „Inwieweit damit auch tradierte Vorstellungen von Frauen- und Männerarbeit ihren Niederschlag finden, bedarf dringend zusätzlicher Forschung“ (ebenda:141)

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Eine an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die die Hierarchisierung von Berufen abbauen will, zielt auf:

- die Gleichwertigkeit des Erwerbs und der Anerkennung sozialer wie technischer Qualifikationen
- die Gleichwertigkeit von sozialer und technischer Arbeit in der Tarifpolitik.
- Die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Institutionen – auch in Betrieben und Verwaltungen, die mit der Erziehung, Bildung, Ausbildung, Beratung von Mädchen und Jungen bzw. von jungen Frauen und Männern sowie mit ihrer Rekrutierung und Einstellung in Ausbildung und Beschäftigung befasst sind, u.a. durch
 - Politische Realisierung einer gesetzlichen Verankerung von Frauenförderung, deren Resultate verpflichtend nachprüfbar sind, auch in Unternehmen.
- Die Realisierung einer konsequenten Familien-, Bildungs- sowie Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig durchsetzt u.a. durch
 - weitreichende und flächendeckende Betreuungsangebote für die unter 3Jährigen u.a. Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz
 - flexible Arbeitszeitmodelle bzw. –gestaltung
 - Kinderbetreuungsangebote für alle Altersgruppen frühmorgens, spätabends und nachts
 - Förderung von Teilzeitarbeit für beide Eltern bei finanziellem Ausgleich (Lohnersatzleistungen bei Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, vgl. Stiegler 2007).
 - Öffnung von Führungspositionen für berufstätige Mütter
- Die Förderung einer egalitären Geschlechterkultur in allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, auch in privaten und öffentlichen Unternehmen, u.a. durch Abbau traditioneller Geschlechterrollenorientierungen und die Veränderung von Leitbildern (vgl. Frage 10, 12, 21, 21a).

23) Welche Institutionen, Verbände, Organisationen oder Einrichtungen haben nach Ihrer Wahrnehmung die durch den Antrag umrissenen Aufgaben übernommen, die in der Vergangenheit von den Regionalstellen Frau und Beruf wahrgenommen wurden?

Hierauf lässt sich zu diesem Zeitpunkt keine abschließende Antwort geben. Der Wegfall der Regionalstellen Frau und Beruf hat nach bisherigem Stand zu einer Kompetenzvermischung auf der einen Seite sowie zu einem Wegfall von bisherigen Aufgabenfeldern auf der anderen Seite beigetragen. Für eine fundierte und abschließende Antwort wird eine Evaluation der bisherigen Aufgaben der Regionalstellen Frau und Beruf benötigt, der Stellen/ Institutionen,

die sie jetzt (zumindest ansatzweise) wahrnehmen sowie der Aktivitäten/ Aufgaben, die dadurch nicht durchgeführt werden können.

Literatur

- Beicht, Ursula 2006: Ausbildungsvergütungen junger Frauen und Männer. In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): a.a.O.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.) 2000: Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf, H. 80. Bonn
- Buschbeck, Angela; Krewerth, Andreas 2004: Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. 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. S. 69 - 82.
- Cornelißen, Waltraud 2005 (Hrsg.): Gender-Datenreport. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html> (Stand: 16.08.07)
- 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.
- Dorsch-Schweizer, Marlies 2005: Moderne Beruflichkeit – ambivalent für Frauen. In: Lepperhoff, Julia, Satilmis, Ayla, Scheele, Alexandra (Hrsg.): Made in Europe, Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster
- Dorsch-Schweizer, Marlies 2006: Modernisierung der kaufmännischen Berufe – eine Chance für Frauen? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.):a.a.O
- Granato, Mona 2006: Chancengleichheit in der beruflichen Ausbildung für die bestgebildete Generation junger Frauen in Deutschland? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen Bielefeld.
- Granato, Mona 2006a: Junge Frauen mit Migrationshintergrund - wenig Aussichten auf eine berufliche Ausbildung? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): a.a.O.
- Granato, Mona 2006b: Ungleichheiten beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung: Entwicklungen und mangelnde Perspektiven für junge Menschen mit Migrationshintergrund. In: Deutsches Jugendinstitut: Thema 2006/07: Herausforderung Integration. Der Blick von aussen I. (<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=611&&Jump1=LINKS&Jump2=31>; Stand 29.11.06)
- Granato, Mona; Dorau, Ralf 2006: Junge Frauen und Männer an der zweiten Schwelle – ein Vergleich dualer Ausbildungsabsolventen. In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.):a.a.O.
- Granato, Mona; Bethscheider, Monika; Friedrich, Michael; Gutschow, Katrin; Paulsen, Bent; Schwerin, Christine; Settlemeyer, Anke; Uhly, Alexandra; Ulrich; Joachim Gerd 2006: Integration und berufliche Ausbildung. Expertise. (download unter: <http://www.bibb.de/de/wlk28963.htm>).
- 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
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2006: Jahresbericht S.36
- Karsten, Maria-Eleonora 2004: Dienstleistungen haben Zukunft in:DGB Info-Brief Nr. 2, Frau geht vor, Schwerpunkt Männer in die Zukunft, Frauen in die Sackgasse?, S 7
- Kreienbaum, Maria Anna 2005: Frühe Prägungen ode Geschlechterstereotype – wer oder was hindert Mädchen an ambitionierten Lebensentwürfen?. Vortrag anlässlich der Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung “ ’Noch nicht optimal!’ – Berufs- und Studienwahlverhalten von Mädchen und Frauen” am 16.4.05 in Berlin.

- http://www.asf.spd.de/servlet/PB/show/1717361/Kreienbaum_Gertrud_1873_geboren_neue_Fassung.pdf (Stand: 16.08.07)
- 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
- Krüger, Helga 2000: Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg).
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia 2003: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze. Opladen
- 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
- Ostendorf, Helga 2006: Schlecht beraten auf dem Weg in die Arbeitswelt. Frankfurter Rundschau 25.4.2006, S. 7 (Dokumentation). Wiederabgedruckt in: Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung (iBB) 16/2006, S. 30-33.
- Ostendorf, Helga 2005: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen
- Paul-Kohlhoff, Angela; Zybell, Uta 2005: Der männliche Berufsbegriff – eine Barriere für die Geschlechtergerechtigkeit. In: Fokus Geschlecht. Thema Forschung 2/2005, S. 22 - 24.
- Petersen, Willi A.; Wehmeyer, Carsten 2001: Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Betrieben und Auszubildenden zur Ausbildung in den neuen IT-Berufen. Flensburg (biat Teilprojekt 1 Abschlussbericht, <http://www.biat.uni-flensburg.de/datenbank>)
- Puhlmann, Angelika 2006: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.):a.a.O.
- Prognos AG (2007): Die Entwicklung der Berufswelt – ein Blick in die Zukunft bis 2030. Basel
- Rettke, Ursula 2003: Genderkompetenz - was ist das? In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Köln
- Schittenhelm, Karin 2005: Statuspassagen. Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung, Wiesbaden
- Solga, Heike 2004: Berufsbildung und soziale Strukturierung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2004: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/ Lebenslanges Lernen. Bonn, Berlin
- Stiegler; Barbara 2007: Vorsorgender Sozialstaat aus der Genderperspektive. In Friedrich – Ebert - Stiftung (Hrsg.): WISO direkt, Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, März
- Trappe, Heike 2006: Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58. Jg./H. 1, S. 50 - 78
- Uhly, Alexandra 2007: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik, S. 14. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 2-2007. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn. <http://technologische-leistungsfahigkeit.de/pub/sdi-02-07.pdf>. (Stand: 16.08.07)
- 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.
- Zybell, Uta: Berufsorientierung, Geschlecht und Moral. Kolloquien im BIBB, Band 5. Bielefeld 2005