

Forschungsprojekt **3.4.302** (JFP 2009)

Berufsorientierung junger Frauen im Wandel

Abschlussbericht

Angelika Puhmann

Katrin Gutschow

Andrea Rieck

Natalie Brand (Auszubildende)

sowie

Jessica Klab (Studentin; Praktikantin 2010)

Nina Reiß (Dipl. Päd.; Praktikantin 2009)

Christina Terp (Studentin; Praktikantin 2011)

Laufzeit II-09 bis III-11

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1119
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: puhmann@bibb.de

Bonn, August 2011

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Problemdarstellung	3
2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen / forschungsleitende	
Annahmen	3
2.1 Projektziele	3
2.2 Forschungsleitende Annahmen	4
3 Methodische Vorgehensweise	5
3.1 Auszubildendenbefragung	5
3.2 Material- und Bildanalysen.....	6
4 Ergebnisse	7
4.1 Auszubildendenbefragung – Quantitative Ergebnisse.....	7
4.2 Auszubildendenbefragung – Qualitative Ergebnisse	14
4.2.1 <i>Berufsorientierungsmuster</i>	14

Abstract

Die gesellschaftliche Debatte um die Berufsorientierung junger Frauen hebt ganz wesentlich auf Differenzen ab und drängt dadurch Veränderungen bei den individuellen Berufsorientierungsprozessen junger Frauen und bei den institutionellen Berufsorientierungsangeboten in den Hintergrund. Es sind dies die Differenz zwischen den gestiegenen Bildungsabschlüssen junger Frauen und ihrem anhaltend engen Berufswahlspektrum, die Differenz zwischen den vielfältigen Optionen für junge Frauen, gerade auch in gewerblich-technischen und MINT-Berufen, und ihrer mehrheitlichen Präferenz für personenbezogene Dienstleistungs- und Büroberufe sowie die Differenz zwischen weiblichen und männlichen Berufsinteressen und Ausbildungspräferenzen. Diese Differenzsetzungen nähren die Vorstellung, dass die Berufsorientierungsprozesse junger Frauen und junger Männer unterschiedlich verlaufen würden und daher zur geschlechtssegregierten Beteiligung an Ausbildung führten. Das Forschungsprojekt zielte darauf, solche Differenzsetzungen zu vermeiden und so individuelle und institutionelle Veränderungen bei der Berufsorientierung herauszuarbeiten. Das Projekt befasste sich mit biographischen Reflexionen Auszubildender auf ihre beruflichen Orientierungsprozesse, mit ihren Angaben zu Informationsangeboten und Personen, die sie für ihre Berufsorientierung genutzt haben und dazu, wie sie sie beurteilen sowie mit ihren Erfahrungen, Einschätzungen und Bedeutungsbeimessungen zum Thema Frauen-Männer-Beruf. Die im Projekt herausgearbeiteten und graphisch umgesetzten Berufsorientierungsmuster verdeutlichen den Prozesscharakter individueller Berufsorientierungen und zeigen die Vielfalt an Einflussfaktoren, die einen erfolgreichen Abschluss von Berufsorientierungsprozessen befördern oder behindern können. Die Berufsorientierungsmuster erlauben kontrastierende Vergleiche – auch mit Blick auf Berufe und Geschlecht –, mit denen verschiedene Typen individueller Berufsorientierungsprozesse herausgearbeitet wurden. Diese weisen auf unterschiedliche Unterstützungs- oder Beratungsbedarfe sowie Begleitungs- und Informationsbedürfnisse in der Phase individueller Berufsorientierung. Sie bieten zugleich Ansatzpunkte für weiterführende Strategien, mit denen speziell jungen Frauen ein breiteres Berufsspektrum nahe gebracht und beim Übergang in die Ausbildung auch tatsächlich eröffnet werden kann. Solche Ansatzpunkte und Strategien sollten bei der Entwicklung und (Neu-)Gestaltung von Berufsorientierungsmaterialien und -angeboten, in denen traditionelle Geschlechterrollenklichses noch immer weit verbreitet sind, verankert und umgesetzt werden. Im Kontext der Angebote

zur beruflichen Orientierung Jugendlicher haben Darstellungen und Beschreibungen von Berufen und Tätigkeiten den Charakter handlungsleitender Empfehlungen. Das Forschungsprojekt blickte auch darauf, wie sich Bilder und Beschreibungen von Berufen und Tätigkeiten in Materialien zur Berufsorientierung unter geschlechtsbezogenen Aspekten in den letzten zehn Jahren verändert haben.

1 Problemdarstellung

Große Aufmerksamkeit gilt heute den Tatsachen, dass junge Frauen in der Mehrzahl aus der Bildungsbenachteiligung mit weiblicher Ausprägung – wie sie in den 1960er Jahren festzustellen war - herausgetreten sind, dass sie bereits seit Jahren Bildungsniveaus erreichen, mit denen sich generell Aspirationen auf hochwertige Ausbildung und Berufskarrieren verbinden, junge Frauen jedoch entgegen dieser Entwicklung ihre Bildungserfolge nicht in angemessenem Umfang umsetzen wollen oder können (ALLMENDINGER; PUSCHMANN; HELBIG 2008). Als Indikatoren hierfür werden genannt: die weiterhin geringe Beteiligung von Frauen an IT-Berufen und an Berufen in Technik und Naturwissenschaft sowie an Führungspositionen und Existenzgründungen einerseits und die weiterhin hohe Beteiligung von Frauen an personenbezogenen Dienstleistungsberufen, an Büro- und Verkaufsberufen sowie an Berufen in der Pädagogik, Medizin, Kunst und Kultur andererseits (CORNELIßEN 2007).

In Analysen und Beschreibungen der unterschiedlichen und ungleichen Beteiligung von Frauen und Männern an Ausbildung und Beruf und an der Berufswelt haben die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Verzicht auf Karriere oder Kinder“, „geschlechtsspezifische Berufsinteressen und -neigungen“ herausragende Bedeutung und werden speziell mit Frauen assoziiert, weil sie die Partizipation von Frauen an Beruf und Gesellschaft strukturieren und charakterisieren (DEUTSCHER BUNDESTAG 2011). Diagnostiziert wird eine unvollständige Einbeziehung von Frauen in Berufs- und Erwerbstätigkeit und eine unvollständige Entlassung von Frauen aus der Familien- und Hausarbeit. Dies geht mit gegenläufigen gesellschaftlichen Strategien von Gleichstellung und Benachteiligungen einher, die im Zusammenspiel zur Minderbewertung von Frauen in beiden gesellschaftlichen Bereichen führen (KRÜGER 1991; BMFSFJ (Hrsg.) 2008).

Der Berufsorientierung wird für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele sowie generell für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen gesellschaftlichen Bereichen eine zentrale Bedeutung beigemessen. Denn in ihr finden Veränderungen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses hin zu mehr Gleichheit ebenso einen Niederschlag wie entsprechende auch bildungspolitische Zielsetzungen und die mit ihnen verbundenen Deutungsmuster und Wertungen (ALLMENDINGER 2008; KNAUF, WENZEL 2007; OECHSLE 1998; OECHSLE u.a. 2002). Dabei sind Konstruktionen geschlechtsbezogener Bilder und Botschaften im Kontext institutioneller und individueller Berufsorientierung ein zentrales Thema, weil sie begrenzend oder förderlich auf die Wahrnehmung beruflicher Möglichkeiten durch junge Frauen (und junge Männer) wirken können. In diesem Sinne wird gerade der Erkenntnisgewinn über Berufswahlprozesse als notwendig angesehen, um neue Wege der Berufsfindung zu entwickeln (s. BMBF 2011).

2 Projektziele und forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

Das Forschungsprojekt knüpfte an die langjährige Forschung und Diskussion über die Beteiligung junger Frauen an Berufsausbildung und Berufstätigkeit an. Die Verankerung in den bildungspolitischen Bestrebungen zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in

Bildung und Forschung erlaubte einen unmittelbaren Bezug zu den Ergebnissen und Erkenntnissen der in diesem Kontext geförderten Projekte und Programme sowie zu aktuellen Aktivitäten und Entwicklungen zur Verbesserung der Berufschancen von Frauen. Diese haben im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung und dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf zunehmende Bedeutung (BDA 2010; Bundesagentur für Arbeit 2010; McKinsey 2011). Mit dem Projekt sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob und wenn ja wie Gleichstellung und Benachteiligung, Chancen und Hindernisse der Partizipation von Frauen in der Berufswelt Eingang in Konzepte zur Berufsorientierung gefunden haben und ob und wenn ja welchen Niederschlag sie in individuellen Berufsorientierungsprozessen junger Frauen und junger Männer finden. Zielsetzung des Forschungsprojekts war es, mit einer Auszubildendenbefragung, mit Analysen von Berufsorientierungskonzepten und -materialien sowie durch Gespräche mit Expertinnen und Experten zentrale Themen im Feld der Berufsorientierung zu identifizieren, die einen Bezug zur Partizipation von Frauen in der Berufswelt haben. Dabei sollten auch die Darstellungen traditioneller und moderner Berufstätigkeit von Frauen untersucht werden und parallel dazu Ausdrucksformen und mögliche Wandlungen männlicher Berufstätigkeit. Schließlich sollten Empfehlungen zur frauen- resp. geschlechtergerechten Gestaltung von Berufsorientierung erarbeitet und deren Umsetzung in Form von Qualitätsstandards diskutiert werden.

Im Verlauf der Forschungsarbeit hat sich die Auszubildendenbefragung mit ihren über 400 Interviews als so facettenreich und ergiebig erwiesen, dass sie in den Mittelpunkt der Arbeiten gerückt wurde und daher auch im Mittelpunkt dieses Forschungsberichts steht. In diesem Sinne wurden die Material- und Bildanalysen auf aktuelle Medien und Informationsquellen zur Berufsorientierung konzentriert, wie sie bei der Auszubildendenbefragung angesprochen worden waren, und die historischen Aspekte der Veränderungen von Materialien zurückgestellt.

2.2 Forschungsleitende Annahmen

- In allen Konzepten der Berufsorientierung für junge Frauen sind nebeneinander traditionelle und moderne geschlechtstypisierende Charakterisierungen von Berufen, Tätigkeiten und Fähigkeiten zu finden. Dabei werden männerdominierte Bereiche und Fähigkeiten eher als modern, frauendominierte Bereiche und Fähigkeiten eher als traditionell charakterisiert.
- Modelle und Bilder zu moderner Berufstätigkeit von Frauen finden eher als Besonderheit und nicht als Selbstverständlichkeit Eingang in Berufsorientierungskonzepte und -aktivitäten im Rahmen von Bildungsinstitutionen und Beratungsangeboten; vorherrschend sind traditionelle Modelle und Bilder der Berufstätigkeit von Frauen.
- Das Festhalten am Konzept Männer- vs. Frauenberufe unterstützt vor allem eine ‚geschlechtstypische‘ und weniger eine ‚geschlechtsuntypische‘ Berufsentscheidung und Berufseinmündung.
- Projekte der Berufswelt bezogenen Jungenarbeit zielen vor allem auf die Unterstützung der Entwicklung eines neuen, fürsorglichen Männlichkeitstyps und konzentrieren sich daher stark auf Berufe im Erziehungs- und Bildungswesen. In der Breite jedoch bleiben technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen und neue Berufsperspektiven auch für Jungen, gerade in traditionellen männlich dominierten Berufsfeldern, ohne Beachtung. Damit wird die Entwicklung eines Konzepts moderner männlicher Berufstätigkeit auf die Orientierung in wenige weiblich dominierte Berufe reduziert.
- Das Wissen junger Frauen über die Berufswelt speist sich aus unterschiedlichen Quellen. Zu ihnen gehören Berufsorientierungsmaterialien. Sie sind von Bedeutung, je stärker sie Lebensthemen junger Frauen aufgreifen und mit moderner Berufstätigkeit von Frau-

en in Verbindung bringen und je stärker sie mit echter oder simulierter Praxiserfahrung verbunden werden.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Auszubildendenbefragung

Die Auszubildendenbefragung wurde nach Ausschreibung an das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. in Bielefeld vergeben. Der Zugang zum Feld wurde über Berufsschulen erschlossen; die in die Stichprobe aufzunehmenden Berufsschulen wurden über die Bildungsserver der einzelnen Bundesländer ermittelt; gezielt angeschrieben wurden Berufsschulen, die in den für die Befragung ausgewählten Berufen ausbilden. Es wurden 594 Berufskollegs und Oberstufenzentren angeschrieben, 219 von ihnen nahmen an der Befragung teil. Beteiligt waren die Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Ein Kriterium bei der Auswahl der Bundesländer war die Verteilung der Ausbildungsplätze in den vier ausgewählten Ausbildungsberufen; vor allem jene Bundesländer wurden in die Stichprobe aufgenommen, die bundesweit einen überdurchschnittlich hohen Anteil an jungen Frauen und jungen Männern in den vier Berufen aufweisen. An die Berufsschulen wurde ein gemeinsames Anschreiben vom BIBB und der Auftragnehmerin versandt. Auf einem Antwortfax teilten die Berufsschulen mit, ob sie an der Befragung teilnehmen würden und gaben eine Kontaktperson für die Koordination und Durchführung der Interviews an, die dann wiederum eine Lehrkraft als Mittelsperson zu den Auszubildenden nannte. Termine für die Interviews wurden individuell abgestimmt. In Baden-Württemberg, Brandenburg und Sachsen waren vor der Befragung Genehmigungen für wissenschaftliche Untersuchungen bei den Kulturministerien einzuholen.

Anfang 2011 erhielten die teilnehmenden Schulen vom BIBB eine Kurzinformation mit einigen Ergebnissen aus der Auszubildendenbefragung.

Für die Befragung waren vier Berufe ausgewählt worden, zwei Berufe mit traditionell sehr starker weiblicher bzw. männlicher Charakterisierung (Medizinische/r Fachangestellte/r, und Kfz-Mechatroniker/in) und zwei Berufe mit eher geschlechtsneutralem Charakter (Informatik-kaufleute/IT-Systemkaufleute und Kaufleute im Einzelhandel). Einen besonders hohen Organisationsaufwand erforderte die Akquise von Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern in den geschlechtlich einseitig dominierten Berufen: So gab es 2008 bundesweit bei den Neuabschlüssen im Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in 636 Frauen, und bei den Medizinischen Fachangestellten 135 Männer. In den weiblich bzw. männlich dominierten Ausbildungsberufen wurden bei der Befragung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts daher auch Auszubildende im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr einbezogen. Dieser Weg wurde auch bei den Interviews mit Auszubildenden der IT-Berufe gewählt, da sich hier nur wenige Berufsschulen zur Teilnahme bereit erklärt hatten.

Es wurden halbstandardisierte Einzelinterviews durchgeführt mit jeweils ca. 50 weiblichen und 50 männlichen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr pro Beruf, insgesamt 429 Interviews. Zwei qualitative Interviewblöcke rahmten dabei einen quantitativen Interviewblock. Das Interviewkonzept wurde mit zwei Auszubildenden des BIBB erprobt.

Im ersten Block ging es darum, eine freie biographische Erzählung über den Berufsorientierungsprozess und die Entscheidung für den Ausbildungsberuf zu initiieren. Im zweiten Block wurden in Form von Listen Fragen zu vier Themenkomplexen vorgelegt, die auch in vorangegangenen Untersuchungen des BIBB verwendet wurden (SCHWEIKERT, MEISSNER

1984; SCHWEIKERT1999). Sie wurden für diese Untersuchung durch die Aufnahme neuerer Informationsquellen für Jugendliche zur Berufsorientierung aktualisiert. Der dritte Block beinhaltete offene Fragen nach der Präsenz und Bedeutung, die das Thema Männer/Frauen im Prozess der Berufsorientierung im sozialen Umfeld und für die Befragten selbst hatte.

Die Interviewblöcke I und III wurden mittels qualitativer Textanalysen und mit Unterstützung von MAXQDA ausgewertet. Die Codierung geht von den im Interviewkonzept enthaltenen Themen aus und wurde sukzessive im Zuge der Auseinandersetzung mit den Interviewtexten erweitert und verfeinert. Der mittlere Interviewblock wurde mit SPSS von der Auftragnehmerin ausgewertet. Die Interviewblöcke I und III wurden für alle Interviews vollständig transkribiert. Diese Transskripte waren die empirische Grundlage der qualitativen Textanalysen. Aus den biographischen Erzählungen wurden die biographischen Daten und Ereignisse rekonstruiert, tabellarisch geordnet und graphisch in einem Gerüst aus Elementen, die Berufsorientierungsprozesse strukturieren, eingefügt. Auf dieser Grundlage konnten erste Hypothesen zum Fall formuliert werden. Die Feinanalyse einzelner Interviewpassagen führte zur Überprüfung und Bestätigung oder Korrektur der Hypothesen. Nach diesen Analyseschritten konnten in den nun folgenden Betrachtungen verschiedener Fälle kontrastierende Vergleiche vorgenommen und Typisierungen unterschiedlicher Berufsorientierungsprozesse und -verläufe entwickelt werden.

3.2 Material- und Bildanalysen

Bei den Bild- und Materialanalysen ging es darum, einen Einblick zu gewinnen, wie in Dokumenten im Kontext der Berufsorientierung ‚Beruf‘ und ‚Geschlecht‘ thematisiert werden. Für die Material- und Bildanalysen wurden zehn Internetseiten, 19 Berufsorientierungshefte, die sich direkt an Mädchen/junge Frauen richten, zwei Berufsorientierungshefte, die sich direkt an Jungen/junge Männer richten, sechs Berufsorientierungshefte die sich allgemein an junge Leute richten und ein Heft, das sich explizit an beide Geschlechter wendet, ausgewählt.

Die Analysen orientierten sich an den Kategorien, die bei der Bildung der Berufsorientierungstypen angewendet wurden (s. Kap. 4.2.2). Der Fokus lag auf den Aspekten: Was wird vor Augen geführt, wenn es um Beruf geht und was, wenn es um Geschlecht geht? Wie wird die Verbindung von Einzelnen zu einem Beruf, Berufsfeld oder einer Tätigkeit thematisiert? Welche Rolle spielen soziale Einbettung, soziale Beziehungen und individuelle Bedeutung und wie wird dieses Themenfeld gezeigt? Darüber hinaus war von Interesse, welche Images jeweils für Materialien zur Berufsorientierung gewählt werden – z.B. in der Art eines Schulbuchs, einer Jugendzeitschrift etc., welche Ausdrucksformen, etwa auch Farb- und Sprachstile, sowie welche speziellen Mittel eingesetzt wurden, um Aufmerksamkeit und Auseinandersetzung der Zielgruppen mit dem Material anzuregen. Schließlich waren Zielgruppe und Erscheinungsjahr der Dokumente von Interesse, um Unterschiede und Spezifisches jeweils angemessen einordnen zu können.

Die in die Untersuchung einbezogenen Dokumente und in Stichworten die Aspekte, unter denen sie betrachtet werden sollten, wurden in ein Schema eingetragen. So ergab sich, nachdem alle Ergebnisse der Betrachtungen festgehalten worden waren, ein Profil der Thematisierung von Beruf und Geschlecht in Berufsorientierungs- und Informationsmaterialien.

4 Ergebnisse

4.1 Auszubildendenbefragung – Quantitative Ergebnisse

Insgesamt wurden 429 Interviews geführt, 218 mit männlichen und 211 mit weiblichen Auszubildenden, die sich wie folgt auf die Berufe verteilen (s. Tabelle 1):

Ausbildungsberuf	Anzahl Auszubildende		
	Weiblich (f)	Männlich (m)	gesamt
Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau	51	50	101
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	58	51	109
KFZ-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	51	66	117
Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter	51	51	102
gesamt	211	218	429

Tabelle 1: Übersicht über die Interviews mit Auszubildenden

Eine Auswertung nach Bundesländern findet sich im Gesamtbericht der Auftragnehmerin¹ (S. 11f.).

Ca. 60% der befragten Auszubildenden waren zwischen 18 und 20 Jahre alt, die Altersspanne reichte von 16 bis 32 Jahren (s. Abb. 1).

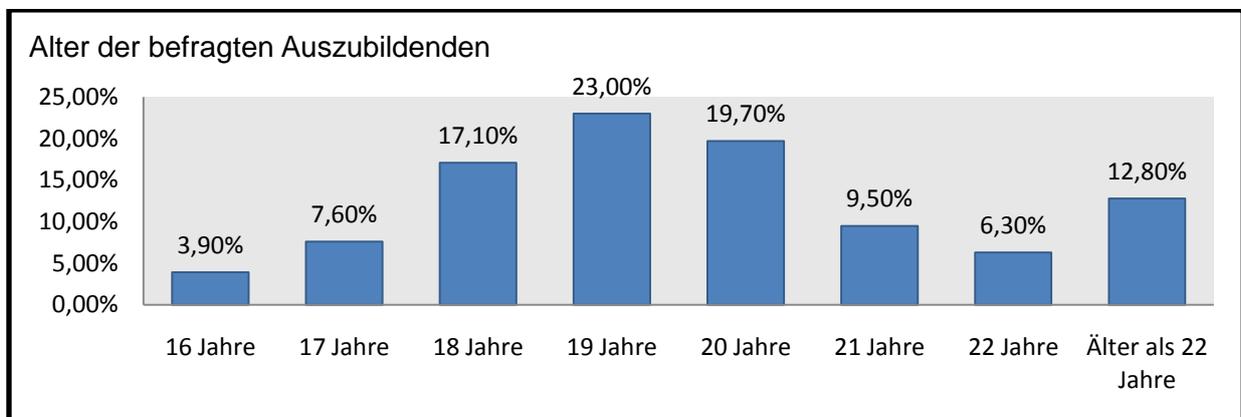


Abbildung 1

Bei den Schulabschlüssen stellte die Mittlere Reife den mit fast der Hälfte größten Anteil, gefolgt von 18% Fachhochschulreife und jeweils 17% Hauptschulabschluss bzw. Abitur (s. Abb. 2).

¹ http://www2.bibb.de/tools/fodb/verweise/so_34302_Gesamtbericht_FINAL_290710.pdf

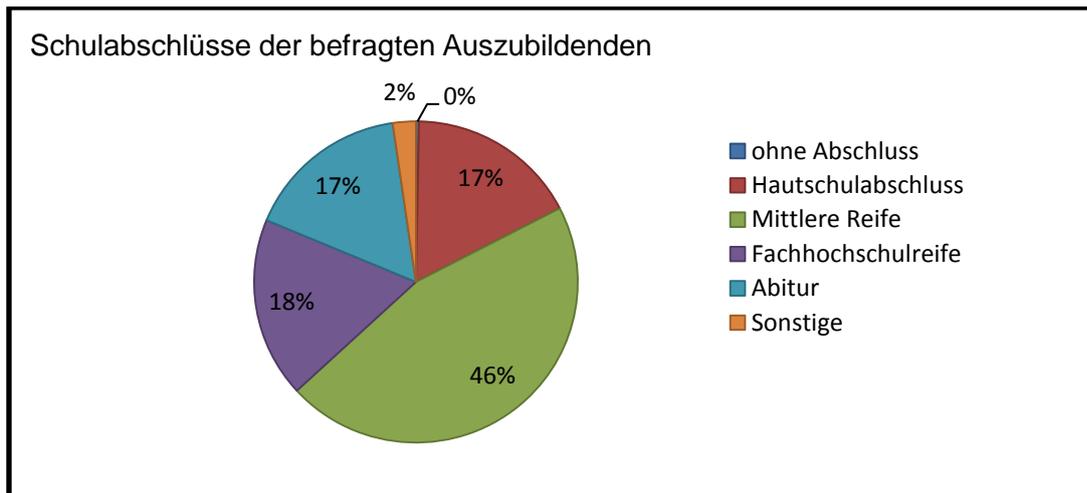


Abbildung 2

Fast 90% der Befragten absolvierten eine Ausbildung in ihrer Heimatregion; ca. 11% der Befragten haben eine Ausbildung außerhalb ihrer Heimatregion begonnen.

Der mittlere Interviewblock wurde von der Auftragnehmerin mit SPSS ausgewertet, und für weitere Auswertungen zur Verfügung gestellt. Im Mittelpunkt dieses Interviewteils standen die Fragen, welchen Einfluss bestimmte Personen auf die Berufsorientierung hatten, was den Befragten bei der Berufswahl wichtig war und welche Medien zur Berufsorientierung sie kennen, benutzt haben und wie sie diese bewerten.

Einfluss verschiedener Personengruppen auf die Berufsorientierung und Berufswahl

Die Eltern sind für ihre Töchter und Söhne die wichtigste Personengruppe im Prozess Berufsorientierung. Dabei sind Vater (29%) und Mutter (28%) praktisch gleich einflussreich. Auch Freundinnen und Freunde haben nach Angabe der Befragten durchaus Einfluss auf die Berufsorientierung (s. Abb. 3). Die Schule hat, so die Angaben der Auszubildenden, überwiegend keinen oder nur geringen Einfluss auf die Berufsorientierung, ebenso wie die Fachkräfte der Berufsberatung.

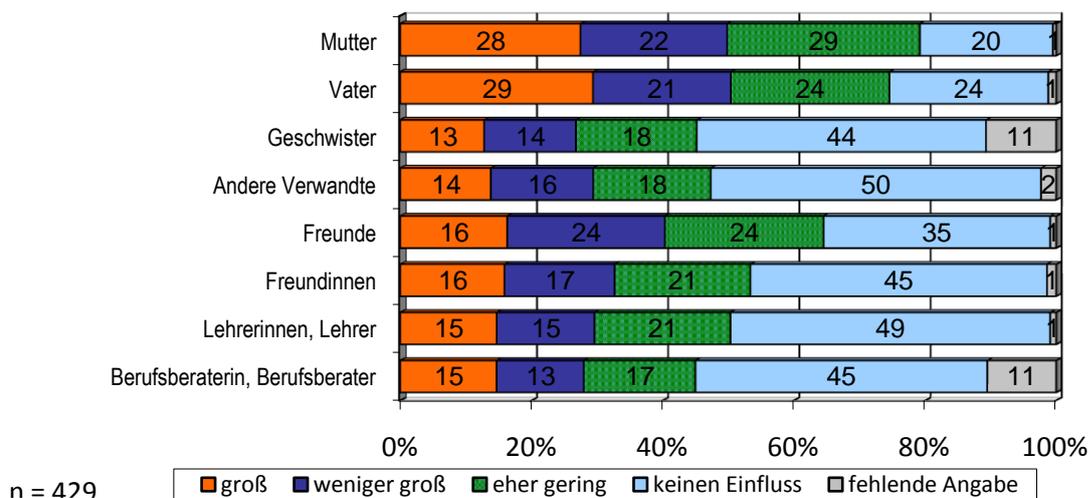


Abbildung 3: Einfluss verschiedener Personen auf die Berufsorientierung und Berufswahl

Die Bewertung des Einflusses der verschiedenen Personengruppen variiert nach Geschlecht (s. Abb. 4) und Ausbildungsberuf. Am auffälligsten werden die Unterschiede bei der Bewertung des Einflusses von Freundinnen. Mehr als 40% der weiblichen Befragten attestieren ihren Freundinnen einen Einfluss, jedoch nur knapp 24% der männlichen Befragten. Keinen Einfluss auf die Berufsorientierung haben Freundinnen demnach für 37% der weiblichen und für über 50% der männlichen Befragten. Bezüglich der Freunde folgt das Antwortverhalten dem gleichen Muster (höherer Einfluss beim eigenen Geschlecht), ist aber weniger ausgeprägt.

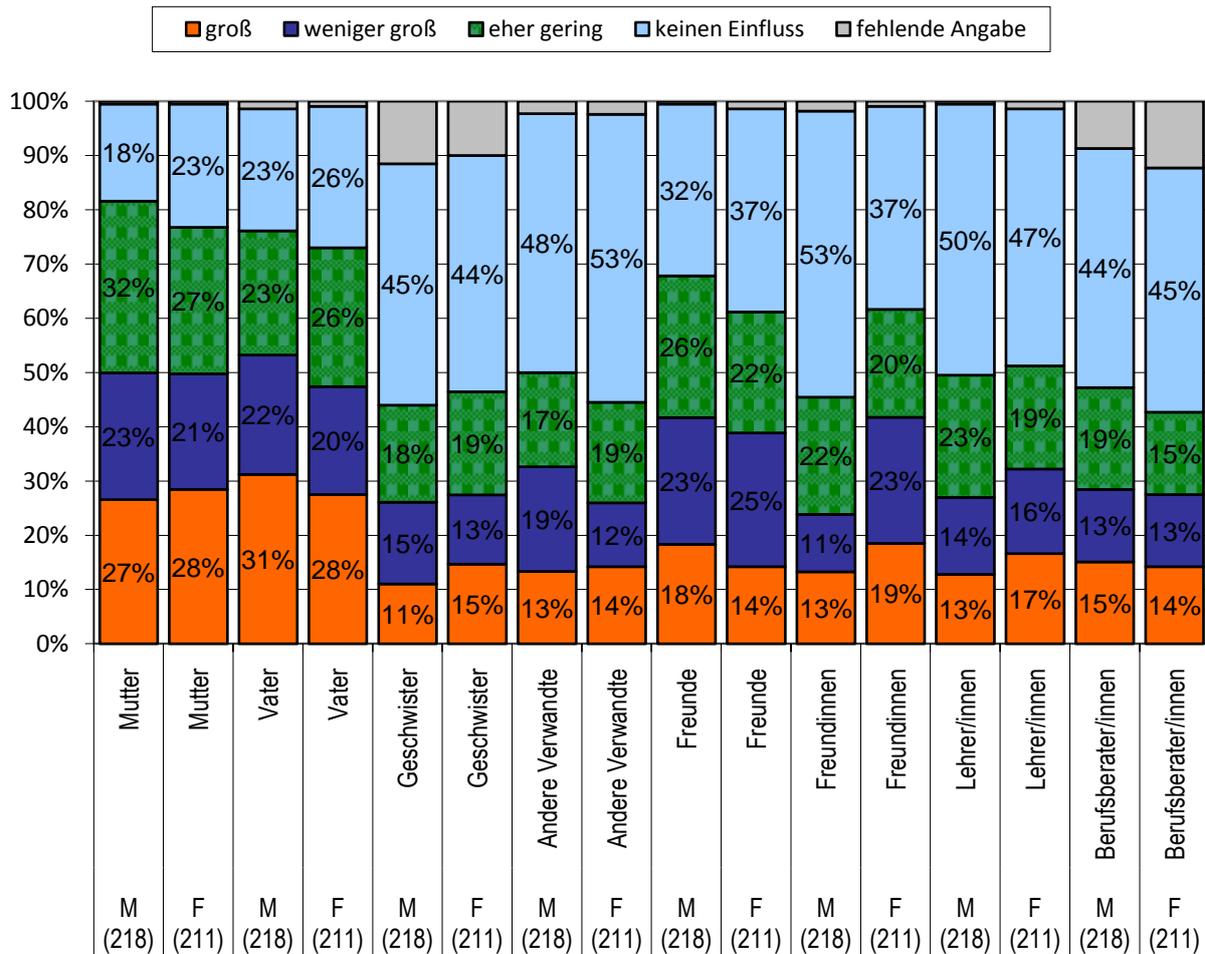


Abbildung 4: Einfluss verschiedener Personen nach Geschlecht

Nutzung von Informationsquellen und -medien bei der Berufsorientierung und Berufswahl

Im Zusammenhang mit der Nutzung von Medien wurden den Auszubildenden zwei Fragebögen vorgelegt. Im ersten wurde nach Bekanntheit und Nutzung (s. Abb. 5) gefragt, im zweiten wurde um eine Bewertung der genutzten Medien auf einer fünfstufigen Skala gebeten.

Radio, Fernsehen, Zeitungen und das Internet allgemein sind allen Befragten bekannt. Für Berufsorientierung, Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche spielen vor allem das Internet (von 93,2% der Befragten genutzt) und Zeitungen (von 63,6% genannt) eine wichtige Rolle. Radio (10,3%) und Fernsehen (29,1%) sind dafür weniger wichtig. 88,8% der Befragten fand

die Nutzung des Internets sehr hilfreich oder hilfreich. In den Interviews wurde dabei häufig die Ausbildungsplatzsuche über das Portal „meinestadt.de“ genannt.

Als bekannteste, am meisten genutzte und hilfreichste Informationsquelle wurde das Betriebspraktikum bewertet, gefolgt von der allgemeinen Internetnutzung. Betriebspraktika waren lediglich 1,2% der Befragten unbekannt, 93,7% haben ein Betriebspraktikum absolviert. Davon haben 92,3% ihr Praktikum als sehr hilfreich oder hilfreich bewertet.

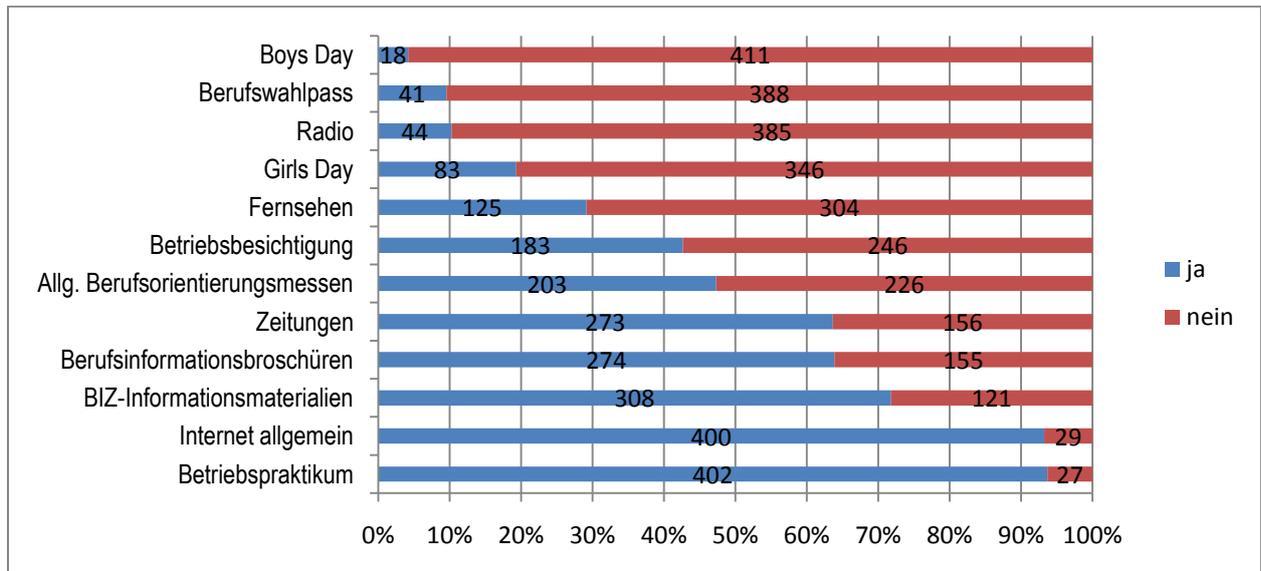


Abbildung 5. Genutzte Informationsquellen bzw. -medien

Betriebsbesichtigungen wurden von 42,7% der Befragten genutzt, davon beurteilten 68,3% sie als sehr hilfreich oder hilfreich. Geringfügig mehr Nutzer und Nutzerinnen, nämlich 47,3%, Betriebsorientierungsmessen besucht. Solche Veranstaltungen waren aber ca. einem Viertel der Befragten nicht bekannt; von den Teilnehmenden beurteilten sie 44,8% als sehr hilfreich oder hilfreich.

Schriftliche Materialien zur Berufsorientierung wurden in erheblichem Umfang genutzt: 71,8% nutzten BIZ-Informationsmaterialien und 63,9% Berufsinformationbroschüren. Damit zufrieden (sehr hilfreich/hilfreich) war jeweils etwas über die Hälfte der Nutzerinnen und Nutzer.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten kannten den Girls' Day, 19,3% hatten daran teilgenommen, davon fanden 45,8 % ihn sehr hilfreich oder hilfreich. Entsprechende Angebote für junge Männer waren überwiegend unbekannt (71,3%) und wurden nur zu 4,2% genutzt. Das regionale Angebot derartiger Programme war bisher auch sehr eingeschränkt.

Ebenfalls noch weitgehend unbekannt waren den Befragten Berufswahlpässe (84,6%) Nur 9,6% haben damit gearbeitet. Zum Teil ist dieses Ergebnis mit dem Alter der Befragten zu erklären. Sie haben die Schulen zu einem großen Teil schon vor einigen Jahren verlassen und damit vor der weiten Verbreitung dieses pädagogischen Angebots.

Sehr geringe Bekanntheitswerte haben die abgefragten speziellen Internetangebote zur Berufsorientierung: BEROOBI war 95,8% der Befragten unbekannt, Girls' Planet 95,3%, Joblab 88,8% und Planet Beruf 75,8%. Immerhin 12,4% der Befragten hatten Planet Beruf genutzt und waren zu 54,4% damit zufrieden (sehr hilfreich bzw. hilfreich).

Kriterien für die Berufswahl

Die Ermittlung der Relevanz unterschiedlicher Kriterien für die Berufswahl orientierte sich an einer seit Jahren verwendeten Item-Batterie mit einer vierstufigen Bewertung². In Abbildung 6 ist die Relevanz dieser Kriterien für die Berufswahl dargestellt.

„Spaß am Beruf“ ist das wichtigste Kriterium der Jugendlichen bei der Berufswahl, doch auch die „Eignung für den Beruf“ ist ihnen sehr wichtig. Am liebsten würden die jungen Menschen also einen Beruf ergreifen, der zu ihnen passt. Dass das Kriterium „überhaupt einen Ausbildungsplatz finden“ Platz drei belegte, zeigt jedoch auch eine hohe Bereitschaft, Kompromisse einzugehen und vorhandene Ausbildungsplatzangebote wahrzunehmen.

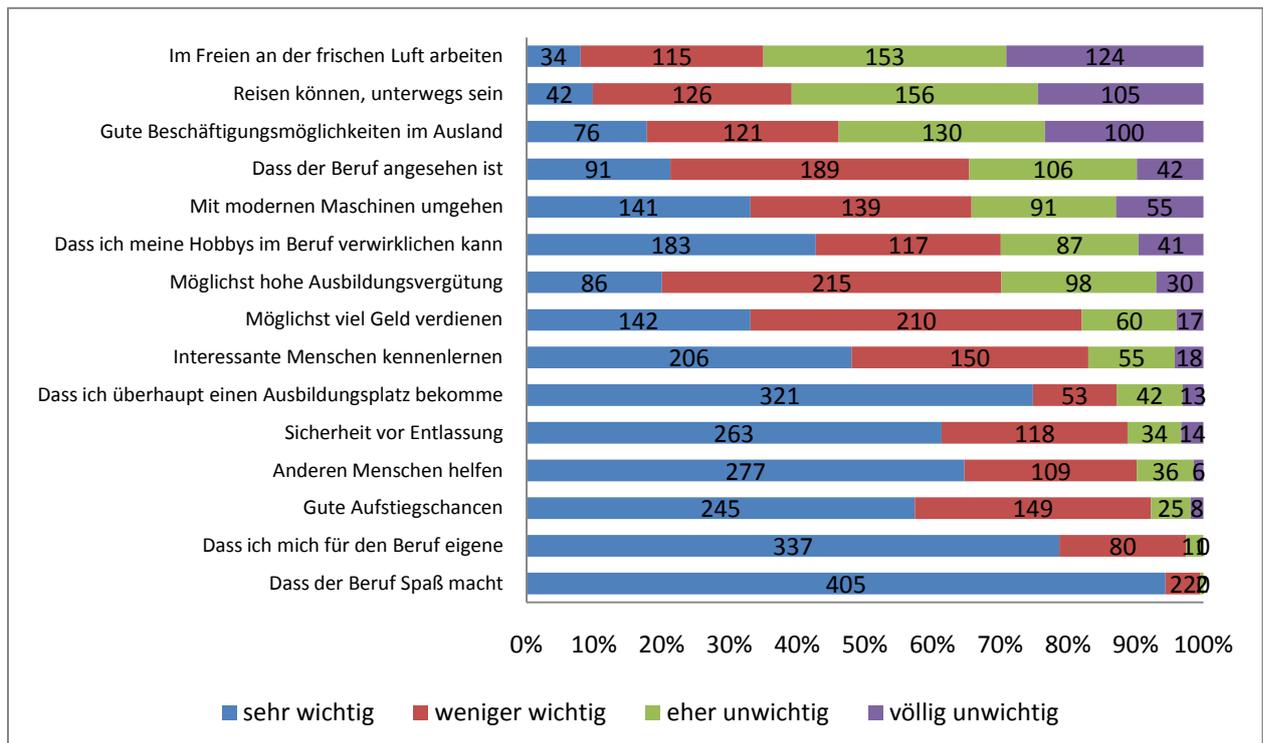


Abbildung 6: Relevanz verschiedener Kriterien für die Berufswahl

Eher gering sind die Unterschiede bei den Kriterien für die Berufswahl zwischen den Geschlechtern (s. Abb. 7). Vergleicht man das Antwortverhalten nach Ausbildungsberuf, sind stärkere Unterschiede festzustellen (s. Abb. 8).

Kaum Unterschiede gibt es beim „Spaß am Beruf“, der „beruflichen Eignung“, dem Kriterium „überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen“, den „Aufstiegschancen“, der „Höhe der Ausbildungsvergütung“, dem „Ansehen des Berufs“ und dem Kriterium „anderen Menschen helfen“. Kriterien, die jungen Männern wichtiger sind als jungen Frauen sind „Hobby im Beruf verwirklichen“, „mit modernen Maschinen umgehen“ und „möglichst viel Geld verdienen“. Junge Frauen legen hingegen deutlich mehr Wert auf Sicherheit vor Entlassung.

² Vergl. Schweikert 1999 und Schweikert u. Meissner 1984.

Den Befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden ist es gleich wichtig (64,7%: 64,5%), anderen Menschen zu helfen. Eine traditionelle Auslegung könnte „anderen Menschen helfen“ auf sozial-pflegerische, erzieherische Berufe etc. reduzieren. Das Item kann aber auch als „etwas tun, was anderen Menschen nützt“ verstanden werden. Das würde erklären, warum „anderen Menschen helfen“ auch für angehende Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerinnen und Einzelhandelskaufleute sehr wichtig ist, wenn auch nicht im selben Maß wie den Medizinischen Fachangestellten. Lediglich für ca. ein Drittel der angehenden Informatikkaufleute ist dieses Kriterium bei der Berufswahl sehr wichtig. „Überhaupt einen Ausbildungsplatz“ zu bekommen, war für sie dagegen wichtiger, und auch dass der Beruf angesehen ist, ist für 27,7% sehr wichtig und - der höchste Wert für dieses Item unter den vier Berufen. Für die angehenden Informatikkaufleute ist die Arbeit mit modernen Maschinen wichtiger (59,4%) als für die Auszubildenden in den anderen drei Berufen.

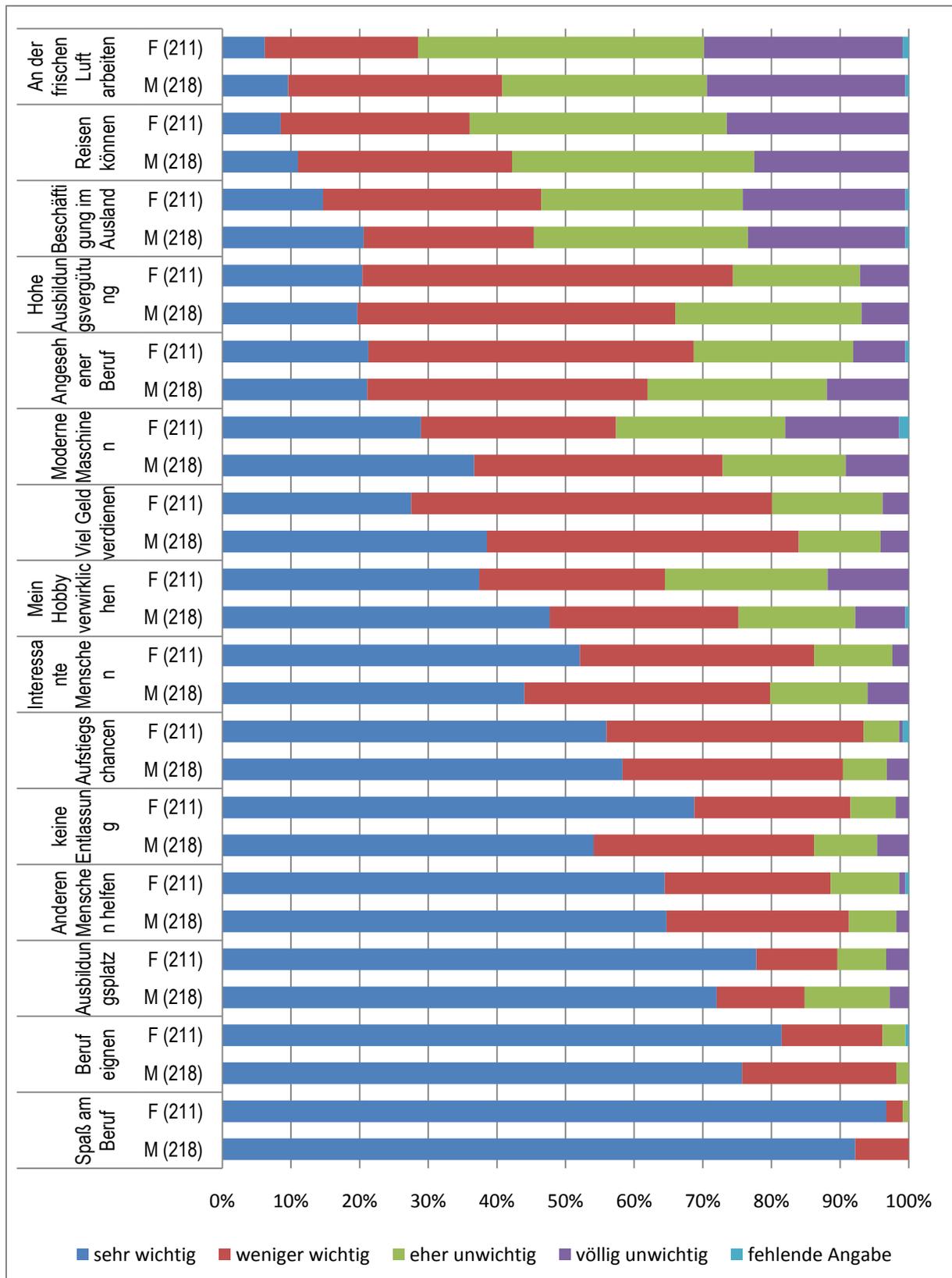


Abbildung 7: Kriterien für die Berufswahl nach Geschlecht

Bei zukünftigen Kfz-Mechatronikern und Kfz-Mechatronikerinnen erreicht das Item „mit modernen Maschinen umgehen“ 38,5%. Ihnen ist besonders wichtig, ihr Hobby im Beruf verwirklichen zu können (65,8%), dafür legen sie in der Befragung weniger Wert auf eine hohe Ausbildungsvergütung und gute Aufstiegschancen. Möglichst hoher Verdienst und eine hohe

Ausbildungsvergütung sind insbesondere für Jugendliche, die im Einzelhandel ausgebildet werden, sehr wichtig. Auch gute Aufstiegschancen finden die angehenden Einzelhandelskaufleute zu 75,2% sehr wichtig; der Durchschnitt liegt bei 57,1%. Die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Handel wurden in den Interviews von den Auszubildenden häufig angesprochen. Unter den Einzelhandelskaufleuten ist mit 81,7% der Anteil derer am höchsten, denen es wichtig ist, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Ca. 57% der Auszubildenden im Einzelhandel ist es sehr wichtig, interessante Menschen kennenzulernen. Dieser Wert wird mit 66,7% nur von den Medizinischen Fachangestellten übertroffen, denen es zu ca. 95%, und damit mit weitem Abstand vor den anderen Berufen, sehr wichtig ist, anderen Menschen zu helfen. Nur wenige Medizinische Fachangestellte geben an, dass es ihnen sehr wichtig ist, mit modernen Maschinen zu arbeiten oder ihr Hobby im Beruf zu verwirklichen. Bei den anderen Items liegen ihre Werte nahe am Durchschnitt.

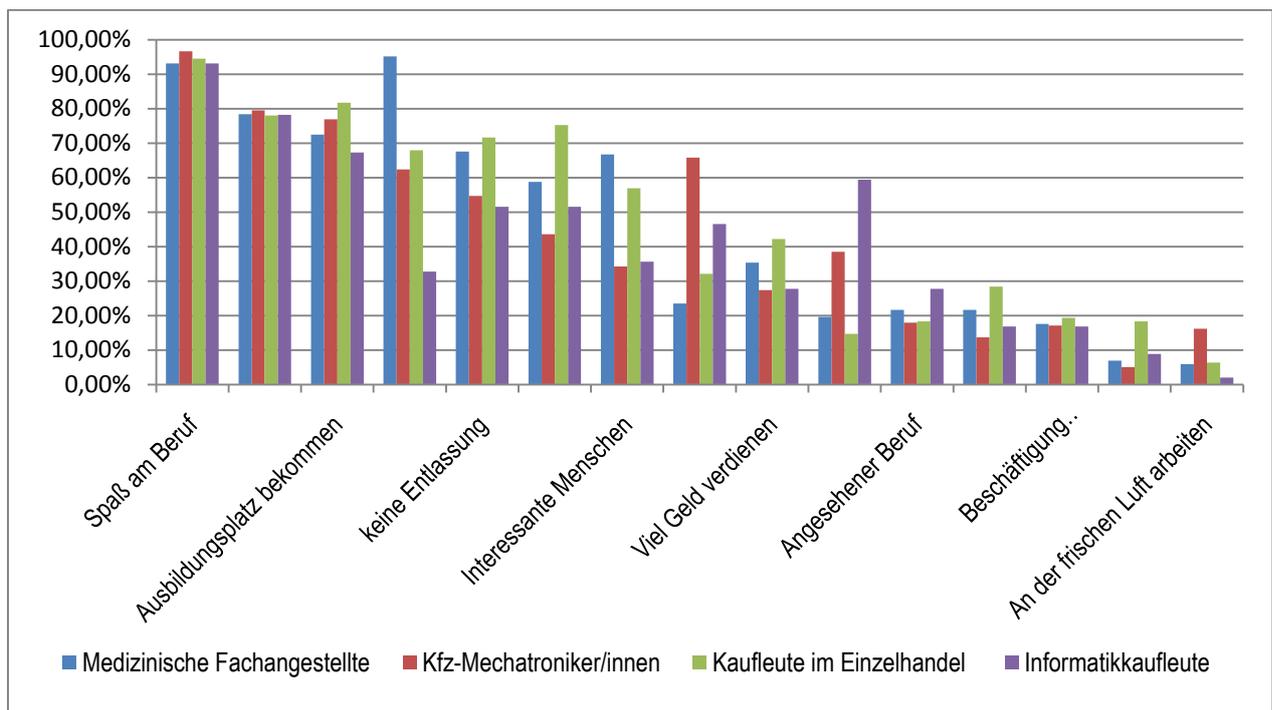


Abbildung 8: Kriterien für die Berufswahl nach Ausbildungsberuf

4.2 Auszubildendenbefragung – Qualitative Ergebnisse

4.2.1 Berufsorientierungsmuster

Grundlegend für die Rekonstruktion der Berufsorientierungsprozesse aus den Interviews ist ein Konzept von Berufsorientierung, das diese nicht als eine zeitlich klar abgegrenzte Phase um das Ende der Schulzeit herum sieht, in der ein klar umrissenes Ziel, die Berufswahl, verfolgt wird. Vielmehr ist nach dem diesem Projekt zugrunde gelegtem Verständnis die Berufsorientierung junger Menschen ein Teil ihrer Berufsbiographie. Berufsorientierung wird als ein Prozess gefasst, in dem Individuierung, soziale Einbettung und Anerkennung als Entwicklungsthemen zentrale Bedeutung haben und in dem das Erkennen und Nutzen institutioneller Angebote der Bildung, Ausbildung, Beratung und Unterstützung einen Lernprozess bedeuten. In ihm werden Erfahrungen und Kompetenzen dafür erworben, wie die eigenen Berufs- und Selbstvorstellungen umgesetzt und wie mögliche Hürden und Probleme dabei bewältigt werden können.

Biographischen Erzählungen ist eigen, dass in ihnen danach gestrebt wird, dem roten Faden zwischen Abläufen, Erlebnissen, Entscheidungen und Handlungen zu folgen und – wenn dieser ‚gerissen‘ ist – durch Rückgriffe auf andere, häufig auf zurückliegende, biographische Elemente oder Sequenzen neu anzuknüpfen und einen weiterführenden roten Faden aufzunehmen. Es sind Prozesse der Herstellung biographischer Konsistenz, die sich auch in den Erzählungen der Auszubildenden über ihre Berufsorientierung finden.

Auf Grundlage von Analysen der biographischen Erzählungen und Informationen der befragten Auszubildenden wurde ein Schema aus den Elementen erstellt, die die Berufsorientierungsprozesse strukturieren (s. Abb. 9). Interessen und Wünsche für bestimmte Berufe oder Berufsfelder wurden auf einem senkrechten Pfeil festgehalten, der auf einen waagerechten Pfeil trifft. Dieser stellt die Kontinuitätslinie dar; auf ihr werden Aspekte festgehalten, die den individuellen ‚roten Faden‘ bilden. An diesen Pfeil sind die Elemente ‚frühere Erfahrungen mit Beruf(swelt)‘ und ‚Berufsbezüge in der Familie/dem sozialen Umfeld‘ angebracht, da aus ihnen häufig Bezugs- und Anknüpfungspunkte für die biographische Konsistenzherstellung gewählt werden. Entsprechend dem zeitlichen Verlauf werden in zwei Ebenen Ereignisse und Entscheidungen und ihre Verbindungen zueinander festgehalten: auf der oberen blauen Ebene solche Ereignisse, Entscheidungen und Aktivitäten, die institutionell verankert sind oder in Institutionen stattfinden und auf der unteren beigefarbenen Ebene die individuellen Erlebnisse, Entscheidungen und Aktivitäten. Diejenigen, die weiterverfolgt werden, gehen in Form eines Pfeils in das folgende Element über. Störungen in Berufsorientierungsprozessen sind durch eine gelbe gewinkelte Verbindung gekennzeichnet.

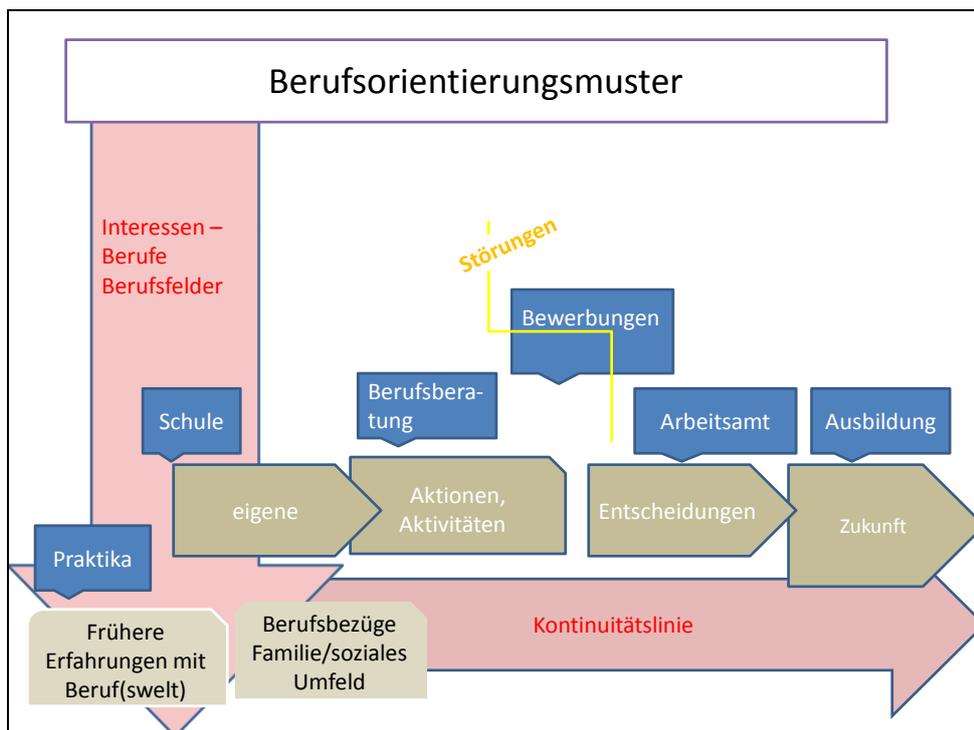


Abbildung 9: Schema zur Strukturierung von Berufsorientierungsprozessen

Es wurden 40 Interviews auf diese Weise ausgewertet; ihre Auswahl folgte nach den Kriterien Beruf und Geschlecht sowie nach dem Kriterium ‚auffallende Besonderheiten‘. Die Berufsorientierungsmuster bilden die Grundlage der folgenden kontrastierenden Vergleiche, aus denen sich Berufsorientierungstypen herauskristallisieren. Den folgenden Beschreibungen der einzelnen Berufsorientierungstypen wird zur Illustration jeweils ein Berufsorientie-

rungsprozess mit einer Kurzbiografie und der graphischen Darstellung als Berufsorientierungsmuster angefügt.

4.2.2 Berufsorientierungstypen

Für die kontrastierenden Vergleiche wurde zunächst mit den bereits vorliegenden und graphisch umgesetzten biographischen Rekonstruktionen gearbeitet. Sie wurden quasi nebeneinander gelegt und auf Ähnlichkeiten, Unterschiede und Besonderheiten hin mit einander verglichen. Dabei lag der Fokus zunächst auf den biographischen Präsentationen der Befragten, unabhängig von ihrem derzeitigen Ausbildungsberuf, um das jeweilig Typische der Berufsorientierungsprozesse herausarbeiten zu können und den Blick gerade nicht durch den aktuellen Ausbildungsberuf selbst einzuschränken. Aus diesen kontrastierenden Vergleichen erfolgte die Typenbildung anhand von drei Analysekategorien³, die die zentralen Aspekte des oben genannten Konzepts von Berufsorientierung einfangen, nämlich „Individuierung“, „soziale Einbettung“ und „Anerkennung“ als Entwicklungsthemen, die im Berufsorientierungsprozess von jungen Menschen bearbeitet werden (s. Kap. 4.2.1).

Die Analysekategorien bei der Typenbildung sind:

Fokus: Was haben die Befragten vor Augen, was ist ihr Fokus? (z.B. ein Beruf mit einer dazugehörigen sozialen Figur, konkrete Personen mit Vorbildcharakter, ein Berufsfeld, eine Tätigkeit)

Individuelle Bedeutung/Verbindung: Was verbinden die Personen mit dem Beruf/dem Berufsfeld/der Tätigkeit und was verbindet sie damit? (z.B. Tätigkeiten, Erlebnisse, Erwartungen)

Soziale Einbettung/Anerkennung/Zugehörigkeit: In welcher Form streben die Befragten soziale Einbettung im Berufsleben an? (z.B. einen Platz finden, soziale Verankerung, eine Bedeutung/Beziehung haben)

Im Ergebnis kristallisierten sich vier Typen heraus (s. Tabelle 2):

	Typ I	Typ II	Typ III	Typ IV
Fokus	Beruf	Berufsfeld / Branche / Gegenstands- bereich	Noch nicht kon- kretisiert / offen / noch in Arbeit	Ausprobieren
Individuelle Ver- bindung	Ausgeprägte Interessen und Präferenzen in sich	Ausgeprägte Interessen und Präferenzen in sich	Interessen finden in der Außenwelt	Interesse durch tätige Auseinander- setzung mit der Außenwelt finden
	Kompetenz- erfahrung als Grundlage	Kompetenz- erfahrung als Grundlage	Kompetenz- erfahrung gewin- nen	Kompetenz- erfahrung gewin- nen
Soziale Einbettung	Individuelle Bedeutung als Person	Individuelle Bedeutung als Person	Einen Platz finden	Einen Platz finden
	Beziehung stif- tend / fördernd	Beziehung stif- tend / fördernd	Jemand werden	Etwas tun können

Tabelle 2: Berufsorientierungstypen

³ Die Typenbildung orientiert sich an Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975 und Rosenthal 2005.

Mit dem Blick darauf, welchem herausgearbeiteten Berufsorientierungstypus der jeweilige Fall zugeordnet werden kann, wurden alle Interviews analysiert. Dabei wurden schließlich auch die Aspekte Beruf und Geschlecht mit einbezogen, so dass die Verteilung der Typen nach Geschlecht, Beruf sowie nach Geschlecht und Beruf gezeigt werden kann (s. Kap. 4.2.3)

Beschreibung der Typen

Personen vom Typ I sind auf einen bestimmten Beruf fokussiert, womit eine Verkörperung durch eine bestimmte Berufsfigur verbunden ist. Diese stellt für die junge Frau/den jungen Mann ein Vorbild oder ein Ideal dar, sie erkennen sich darin wieder oder identifizieren sich mit der Berufsfigur. Nicht selten gibt es im näheren Umfeld eine oder mehrere Personen, in denen diese Berufsfigur repräsentiert ist. Personen dieses Typs entwickeln häufig eine Verbindung zum angestrebten Beruf durch positive Erlebnisse in dem sozialen Umfeld, in dem die Figur vorkommt.

Sie besitzen meist ausgeprägte Interessen und Präferenzen, die dem Wesen bzw. dem Tätigkeitsspektrum des Berufs entsprechen. Die Personen haben mit dem gewünschten Beruf Kontakt durch Praktika oder Probearbeiten oder sie haben im privaten Umfeld berufsnahe Tätigkeiten ausgeübt und sich dabei als kompetent erlebt.

Personen des Typs I erfahren sowohl im Verlauf ihrer Berufsorientierung als auch nach Aufnahme ihrer Ausbildung Unterstützung durch Menschen aus ihrem Umfeld. Ihr Wunschberuf und auch der Weg dorthin sind für sie beziehungsstiftend und beziehungsfördernd. Er bietet die Möglichkeit, einen festen Platz in einem bestimmten beruflichen und sozialen Setting einzunehmen und so auch als Person individuelle Bedeutung zu gewinnen.

Wenn es, aus welchen Gründen auch immer, nicht möglich ist, dass sie im gewünschten Beruf eine Ausbildung beginnen, versuchen sie, an wesentlichen Elementen ihrer Berufsvorstellung festzuhalten und sie in einem alternativen Ausbildungsberuf zu verwirklichen.

Beispiel Typ I

Eine junge Frau möchte Erzieherin werden, als Interessen nennt sie ‚Kinder‘ oder ‚Medizin‘. Während ihrer Schulzeit macht sie eigeninitiativ ein längeres Praktikum im Kindergarten. Als sie ihre schulischen Ziele nicht erreicht und schließlich die Hauptschule ohne Abschluss verlässt, beginnt sie in der Kfz-Werkstatt des Vaters mitzuarbeiten und erwirbt gleichzeitig erst ihren Haupt- und dann den Realschulabschluss. Nun hätte sie die Voraussetzungen, um ihren Berufswunsch umzusetzen, jedoch traut sie es sich nicht mehr zu, weil sie glaubt, dass inzwischen für den Beruf der Erzieherin das Abitur erforderlich sei. Sie überlegt, in Richtung Kfz zu gehen und später die Werkstatt des Vaters zu übernehmen, verwirft den Gedanken aber wieder, weil es für sie als Frau nicht das Richtige wäre. Sie folgt nun dem Rat der Schwester, eine Ausbildung als Medizinische Fachangestellte zu wählen. Ihre zahlreichen Bewerbungen bleiben aber ohne Erfolg. Schließlich entdeckt die Mutter das Ausbildungsangebot einer Kinderarztpraxis, bei der sie mit ihrer Bewerbung schließlich angenommen wird. Sie hat, wie in ihrem Wunschberuf, mit Kindern zu tun und greift auf ihr Interesse an Medizin, das durch die Berufe von Mutter und Schwester in der Familie präsent ist, zurück (s. Abbildung 10).

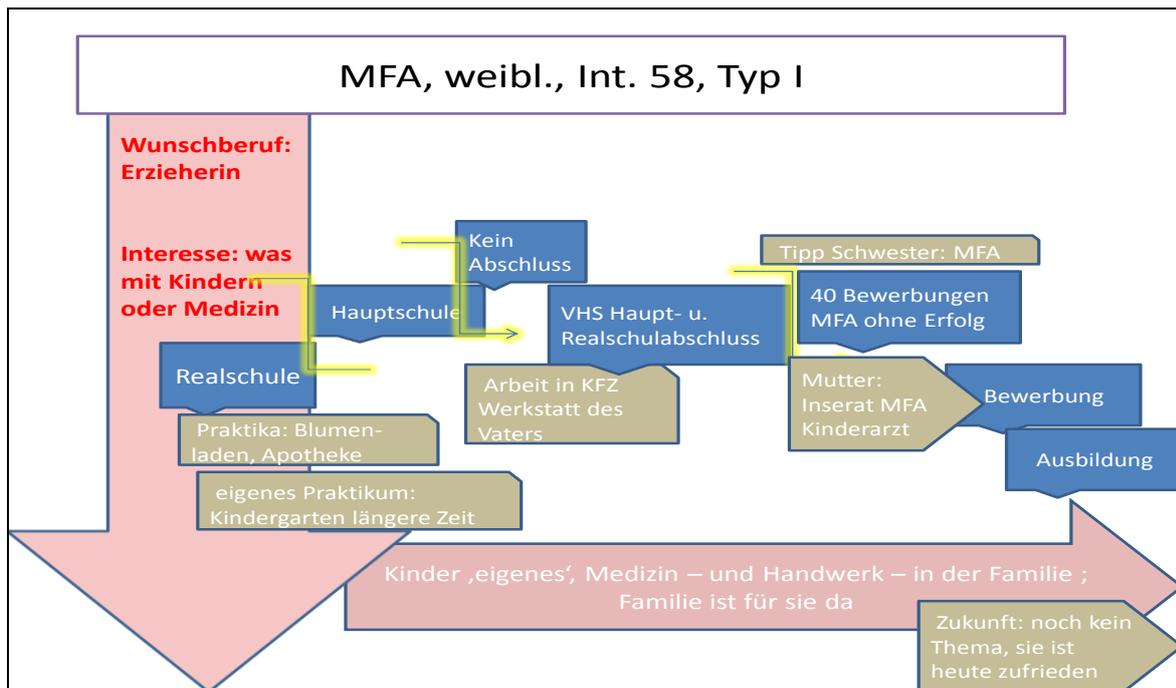


Abbildung 10: Beispiel für Berufsorientierungsprozess des Typs I

Personen vom Typ II haben ein bestimmtes Berufsfeld bzw. eine Branche vor Augen, in dem oder in der sie arbeiten wollen oder auch einen bestimmten Gegenstandsbereich, mit dem sie sich beruflich auseinandersetzen möchten und in dem sie sich selbst sehen. Häufig gibt es in der Familie oder im näheren sozialen Umfeld Personen, die in diesem Berufsfeld oder in dieser Branche arbeiten.

Sie verfügen über ausgeprägte Interessen, Talente und oft auch Fähigkeiten, die diesem Berufsfeld entsprechen. Sie haben oft schon während ihrer Schulzeit durch Praktika oder Aushilfsarbeiten Erfahrungen im gewünschten Bereich gesammelt und sich als kompetent erlebt. Sie können auch im Familienkontext in entsprechende Tätigkeiten eingebunden worden sein und dadurch Kompetenzerfahrungen gewonnen haben.

Personen des Typs II werden nicht selten bei ihrer Suche nach dem gewünschten Ausbildungsplatz von Menschen unterstützt, die bereits in der angestrebten Branche oder dem angestrebten Berufsfeld tätig sind oder die mit dem sie interessierenden Gegenstand zu tun haben. Das gewünschte Berufsfeld oder der interessierende Gegenstandsbereich sind beziehungsstiftend und beziehungsfördernd; sie bieten ihnen die Möglichkeit, als individuelle Person Teil eines bestimmten sozialen Settings sein.

Wenn es ihnen nicht gelingt, im angestrebten Berufsfeld einen Ausbildungsplatz zu finden, nehmen sie Alternativen an, in denen sie einige ihnen wichtige Berufselemente erkennen oder zu denen sie einen biographischen Bezug herstellen können.

Beispiel Typ II

Ein junger Mann beschäftigt sich bereits als Kind mit seinem eigenen Rechner und nennt als seine beruflichen Interessen ‚Computer, Software, Hardware‘. Während der Schulzeit verbinden ihn seine Interessen mit seinem Freundeskreis. Nach der Realschule besucht er ein kaufmännisches Berufskolleg und bewirbt sich als Informatikkaufmann und für andere kaufmännische Berufe. Für seine Ausbildung wählt er einen nahegelegenen Betrieb, in dem be-

reits Bekannte von ihm arbeiten. Dass Computer für ihn Gemeinschaft bedeutet, setzt er – wie in seiner Schulzeit – nun auch durch die Wahl des Ausbildungsbetriebs um. Die Ausbildung ist die Basis seiner Zukunftsvorstellungen – er möchte sich weiterbilden, vielleicht die Fachhochschulreife erwerben und studieren (s. Abbildung 11).

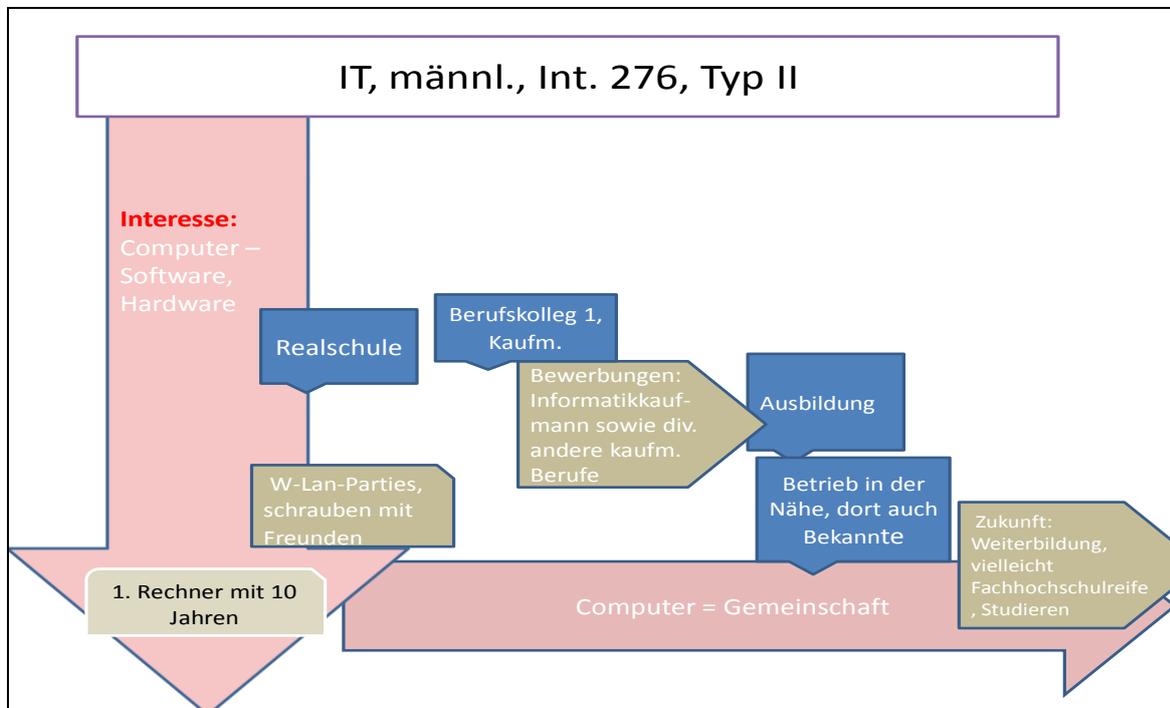


Abbildung 11: Beispiel für Berufsorientierungsprozess des Typs II

Personen vom Typ III haben bis zum Ende ihrer Schulzeit für sich selbst noch keine konkrete Vorstellung über ‚ihren‘ Beruf oder ‚ihr‘ Berufsfeld ausformuliert. Wenn sie ein z.T. sehr unterschiedliches Spektrum an beruflichen Interessen nennen, so scheinen diese ihrem Berufsorientierungsprozess keine Richtung zu geben. Vielmehr ist für sie noch offen, in welche Richtung es sie letztendlich verschlagen wird. Sie begeben sich am Ende der Schulzeit auf die Suche danach, was zu ihnen passen könnte und welche Möglichkeiten sich ihnen bieten. Sie finden ihre beruflichen Interessen eher durch Anregungen, Erlebnisse oder Ereignisse in der Außenwelt.

Personen vom Typ III beginnen ihre Kompetenzerfahrungen erst dann zu erwerben, wenn sie den für sie richtigen Platz gefunden haben.

Häufig begleiten und unterstützen Personen aus der Familie oder dem Freundeskreis sie auf ihrem Weg und bei der Entdeckung ihrer Talente und Berufsinteressen und deren Konkretisierung. Hier finden sich, ebenso wie später bei einer Ausbildung, wesentliche Aspekte sozialer Beziehungen.

Erkennen sie sich in einer Tätigkeit oder einer bestimmten beruflichen Umgebung wieder, gibt es dem Berufsorientierungsprozess dieser Personen eine bestimmte Richtung und sie ergreifen sich ihnen bietende Gelegenheiten, eine Ausbildung zu beginnen. Es ist für sie wichtig, dass die Ausbildung einen für sie passenden Ort und eine soziale Einbettung bietet, so dass sie ‚jemand‘ werden können.

Beispiel Typ III

Eine junge Frau hat verschiedene Berufsvorstellungen im Bereich ‚Kaufleute‘ und ‚Erzieherin‘, die für sie selbst aber eher vage bleiben. Eigentlich, so sagt sie, wusste sie gar nicht, was sie machen sollte. Es hilft ihr nicht, darauf eine Antwort zu finden, als die Berufsberatung mit ihr eine Kartei offener Ausbildungsstellen anlegt, denn ihre zahlreichen Bewerbungen führen zwar zu einigen Vorstellungsgesprächen, nicht jedoch zu einer Ausbildungsstelle. Schließlich vermittelt der Vater, dass sie im Geschäft eines Freundes erst aushilft und dann eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel beginnt. Für die junge Frau ist es eine pragmatische Entscheidung, um überhaupt eine Ausbildung zu bekommen. Ihre Perspektive liegt darauf, sich zu entfalten und sie ist davon überzeugt, dass sie dazu das Richtige – erst einmal außerhalb von Ausbildung – bereits gefunden hat: Sie ‚studiert‘, wie sie es nennt, in ihrer Freizeit auf eigene Kosten, um Verhaltenstherapeutin für Pferde zu werden, denn sie arbeitet gern mit Tieren. Sie kann sich in der Ausbildung nicht entfalten, aber diese bietet ihr die Möglichkeit, in der Freizeit ihre Interessen zu konkretisieren (s. Abbildung 12).

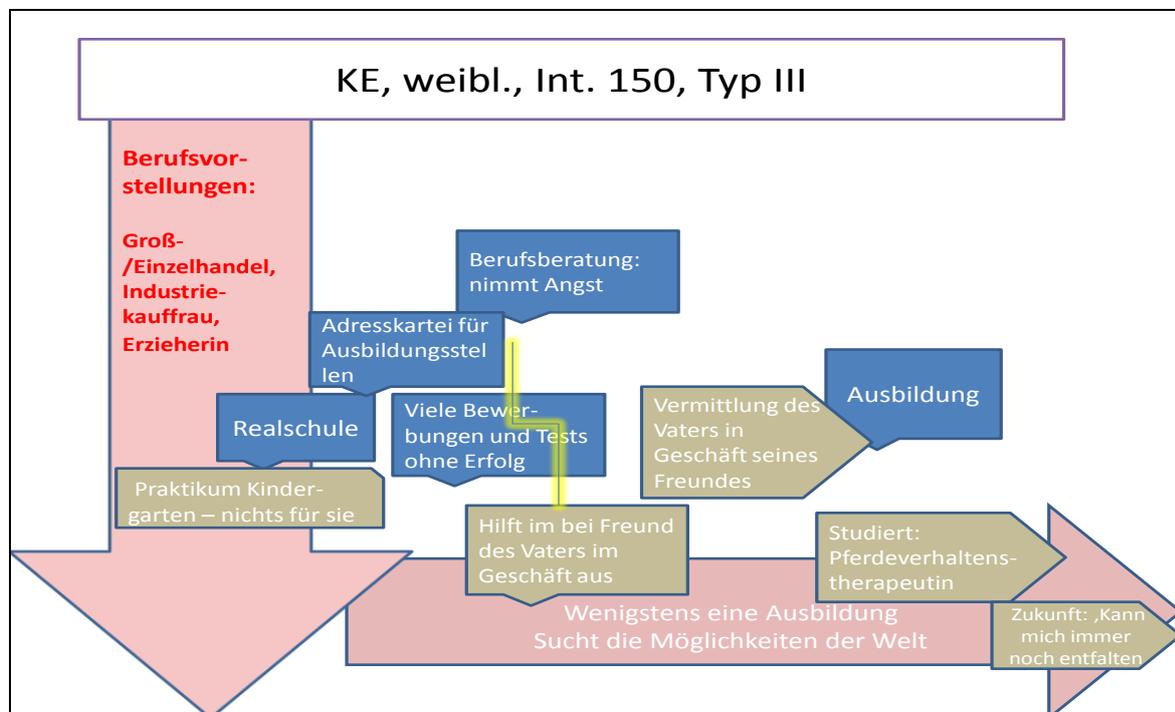


Abbildung 12: Beispiel für Berufsorientierungsprozess des Typs III

Personen vom Typ IV haben meist unterschiedliche Vorstellungen von Berufen oder Berufsfeldern, für die sie sich interessieren könnten, ohne zum Ende ihrer Schulzeit schon festgelegt zu sein. Ihr Berufsorientierungsprozess wird dadurch strukturiert, dass sie ihre beruflichen Interessen und Neigungen, die dann ihre Berufswahl begründen, durch die tätige Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt herausfinden. Dabei entwickeln sie viel Eigeninitiative und erhalten dadurch Unterstützung auch im weiteren sozialen Umfeld.

Ihr Vorgehen bei der Entdeckung ihrer Talente und der Entwicklung von Vorstellungen darüber, was sie später einmal machen wollen – und was nicht – ist ebenso praktischer Natur wie später die konkrete Ausbildungsplatzsuche. Dabei folgen sie oftmals unterschiedlichen beruflichen Richtungen, sammeln Erfahrungen häufig durch Praktika, Ferienjobs oder auch Mithilfe im elterlichen Betrieb oder Familienumfeld. Personen dieses Typs gewinnen vielfältige

Kompetenzerfahrungen, die Grundlagen ihrer Entscheidungen für den einen oder anderen beruflichen Weg werden.

Sie streben nicht unbedingt eine bestimmte Position an, vielmehr bestimmen sie sich selbst darüber, dass sie etwas Bestimmtes *tun können* und streben damit soziale Einbettung an ihrem Platz in der Berufswelt an.

Beispiel Typ IV

Eine junge Frau hat unterschiedliche Interessen: Sport und Technisches ganz allgemein; Fotografin bezeichnet sie als ihren Traumberuf. Für die heutige IT-Systemkauffrau ist auf dem Gymnasium gerade das Fach IT das Handicap; sie wechselt deswegen auf die Realschule und hat hier in diesem Fach gute Noten. Mit Praktika in verschiedensten Bereichen und Berufen probiert sie aus, was zu ihr passen könnte, schreibt verschiedene Bewerbungen und wählt aus den zuerst eingehenden Einladungen zu Vorstellungsgesprächen einen Ausbildungsplatz aus. Sie ist von der Ausbildung in dem Betrieb jedoch enttäuscht, hat Probleme mit dem Ausbilder und fühlt sich an einem eintönigen Platz eingesetzt. Sie bleibt mit dem Gefühl zurück, dass sie nur halbe Sachen mache und ihr Vorkenntnisse fehlten. Sie berät gemeinsam mit einer Freundin und ihrer Mutter, wie sie ihre Situation verbessern könnte. Sie denkt daran, diese Ausbildung abzubrechen und einen Neustart in einem anderen Beruf zu wagen oder zu versuchen, den Betrieb zu wechseln. Damit würde sie in gewisser Weise ihr Erfolgsmuster aus der Schulzeit - durch Wechsel zu besseren Ergebnissen zu kommen - wiederholen und vielleicht wieder zu der Erfahrung kommen, dass sie etwas kann (s. Abbildung 13).

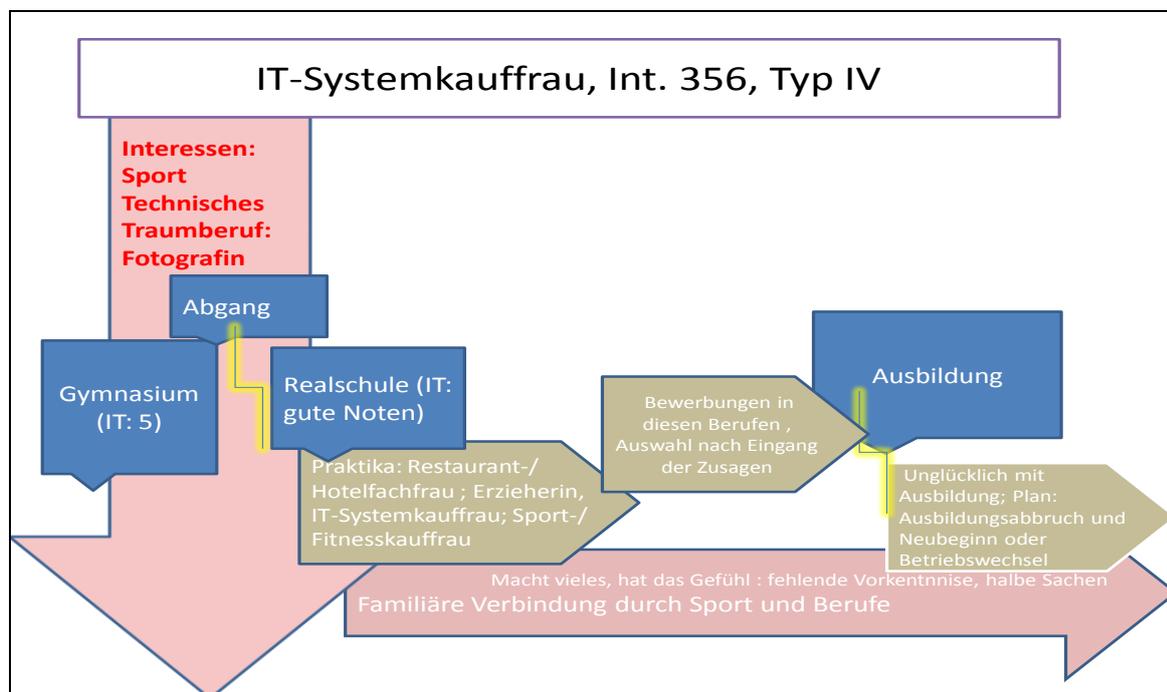


Abbildung 13: Beispiel für Berufsorientierungsprozess des Typs IV

4.2.3 Typverteilung nach Berufen und nach Geschlecht

Nachdem mit dem Konzept der Berufsorientierungsmuster die „individuelle Handschrift“ von Berufsorientierungsprozessen eingefangen worden war ist durch die Bildung der Berufsorientierungstypen eine Verallgemeinerungsebene erreicht worden, von der aus es wieder-

rum interessant ist, auf die Verteilung der Typen nach Berufen und Geschlecht zu sehen und so wiederum Verbindungen zu individuellen Aspekten von Berufsorientierungsprozessen herzustellen.

Eine Frage war, ob sich auch bei den Berufsorientierungstypen - so wie im quantitativen Teil der Untersuchung - zeigen würde, dass die Berufsorientierungen junger Frauen und junger Männer im Vergleich mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede aufweisen. Tatsächlich ist das bei der Typverteilung nach Geschlecht etwas anders (s. Abb. 14): Frauen sind stärker beim Typ I vertreten – Fokus auf einen Beruf – Männer stärker beim Typ III – Fokus darauf, das Passende noch zu finden.

Hier bieten sich zwei unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten an: Es könnte sein, dass junge Frauen zielgerichteter sind als junge Männer. Es könnte aber auch sein, dass Frauen den Blick stärker auf ein ihnen sicher scheinendes Spektrum beruflicher Möglichkeiten richten, während junge Männer eher davon ausgehen, dass ihre beruflichen Möglichkeiten nicht eingegrenzt sind und sie schon etwas finden werden.

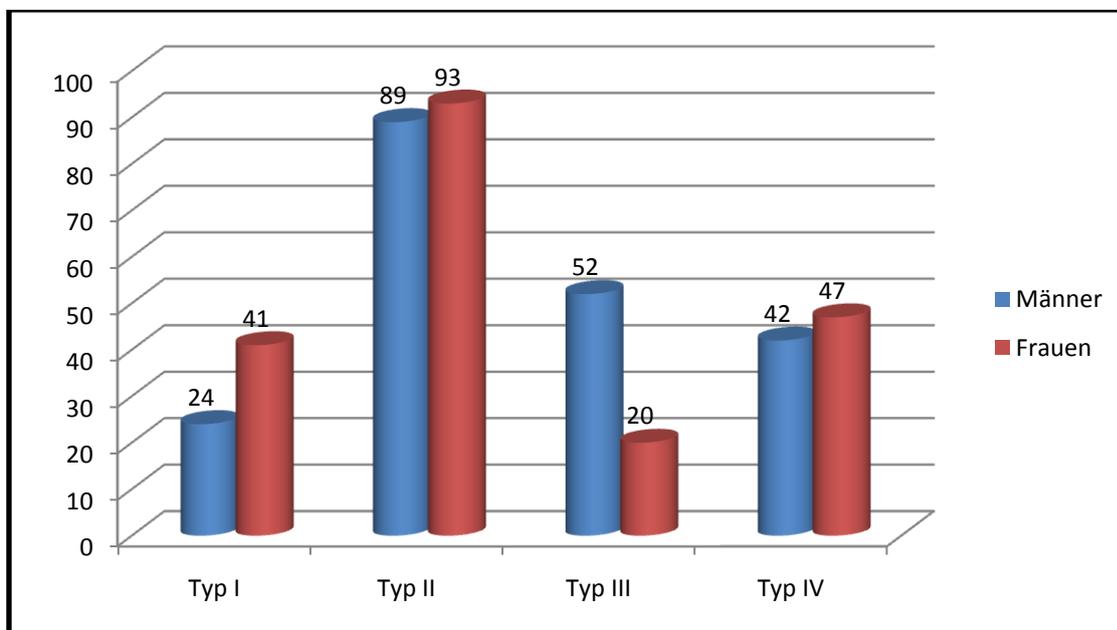


Abbildung 14: Typverteilung nach Geschlecht

Eine weitere Frage war, wie die Typverteilung auf die vier Berufe mit ihren unterschiedlichen Besetzungen durch Frauen und Männer aussieht (s. Abb. 15). Es zeigte sich, dass, bis auf den Beruf der Kaufleute im Einzelhandel, der Typ II – also ein Fokus bei der Berufsorientierung auf ein Berufsfeld, eine Branche oder einen Gegenstandsbereich – am häufigsten vertreten und bei den IT-Systemkaufleuten besonders stark ausgeprägt ist. Typ IV, bei dem der Fokus bei der Berufsorientierung auf dem ‚Ausprobieren‘ liegt, ist am seltensten bei den Informatikkaufleuten/IT-Systemkaufleuten und am häufigsten bei den Kaufleuten im Einzelhandel zu finden. Der Typ III - Orientierungsprozesse, bei denen noch viel offen ist und deren Fokus darauf liegt, draußen in der Welt etwas Passendes zu finden, ist wiederum bei den Kaufleuten im Einzelhandel am häufigsten vertreten, aber auch bei den Medizinischen Fachangestellten deutlich ausgeprägt, eher selten hingegen findet er sich bei den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen. Bei diesen wiederum ist der Typ I – bei dem der Fokus auf einen bestimmten Beruf gerichtet ist – deutlich häufiger zu finden als in den drei anderen Berufen.

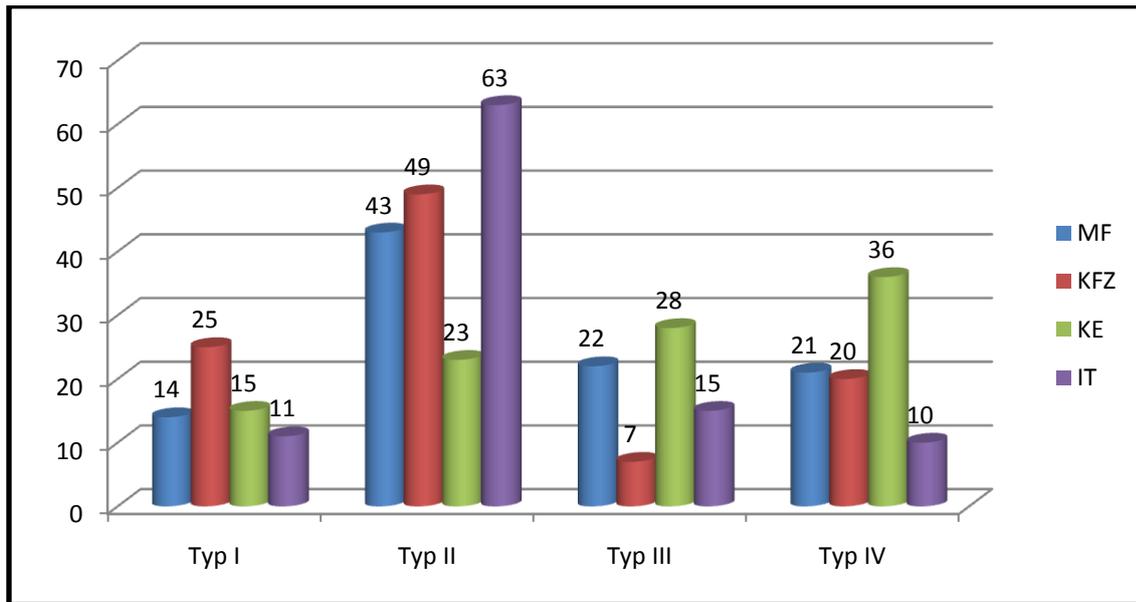


Abbildung 15: Typverteilung nach Berufen

Dieses Ergebnis wirft die Fragen auf: Verbirgt sich hinter dieser Verteilung etwas Typisches für die Berufsorientierungsprozesse, das junge Männer oder junge Frauen in einen der vier Berufe führt? Gibt es etwas Besonderes in Bezug auf die Kfz-Mechatronikerinnen und die männlichen Medizinischen Fachangestellten?

Während beim Beruf Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin bei allen vier Typen Männer und Frauen gleich häufig vertreten sind, ist das bei den Medizinischen Fachangestellten etwas anders: Hier gibt es mehr Frauen beim Berufsorientierungstyp I und mehr Männer beim Berufsorientierungstyp III. Dieser Befund kann auch im Zusammenhang damit stehen, dass unter den befragten männlichen Auszubildenden bei den Medizinischen Fachangestellten besonders viele zu finden sind, deren Berufsorientierungsprozesse Berufswechsel – sei es durch Abbruch einer ersten Ausbildung, durch eine zweite Berufsausbildung oder Studienabbruch - aufweisen. (zum Thema Berufswechsel s. S. 25 und Abb. 18)

Bei den Kaufleuten im Einzelhandel hingegen fällt als erstes auf, dass hier die meisten Frauen des Berufsorientierungstyps IV zu finden sind, bei dem das praktische Ausprobieren den Berufsorientierungsprozess strukturiert (s. Abb. 17). Die männlichen Auszubildenden im Beruf der Einzelhandelskaufleute sind hier ebenfalls häufig vertreten, stärker jedoch beim Berufsorientierungstyp III, dessen Fokus darauf liegt, das Passende für sich in der Welt zu finden. Weniger häufig als in den anderen drei Berufen sind weibliche und männliche Auszubildende bei den Einzelhandelskaufleuten beim Typ II zu finden, bei denjenigen also, die sich auf ein Berufsfeld, eine Branche oder einen Gegenstandsbereich fokussieren. Beim Typ I sind auch hier etwas mehr Frauen als Männer zu verzeichnen. Etwas deutlicher ausgeprägt ist das auch bei den IT-Systemkaufleuten/Informatikkaufleuten der Fall. Das wiederum ist der Beruf, in dem die befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden sich am häufigsten auf ein Berufsfeld, eine Branche oder einen Gegenstandsbereich fokussiert haben und die die höchsten Werte beim Typ II zeigen. Bei Typ III und bei Typ IV sind bei diesem Beruf etwas mehr Männer als Frauen vertreten.

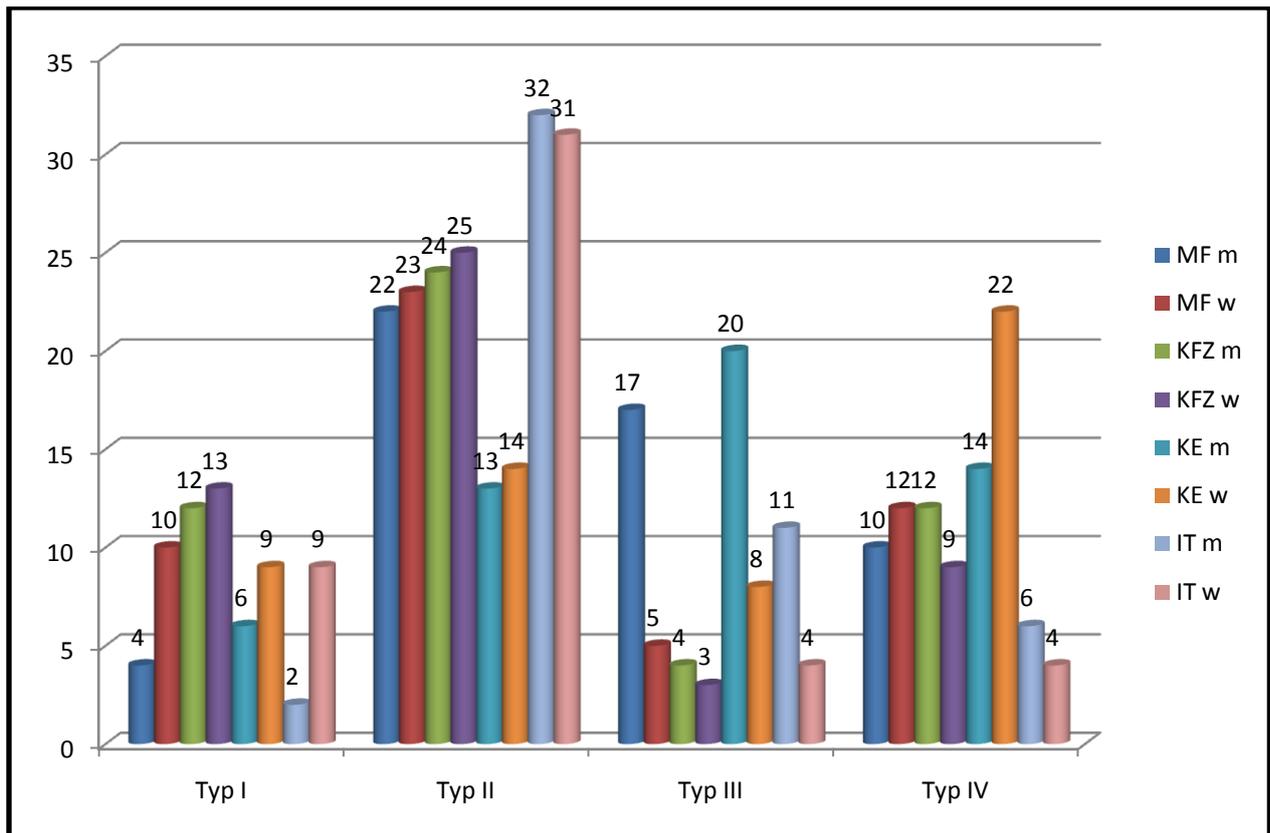


Abbildung 17: Verteilung der Typen auf Berufe und nach Geschlecht

Die Verteilung der Berufsorientierungstypen nach Beruf und Geschlecht zeigt also berufsbezogen einige Unterschiede. Auffallend ist vor allem die starke Ausprägung des Berufsorientierungstyps III bei den männlichen Medizinischen Fachangestellten, den Kaufleuten im Einzelhandel und den IT-Systemkaufleuten/Informatikkaufleuten sowie die ebenfalls starke Ausprägung des Berufsorientierungstyps IV bei den weiblichen Kaufleuten im Einzelhandel. Es treten jedoch auch auffallende Ähnlichkeiten hervor, nämlich bei der Beteiligung von Frauen und Männern an den Berufsorientierungstypen II und IV. Insgesamt betrachtet zeigt die Typverteilung, dass weder in Bezug auf junge Frauen noch in Bezug auf junge Männer gesagt werden kann, dass das dominante Element ihrer Berufsorientierung, wie oft vermutet wird, „DER Traumberuf“ ist.

Hingegen sind gut ein Fünftel der Berufsorientierungsprozesse der vorliegenden Untersuchung durch Berufswechsel und Studienabbrüche gekennzeichnet. Dieser Befund unterstreicht einerseits das Individuelle und durchaus nicht immer Geradlinige von Berufsorientierungsprozessen, andererseits aber auch, dass diese Prozesse oftmals gestört werden – etwa durch Krankheit, Wohnortwechsel, fehlende Ausbildungsplatzangebote oder auch dadurch, dass unpassende Ausbildungsbedingungen und Berufsanforderungen erst durch praktische Erfahrung erkannt werden. Die Phänomene „Berufswechsel“ – sei es durch Ausbildungsabbruch oder durch eine zweite Ausbildung – und „Studienabbruch“ mit anschließendem Übergang in eine duale Berufsausbildung finden sich doppelt so häufig bei den männlichen wie bei den weiblichen Auszubildenden, und das, wie bereits genannt, auffallend häufig bei den Medizinischen Fachangestellten, bei denen auch die Studienabbrecher häufiger als die Studienabbrecherinnen zu finden sind. Das ist ebenfalls bei den Informatikkaufleuten/IT-Systemkaufleuten der Fall. In diesen Ausbildungsberufen finden sich jedoch mehr junge Frauen als junge Männer, die einen Beruf gewechselt haben. Bei den Kaufleuten im Einzelhandel fanden sich keine Studienabbrüche.

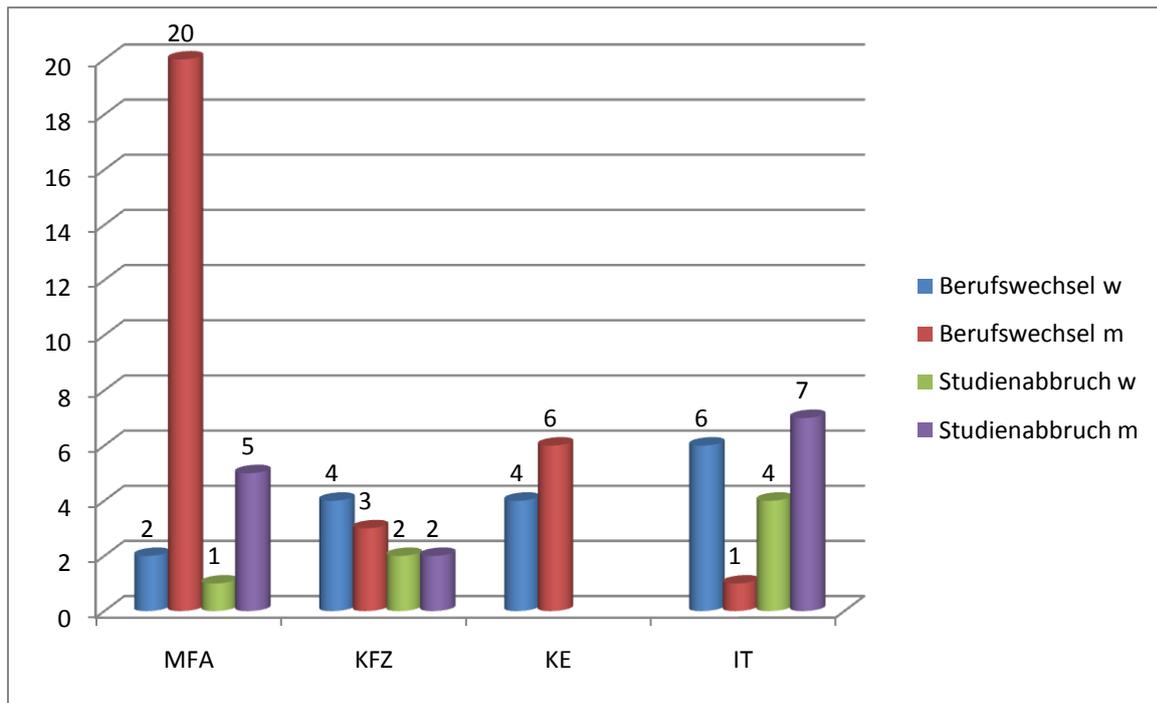


Abbildung18: Berufswechsel und Studienabbrüche nach Geschlecht

4.2.4 Männer-Frauen-Beruf – Erfahrungen in der Ausbildung

Unter der Annahme, dass der Prozess der Berufsorientierung sich in die Ausbildungszeit hinein erstreckt und auch durch Erfahrungen als Frauen und Männer in der Berufswelt weiter ausgeprägt wird, stellen sich folgende Fragen:

- Wie wird das Thema Frauen-Männer-Beruf aus der Sicht der Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule kommuniziert?
- Welche Erfahrungen machen die jungen Frauen und jungen Männer mit Geschlechterbezügen während der Ausbildung?
- Welche Bedeutung messen sie diesen Erfahrungen im Hinblick auf ihre Berufsorientierung und ihre Berufswahl bei?

Unter den Aspekten ‚Wie wird über Männer und Frauen kommuniziert?‘ und ‚Wie klappt die Kommunikation zwischen Frauen und Männern?‘ zeichnen sich in den Äußerungen der Auszubildenden zwei Schwerpunkte:

- ~ Atmosphärisches über geschlechtshomogene und gemischte Teams sowie
- ~ Reaktionen auf Mann bzw. Frau als Minderheit bzw. als Einzelne.

Atmosphärisches über geschlechtshomogene und gemischte Teams

Die Präferenz der Befragten liegt eindeutig darauf, in gemischten Teams zu arbeiten und zu lernen. Sie empfinden die Atmosphäre in solchen Teams als entspannter und interessanter. Männer werden in frauendominierten Bereichen und Frauen in männerdominierten Bereichen als ausgleichender Pol oder auch als stresslindernd erfahren. Geht es um unterschiedliche Verhaltenskomponenten, die in die Arbeitssituation eingebracht werden, so werden Frauen als kunden- oder auch patientenorientierter charakterisiert: Sie seien höflicher, entgegenkommender, geduldiger, „gelassener auch mit aggressiven Kunden“, hilfsbereiter, gutmütiger, allerdings auch nachtragender und weniger stressresistent als Männer. Männer seien eher unkomplizierter, sie würden sich untereinander schneller versöhnen, würden al-

lerdings bei Konfrontationen mit Kundinnen und Kunden oder Kolleginnen und Kollegen eher „schnauzen“ oder „motzig sein“, bei Stress „seltener ausrasten“, sondern sich eher zurückziehen.

Reaktionen auf Mann oder Frau als Minderheit bzw. als Einzelne

Unter geschlechtsbezogenen Aspekten hat die Frage, wie Situationen im Ausbildungsalltag, in denen Männer oder Frauen in der Minderheit oder einzeln sind, gestaltet werden, für die Reflexion und Bewertung der beruflichen Orientierung und der Berufswahl Bedeutung. Neugier und Interesse ziehen im Allgemeinen vor allem Auszubildende auf sich, die einen vom jeweils anderen Geschlecht dominierten Ausbildungsberuf wählen. In der vorliegenden Untersuchung sind hier sicher die Kfz-Mechatronikerinnen und die männlichen Medizinischen Fachangestellten herausgehoben, weil die Wahl eines dieser Berufe sehr stark mit der individuellen Geschlechtsidentität in Verbindung gebracht wird. Jedoch finden sich auch in den beiden Mischberufen der Erhebung diese Thematiken in den Erfahrungen von Auszubildenden. Für die einzelnen Auszubildenden wird es immer dann besonders schwierig, wenn Ablehnung, Ablehnung oder Unterdrückung die Situation bestimmen. Da sehen sich weibliche Auszubildende in der Werkstatt „zu Putzfrauen gemacht“ und müssen es durchstehen, wenn sie erst einmal „fertig gemacht“ werden bis sie schließlich doch akzeptiert werden. Weiter wird berichtet, dass eine einzelne weibliche Auszubildende von den männlichen IT-Kollegen so lange als „doof“ dargestellt wurde, bis sie schließlich aufgab und kündigte. Leichter, wenngleich oft auch verletzend, sind Situationsarrangements, in denen Witze, Neckereien und Sprüche die Situation kennzeichnen. Dabei geht es um „Männerwitze“, um frauenfeindliche Witze und um „dumme Sprüche“ durch die die weiblichen Auszubildenden als Frau abgestempelt werden. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die weiblichen Auszubildenden eigene Strategien im Umgang mit diesen Situationen entwickeln: Nach einiger Zeit lachen sie darüber, sie setzen sich zur Wehr, lassen sich nichts gefallen oder sie beweisen sich. Einige der jungen Frauen stellen auch fest, dass es durchaus Chefs gibt, die ihnen Rückendeckung geben und dafür sorgen, dass sie akzeptiert werden. Die weiblichen Auszubildenden gestalten also vor allem durch ihren Grad an Selbstbewusstsein ihre Ausbildungssituation mit, wenn sie in der Minderheit oder Einzelne sind.

Als Einzelne haben vor allem männliche Auszubildende in der Berufsschule das Gefühl aus der Kommunikation der Frauen ausgeschlossen zu sein und dass ihnen jemand mit „derselben Wellenlänge“ fehlt, mit dem sie reden könnten. Die einzelnen weiblichen Auszubildenden hingegen haben in der Kommunikation mit Männern weniger Probleme. .

Insgesamt scheint es so, als hätten es die wenigen männlichen Auszubildenden in den frauendominierten Bereichen leichter als die wenigen weiblichen Auszubildenden in den männerdominierten Bereichen. Eine Medizinische Fachangestellte dazu: „Frauen nehmen Männer besser auf als umgekehrt.“ Zu einer solchen Erkenntnis kommt auch eine andere Auszubildendenbefragung für den Beruf der Friseurin/Friseurinnen: „Während die männlichen Auszubildenden in weiblich dominierten Bereichen wie dem Friseurhandwerk von den Kunden – so die Einschätzung verschiedener Friseurinnen – besonders geschätzt werden, und dementsprechend relativ häufig problemlos einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz finden, sehen sich andersrum junge Frauen in männlich dominierten Berufen eher Hindernissen gegenüber.“ (Westdeutscher Handwerkskammertag 2006, S. 21). Auch im Ausbildungsalltag werden Vorteile eher bei den männlichen Minderheiten, Nachteile eher bei den weiblichen Minderheiten registriert: „Insgesamt ist es auffällig, dass Männer in frauendominierten Berufen gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen Vorteile genießen. So erhalten sie im Friseursalon insbesondere bei Kundinnen viel Anerkennung. Frauen müssen sich demgegenüber häufiger

in männlich dominierten Berufen mit ihren Kollegen und deren Gewohnheiten arrangieren. Der raue Umgangston, sexistische Gespräche unter Männern, Pin up Girls an der Wand sind nur einige Beispiele.“ (ebda., S. 21/22).

4.3 Material- und Bildanalysen

Für die Material- und Bildanalysen wurden die Internet- und Printangebote ausgewählt, die in die Auszubildendenbefragung einbezogen worden waren und vom Erscheinungsdatum her in das Blickfeld der Auszubildenden von 2009/2010 kommen konnten.

Es fällt auf, dass alle Personen, die einen Bezug zu den Jugendlichen herstellen sollen bzw. ihnen als Identifikationsangebote auf Titelseiten präsentiert werden, *junge* Leute sind. Das weist darauf, dass die Intention von Berufsorientierungskonzepten heute nicht mehr, jungen Leuten vorzugeben, was sie einmal als Erwachsene werden sollen. Vielmehr werden eher Peers und Rolemodels gezeigt, die Positives ausstrahlen, Erfolg und Leistungsfähigkeit verkörpern und in denen sich junge Frauen und junge Männer wiedererkennen können. Gezeigt werden am häufigsten junge Menschen im Beruf und in einer diesem entsprechenden Arbeitsumgebung. Nur einmal wird auf einer Titelseite ein junger Mann in einem personenbezogenen Dienstleistungsberuf gezeigt, während sich zahlreiche Darstellungen junger Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen oder mit Bezug auf Berufe aus diesen Fachgebieten auf Titelseiten finden. Daneben werden auch bekannte Personen aus der Unterhaltungsbranche – Stars aus TV, Sport und Musik – ins Blickfeld gerückt, die mit Slogans für Ausbildung stehen.

Bei den Materialien herrscht Farbenfreude vor, eher schlichte und sparsame Gestaltungen sind selten. Das gilt im Besonderen für die Internetangebote, bei denen sich lediglich ein schlichtes Angebot findet, während alle anderen in Erscheinungsform und Inhalt sehr reichhaltig sind. Sie wirken zum Teil durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Informations- und Betätigungsangeboten - Schrift, Foto, Film, Mitmachaufforderungen, Spielmöglichkeiten - etwas unübersichtlich. Durch diverse Bewegungen in Form von Aufblenden, Blitzeffekten oder das Rollieren von Infofilmangeboten wird dieser Eindruck noch verstärkt. Gerade deshalb ist zu fragen, ob etwas Spezielles eingesetzt wird, um die Aufmerksamkeit von jungen Menschen zu gewinnen. Bei den Printmedien finden sich dafür englische Redewendungen oder Wörter, Hinweise auf „Infos über Promis“, Rätsel, Buttons mit Hinweisen auf Besonderes wie z.B. „CD inside“. Auf den Internetseiten werden Akzente durch Votings, Spiele, Podcasts, Blogs, Quiz, Filme, Tests und Bewerbungstrainings gesetzt. Auch anhand dieser Aufhänger wird deutlich, dass es nicht allein darum geht die jungen Leute zu informieren, sondern auch darum, ihnen etwas zu zeigen, etwas mit ihnen zusammen anzusehen und ihnen Erlebnismöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Beruf zu bieten.

Sucht man nach Besonderheiten bei den Präsentationen von jungen Männern und jungen Frauen in den untersuchten Berufsorientierungsmaterialien, fällt der Blick auf drei Phänomene: Erstens ist das Spektrum der weiblichen Figuren, auch bezogen auf die für beide Geschlechter gedachten Materialien, sehr viel breiter als das der männlichen Figuren. Zweitens finden sich exklusiv bei den Männern Comedians – in Kombination mit Männerfußball sowie mit Comedyserien – und der Typ des Skaters, der durch die gewählten Schriftarten in Verbindung mit der Sprayerszene gebracht werden kann und für eine spezielle Ausprägung männlicher Jugendlicher im öffentlichen Raum steht. Drittens ist der Typ ‚weibliche Individualistinnen‘ vertreten, in den betrachteten Materialien als Künstlerin, Sportlerin oder auch Zugehörige zu einer Jugendszene.

Mit Blick auf die Ergebnisse aus der Auszubildendenbefragung, wonach solche Berufsorientierungsmaterialien und -angebote z.T. nicht bekannt sind und ihnen von den jungen Frauen und jungen Männern eher geringe Bedeutung für ihren Berufsorientierungsprozess beigemessen wird, kann man doch zweierlei hervorheben: Die untersuchten Materialien informieren über eine Vielzahl und sehr unterschiedliche Berufe und geben oft auch sehr lebendige Eindrücke in den tatsächlichen Berufsalltag. Sie könnten daher durchaus dazu beitragen, die eher engen Berufsspektren junger Frauen und junger Männer zu erweitern, wenn sie etwa auch im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsangebote stärker zum Einsatz gebracht werden würden.

4.4 Fazit

Im Rahmen des Projekts wurden der Wandel der Berufsorientierung junger Frauen und Veränderungen geschlechtstypischer Aspekte in Angeboten zur Berufsorientierung erforscht. Dafür wurden berufsbiographische Erzählungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden sowie ihre Angaben zu Nutzung und Bedeutung von Berufsorientierungsmaterialien und -angeboten hinsichtlich der Struktur von Berufsorientierungsprozessen analysiert und Fälle kontrastierend verglichen. Auf diese Weise konnten Ähnlichkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden und eine vorab geschlechtsbezogene Festschreibung durch eine Gegenüberstellung von Befragungsergebnissen getrennt nach Interviews mit weiblichen und männlichen Befragten vermieden werden. Deutlich wird, dass ein Wandel der Berufsorientierung junger Frauen eher durch Annäherung als durch Differenz gekennzeichnet ist, etwa, dass jungen Frauen und jungen Männern bei der Berufswahl im Wesentlichen dasselbe wichtig ist. Vergleicht man die Frauen und Männer nach Berufsorientierungstypen zeigen sich zwei Unterschiede: Mehr junge Frauen als junge Männer wissen früher und genauer was sie werden wollen und suchen praktische Erfahrungen für ihre Entscheidung; hingegen sind mehr junge Männer als junge Frauen zum Ende der Schulzeit noch damit beschäftigt, für sich das Richtige in der Berufswelt zu suchen und zu entdecken. Zu prüfen wäre, wie diese Unterschiede zu werten sind. Wenngleich es als wünschenswert angesehen werden kann, dass junge Menschen am Ende der Schulzeit klare Berufsvorstellungen haben, so kann sich hierin möglicherweise spiegeln, dass die Berufsmöglichkeiten sich für junge Frauen als eingeschränkt darstellen und sie keine zusätzlichen oder anderen Optionen durch eine weitere Erkundung der Berufswelt nach Abschluss der Schulzeit erwarten. Wenngleich es als eher problematisch gilt, wenn junge Menschen am Ende der Schulzeit noch nicht so recht wissen, was sie mal werden wollen, so wäre auch das differenziert zu betrachten: Wenn die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass in dieser Gruppe mehr junge Männer zu finden sind, so könnte sich das in aktuelle Diskussionen über spezielle Problemlagen von Jungen einpassen. Doch mag sich gerade darin, dass jemand erst dann die eigene Entdeckungsreise in die Berufswelt beginnt, auch ein Privileg spiegeln – man musste sich nicht viel früher entscheiden und sofort nach der Schule die Ausbildung antreten – oder auch die zuversichtliche Erwartung, dass es ‚dort draußen‘ das Richtige für einen geben wird. Gerade diese positive Erwartungshaltung ist, das zeigt die Untersuchung, gerade für diesen Berufsorientierungstyp charakteristisch.

Beide Aspekte sprechen vor allem dafür, Berufsorientierungsprozesse ab einem früheren Zeitpunkt systematischer zu unterstützen, und dabei jungen Frauen einen breiten Blick auf berufliche Möglichkeiten zu eröffnen und junge Männer gezielter in ihren Fähigkeiten zur Selbstwahrnehmung im Hinblick auf ihre – auch sozialen - Talente und Wünsche und deren Umsetzungsmöglichkeiten für ihre berufliche Zukunft zu stärken.

Schließlich hat sich gezeigt, dass weiterhin bestehende Typisierung und Beschreibung von Berufen als Männer- oder Frauenberufe von den Auszubildenden als überholt betrachtet werden, dass sie jedoch ihre Wirkungen als Grenzziehung zwischen männlichen und weiblichen Normalitätsmustern in ihrem sozialen Umfeld und während der Ausbildung wahrnehmen. Daher sollte in der Praxis der Berufsorientierung ein Fokus darauf gesetzt werden, Klischees und Grenzziehungen dieser Art zu erkennen und ihnen Konzepte entgegenzusetzen, die die daraus folgenden Einengungen speziell für junge Frauen, aber wie sich gezeigt hat, auch für junge Männer aufzulösen. Dass Bilder hierbei – gerade in der Mediengesellschaft – eine wichtige Rolle bei der Übermittlung von gesellschaftlichen Botschaften spielen, ist nicht von der Hand zu weisen. Wenn heute noch in Berufsorientierungsmaterialien eher Männer als Frauen mit technischen Gerätschaften, an spezialisierten industriellen Arbeitsplätzen und in Führungspositionen gezeigt werden, jedoch fast immer nur Frauen zu sehen sind, wenn es um Fürsorge, Pflege und Schönheit geht, dann geht das weit am Thema Gleichstellung, aber auch an der heutigen gesellschaftlichen Wirklichkeit vorbei. Angemessen im Sinne einer besten Unterstützung junger Menschen bei der Berufsorientierung ist es in Bild und Text zu zeigen, dass es in fast allen Bereichen und Berufen inzwischen beide Geschlechter gibt oder geben soll.

5 Zielerreichung

Das Forschungsprojekt ist abgeschlossen, der Abschlussbericht liegt hiermit vor.

6 Ausblick und Transfer

Die Untersuchung zeigt, dass junge Frauen und junge Männer gleichermaßen individuell unterschiedliche Methoden haben, das anzustreben, was sie berufsbezogen und als Verwirklichung ihrer selbst vor Augen haben. Es kann zwischen vier Berufsorientierungstypen unterschieden werden – Orientierung auf einen einzelnen Beruf, auf ein Berufsfeld/eine Branche/einen Gegenstandsbereich, auf die Entdeckung des Passenden in der Außenwelt und auf das Sammeln praktischer Erfahrungen. Aus den Untersuchungsergebnissen ist folgende Schlussfolgerung zu ziehen:

Die Wahrnehmung für diese unterschiedlichen Herangehensweisen junger Frauen und junger Männer bei ihrer Berufsorientierung sollte systematisch gestärkt werden, so dass in der Folge jeweils passende Unterstützungs- oder Begleitangebote gemacht werden können.

Aus Sicht der Auszubildenden ist das Thema Männerberufe/Frauenberufe kein primär steuerndes Element ihrer Berufsorientierung. Die jungen Frauen und die jungen Männer wissen und kritisieren gleichermaßen, dass es noch immer – meist zu Ungunsten von Frauen – ungleiche Chancenverteilungen im Berufsleben bei Karrierechancen, Bezahlung und auch bei der Berufswahl gibt. Sie werten das als ungerecht und unzeitgemäß. Ihre eigenen Erfahrungen in der Familie oder auch im Kreis ihrer Freunde und Freundinnen kennzeichnen sie als eher egalitär zwischen den Geschlechtern. Diese Erfahrungen decken sich oft nicht mit der Präsentation des Themas Frauen-Männer-Beruf im Schulunterricht oder auch in Berufsorientierungsmaterialien, die aus ihrer Sicht frühere Zeiten, aber nicht die Gegenwart beschreiben. Es entsteht das Gefühl, dass die Erwachsenen den Jugendlichen ihre eigene Sichtweise ‚aufdrücken‘ wollen und die Erfahrungen und Sichtweisen der Jugendlichen selbst nicht zur Kenntnis nehmen. Die Auszubildenden grenzen sich daher von dieser Darstellung und

Bedeutungszuweisung des Geschlechterverhältnisses gerade auch generationsbezogen ab. Zu empfehlen ist:

Die Präsentation der Geschlechterthematik sollte kritisch überprüft werden und geschlechtstypisierende Klischees sollten aus dem pädagogischen Kanon der Berufsorientierung gestrichen werden. Darüber hinaus sollte den unterschiedlichen Erfahrungswelten der jüngeren und älteren Generationen in diesem Kontext mehr Beachtung geschenkt werden.

Die Untersuchung zeigt, dass es speziell in den beiden jeweils von einem Geschlecht dominierten Berufen gut funktionierende Strategien gibt, mit dem Faktor Minderheit umzugehen. Sie ermöglichen eine zufriedenstellende Integration der jeweils wenigen oder einzelnen jungen Männer und jungen Frauen im Arbeitsalltag und in der Berufsschule. Überraschender Weise scheinen sich eher in den Mischberufen belastende Situationen für einzelne männliche oder weibliche Auszubildende zu ergeben, vor allem dann, wenn das Arbeitsklima quasi naturwüchsig geschlechtsbezogenen Wertungen und Haltungen zum Nachteil von Frauen oder Männern Raum gibt. Zu empfehlen ist:

Im Rahmen der institutionellen Berufsorientierung sollte dieses Themenfeld einen festen Platz haben. Dabei sollten nicht nur – mögliche – Probleme dargestellt werden, sondern es sollten gerade erfolgreiche Strategien von Einzelnen und von Betrieben in den Fokus gerückt werden, indem sie in die Präsentation von Berufen aufgenommen werden. So können junge Männer oder junge Frauen mit Alltagsknowhow ausgestattet werden, so dass sie sich, wenn nötig, in ihrer Ausbildung als Einzelne oder als Minderheit behaupten können, und umgekehrt auch dazu beitragen können, dass andere als Einzelne oder Minderheit einen zufriedenstellenden Ausbildungsalltag haben. Zugleich können auf diese Weise auch die guten Beispiele in Betrieben Schule machen.

Während immer wieder darauf verwiesen wird, welche große Anzahl an Berufen es doch gibt, zeigt die Untersuchung, dass den jungen Frauen und den jungen Männern ein eher enges Spektrum an Berufsmöglichkeiten überhaupt ins Blickfeld kommt. Lassen sich Berufswünsche nicht umsetzen, verfügen junge Frauen und junge Männer oft nicht über ein Spektrum an für sie ähnlich passenden alternativen Berufsmöglichkeiten.

Insbesondere fällt auf, dass gewerbliche, technische oder handwerkliche Interessen junger Frauen und soziale und helfende Interessen junger Männer bei der Unterstützung der Berufsorientierung durch Schule, Berufsberatung oder auch durch Eltern nicht genug Beachtung finden, obgleich gerade solche Interessen Wege in gute Alternativen unterstützen könnten.

Das unterstreicht die Notwendigkeit von frühzeitigen und praxisverbundenen berufsbezogenen Erkundungen mit Schülerinnen und Schülern in ihrer Lebenswelt. Dabei geht es nicht nur darum, eine breite Vielfalt an Berufen zu zeigen, sondern vor allem auch darum, dass Schüler und Schülerinnen die Möglichkeiten erkennen lernen, dass sie ihre Interessen, Talente und Wünsche in verschiedenen Berufen oder Berufsfeldern verwirklichen können. Dabei sollten gerade auch Interessen und Fähigkeiten, die nicht in das althergebrachte Geschlechterraster passen, bei jungen Frauen und jungen Männern gewürdigt und bei berufsorientierender Beratung und Begleitung in Verbindung mit beruflichen Möglichkeiten gebracht werden.

Veröffentlichungen

Eine Buchveröffentlichung aus den Projektmaterialien und -ergebnissen ist in Arbeit.

Produkte aus dem Projekt:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Frau Dr. Ulrike Struwe: BIBB-Auszubildendenbefragung, Projektstand 20.4.2010.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Frau Dr. Ulrike Struwe: Gesamtbericht zur Durchführung von 400 halbstandardisierten Interviews mit Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in ausgewählten Ausbildungsberufen. Juli 2010.

Puhlmann, Angelika, Klab, Jessica und Gutschow, Katrin: Arbeitspapier „Methodisches: Berufsorientierungstypen“. August 2010.

Aktivitäten:

Im Rahmen des Forschungsprojekts wird eine Diplomarbeit zur Berufsorientierung von KFZ-Mechatronikern/-Mechatronikerinnen an der Universität Bielefeld fachlich betreut.

Veröffentlichungen:

Puhlmann, Angelika: Mit Gleichstellungsstrategien gegen den Fachkräftemangel. In: FORUM Nachhaltiges Wirtschaften, Nr. 03-2009, S. 26 - 28

Puhlmann, Angelika: Von weiblichen Blaumännern zu Gender Mainstreaming zu Fachkräften der Zukunft: Frauen in der Berufsbildung. In: 40 Jahre BIBB, Bonn 2010, S. 197-207 (mit Dorothea Schemme und Gisela Pravda).

Puhlmann, Angelika: Frauen in MINT-Berufen – Perspektiven aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. In: Jahresmagazin Ingenieurwissenschaften: INGnie Frauen in Technik und Wissenschaft, Lampertheim 2010, S. 109.

Puhlmann, Angelika: Zwischen allen Stühlen – Berufsorientierung junger Frauen. In: DGB Info-Brief 1/2010 – Frau geht vor, S. 14-16.

Puhlmann, Angelika: Rezension zu: Budde, Jürgen und Venth, Angela: Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. In: BWP 5/2010, S. 55.

Puhlmann, Angelika: Zukunftsberufe ohne Zukunft? Technische Ausbildungsberufe in der Diskussion. In: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.): Generation Girls' Day. Sammelband zum zehnjährigen Jubiläum des Girls' Day (im Erscheinen).

Puhlmann, Angelika: Passend machen, was nicht passt - Angesichts trüber Statistiken: Ist das etablierte System der dualen Berufsausbildung überhaupt für Frauen geeignet? In: Jobstarter REGIONAL 2/2011, S. 9

Puhlmann, Angelika: 10 Jahre Girls' Day. Interview in: GPC-Newsletter 103, 14. April 2011

Puhlmann, Angelika: Frauen in der Berufsbildung - Gleichheit schon erreicht? In: Wirtschaft und Berufserziehung 6/2011, S. 14-17.

Vorträge:

Puhlmann, Angelika: Gender in der Berufsorientierung. Vortrag bei der Netzwerktagung des ‚Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen' am 1./2.10.2009 in Berlin.

Puhlmann, Angelika: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? Vortrag bei der Veranstaltung: 'Starke Frauen braucht das Land' am 7.10.2009 in Schönaich.

Puhlmann, Angelika: Teilnahme am Podium bei der Veranstaltung „10 Jahre Girls' Day – quo vadis?“ des Deutschen Museums in Bonn am 15.4.2010.

Puhlmann, Angelika: Wertschätzung sozialer Berufe. Vortrag beim Deutschen Frauenrat am 29.5.2010 in Berlin.

Puhlmann, Angelika: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? Vortrag beim Fachtag "Das Geschlecht spielt immer eine Rolle" am 30.09.2010 in Göttingen.

Puhlmann, Angelika: Verdienst und Mehrwerte: Wertvorstellungen von Arbeit, Aushandeln von Vergütung. Vortrag beim Studientag des Katholischen Deutschen Frauenbund zum Abschluss des Projekts "Einstieg, Umstieg, Aufstieg" am 23.10.2010 in Bonn.

Puhlmann, Angelika: Typisch Frau? Kompetenzanforderungen in weiblich dominierten Berufen und wie können sie geprüft werden? Vortrag beim Bildungspolitischen Forum des Verbands Medizinischer Fachberufe e.V. am 20.11.2010 in Bad Hersfeld.

Puhlmann, Angelika: "Neue" Berufsbilder = Attraktive neue Ausbildungswege für Jungen? Chancen und Hindernisse für die Erweiterung des Berufswahlspektrums durch Boys' Days und mehr. Vortrag beim 10. Netzwerktreffen NEUE WEGE FÜR JUNGS am 03.12.2010 in Aachen.

Puhlmann, Angelika: Berufswahlverhalten in ländlichen Räumen. Vortrag bei der Fachtagung "Entgeltungleichheit in ländlichen Räumen" am 08.12.2010 in Berlin.

Puhlmann, Angelika: Wie können Betriebe motiviert werden, sich für mehr weibliche Auszubildende in bisher männlich dominierten Berufen zu öffnen? Vortrag beim Workshop "Frauen im Aufwind des DGB Berlin-Brandenburg/Frauenpolitischer Rat Land Brandenburg e.V. am 15.12.2010 in Potsdam.

Anhang/Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta; Puschmann, Christine und Helbig, Marcel: Frauen auf dem Sprung. Die Brigitte-Studie 2008. Hamburg 2008.

BDA: Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Berlin 2010.

BMBF: Forschung zu geschlechterbezogenen Fragestellungen in Bildung und Forschung; Frauen an die Spitze. 2011. <http://www.bmbf.de/de/12387.php>

BMFSFJ (Hrsg.): Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen. Berlin 2008.

Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2011.

Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Gender Datenreport. München 2007.

Deutscher Bundestag, BT-Drucksache 17/6240 vom 16.6.2011; Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.

Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F. und Zeisel, Hans: Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt a.M. 1975 (22. Auflage).

Knauf, Helen und Wentzel, Wenka: Girls' Way? Einstellungen von Lehrkräften zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung in der Schule. In: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.: Ingenieurin statt Germanistin und Tischlerin statt Friseurin? Evaluationsergebnisse zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag. Bielefeld 2007, S. 73-84.

Krüger, Helga: Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, Dietmar et. al. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. Weinheim 1991, S. 139-169.

McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen. Berlin 2011.

Oechsle, Mechtild: Ungelöste Widersprüche: Leitbilder für die Lebensführung junger Frauen. In: Oechsle, Mechtild und Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen 1998, S. 185-200.

Oechsle, Mechtild u.a.: Abitur und was dann? Junge Frauen und Männer zwischen Berufsorientierung und privater Lebensplanung. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 4 (2002), S. 17-27.

Rosenthal, Gabriele: Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung. Weinheim und München 2005.

Schweikert, Klaus; Meissner, Vera: Berufswahl und Berufsinformation. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. BeitrAB 85, Nürnberg 1984.

Schweikert, Klaus: Aus einem Holz? Lehrlinge in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung 232, Bielefeld 1999.

Struwe, Ulrike: Berufsorientierung im Spannungsfeld von Information und Beratung. Opladen 2010.

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Unterschiede es Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk. Zusammenfassung der Ergebnisse. Düsseldorf, o.J.