



# kompetenzzentrum

TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

## **Forschungsprojekt**

### **„Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“**

**Gesamtbericht zur Durchführung von 400 halbstandardisierten Interviews mit Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in ausgewählten Ausbildungsberufen**

im Rahmen des Forschungsprojektes 3.4.302 (JFP 2009)  
des Bundesinstituts für Berufsbildung

Auftragnehmer:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Wilhelm-Bertellsmann-Str. 10

33602 Bielefeld

Fon: +49 521 106-73 22

Fax: +49 521 106-7171

Mail: [info@kompetenzz.de](mailto:info@kompetenzz.de)

[www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)



# Inhaltsverzeichnis

<b>AUSGANGSLAGE</b> .....	<b>2</b>
<b>TEIL A – ORGANISATION UND ABLAUF DER AUSZUBILDENDENBEFRAGUNG</b> .....	<b>2</b>
<b>1. DIE AUSZUBILDENDENBEFRAGUNG</b> .....	<b>2</b>
1.1 UMFANG UND ZIELGRUPPE DER BEFRAGUNG.....	3
1.2 KONZEPTION DES BEFRAGUNGSINSTRUMENTS .....	3
<b>2. DIE DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG</b> .....	<b>4</b>
2.1 DIE RECHERCHE DER BERUFSSCHULEN UND OBERSTUFENZENTREN .....	5
2.2 ANSPRACHE DER SCHULEN .....	6
2.3 DIE INTERVIEWERINNEN UND INTERVIEWER .....	9
<b>TEIL B – ERGEBNISSE DER AUSZUBILDENDENBEFRAGUNG</b> .....	<b>10</b>
<b>3. DIE QUANTITATIVEN ERGEBNISSE</b> .....	<b>10</b>
3.1 ANZAHL DER INTERVIEWS .....	10
3.2 VERTEILUNG DER INTERVIEWS IN DEN BUNDESLÄNDERN .....	11
3.3 SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN.....	14
3.3.1 <i>Alter der Auszubildenden</i> .....	14
3.3.2 <i>Allgemeiner Schulabschluss der Befragten und Herkunft aus der Region</i> .....	15
3.4 DER EINFLUSS UNTERSCHIEDLICHER PERSONEN AUF DIE BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFSWAHL .....	15
3.5 EINFLUSS UND AUSBILDUNGSBERUF .....	17
3.6 EINFLUSS UND GESCHLECHT .....	23
3.7 NUTZUNG UND BEWERTUNG VON INFORMATIONSMITTELN UND –MEDIEN VON MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN AUSZUBILDENDEN ALLER BERUFSGRUPPEN.....	25
3.8 NUTZUNG UND BEWERTUNG VON INFORMATIONSMITTELN UND –MEDIEN NACH BERUFSGRUPPEN	28
3.9 NUTZUNG UND BEWERTUNG VON INFORMATIONSMITTELN UND –MEDIEN NACH GESCHLECHT.....	32
3.10 DIE RANGFOLGE DER BERUFSWAHLMOTIVE DER BEFRAGTEN.....	33
3.11 DIE RANGFOLGE DER BERUFSWAHLMOTIVE FÜR DIE AUSZUBILDENDEN IN DEN EINZELNEN BERUFEN.....	35
3.12 DIE RANGFOLGE DER BERUFSWAHLMOTIVE NACH GESCHLECHT .....	40
<b>4. DIE QUALITATIVEN ERGEBNISSE</b> .....	<b>42</b>
4.1 TRANSKRIPTE UND CODIERUNG .....	42
4.2 ERSTE ERGEBNISSE DER LEITFADENGESTÜTZTEN INTERVIEWPASSAGEN.....	47
4.2.1 <i>Die Medizinischen Fachangestellten</i> .....	47
4.2.2 <i>Die Kauffrauen und Kaufmänner im Einzelhandel</i> .....	49
4.2.3 <i>Die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker</i> .....	51
4.2.4 <i>Die Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner bzw. IT-Systemkauffrauen/IT-                 Systemkaufmänner</i> .....	53
<b>5. ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	<b>55</b>
<b>LITERATUR</b> .....	<b>55</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>56</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>56</b>



## Ausgangslage

Junge Frauen und junge Männer setzen noch immer meist unterschiedliche Präferenzen für ihr späteres Berufsleben und entscheiden sich häufig für typische "Frauenberufe" oder typische "Männerberufe". Das erweist sich gerade bezogen auf junge Frauen als Beschränkung bei der Berufswahl und den künftigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Erweiterte Ausbildungs- und Berufschancen durch neue Berufe, Veränderungen der Arbeitswelt und ein stärker durch Gleichheit geprägtes Geschlechterrollenverständnis scheinen darauf kaum einen Einfluss zu haben. Eine Schlüsselrolle kommt der Berufsorientierung zu, fungiert sie doch als Richtung weisend auf dem Weg in Ausbildung und Beruf. Das Projekt „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“ des Bundesinstituts für Berufsbildung fragt nach traditionellen und modernen geschlechtstypisierenden Mustern in der Berufsorientierung junger Frauen und junger Männer selbst und in Materialien, die zur Berufsorientierung junger Menschen entwickelt worden sind und eingesetzt werden. Ziel des Forschungsprojekts ist es, die Präsentation von Berufen und Berufswelt unter dem Blickwinkel geschlechtsbezogener Bilder und Botschaften zu untersuchen und schließlich mit den Beteiligten an der Berufsorientierung Empfehlungen für Gender-Standards zu formulieren.

## Teil A – Organisation und Ablauf der Auszubildendenbefragung

### 1. Die Auszubildendenbefragung

Im Forschungsprojekt Berufsorientierung junger Frauen im Wandel sollen Konzepte der Berufsorientierung junger Frauen und ihre Geschlechter bezogene Komponentenvielfalt untersucht werden. Dazu werden Text- und Bildanalysen zur Geschlechter bezogenen Präsentation der Berufswelt, zu moderner und traditioneller Beruflichkeit/Berufstätigkeit von Frauen durchgeführt. Aus Expertinnen/Experten-Gesprächen sowie einer Auszubildendenbefragung sollen parallel da-zu Zugänge zu professionellen und individuellen Konzepten der Berufsorientierung und des Wissens über Geschlechter bezogene Elemente in der Berufswelt gewonnen werden.

Der vorliegende Bericht dokumentiert, präsentiert und analysiert die Ergebnisse und den gesamten Untersuchungsverlauf der Auszubildendenbefragung. Mit der Durchführung der Befragung beauftragte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Das Projekt hat eine Laufzeit vom 01. November 2009 bis zum 30. Juni 2010.<sup>1</sup>

Die Auszubildendenbefragung beinhaltet die Konzeption, Durchführung und Auswertung von 400 teilstandardisierten, persönlichen Interviews von Auszubildenden der Berufe Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechatronikerin/Kraftfahrzeugmechatroniker,

---

<sup>1</sup> Die Abgabe des Gesamtberichts, der Transkripte, der Audiodateien sowie der statistischen Daten wurde auf Antrag des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. auf die 30. KW 2010 verschoben.



Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter sowie Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-System-Kauffrau/IT-Systemkaufmann.<sup>2</sup> In den vier Berufen sollten jeweils 50 weibliche und 50 männliche Jugendliche befragt werden.

Die Koordination des Projektes erfolgte in enger Abstimmung zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung als Auftraggeber und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. als Auftragnehmer. Es fanden insgesamt drei persönliche Besprechungstermine statt. In diesen Projekttreffen am 18. November 2009 in Bonn, am 9. März 2010 in Bielefeld und am 21. April 2010 in Bonn wurden je nach Projektstand die Ansprache der Schulen, die Konzeption der Informationsmaterialien, der Versand des Anschreibens, die Rücklaufquote zur Befragung, der Stand der Genehmigungsverfahren in den Bundesländern, der Stand der Interviews und die Befragungsergebnisse besprochen. Weitere Absprachen wurden telefonisch oder per Mail getroffen.

## **1.1 Umfang und Zielgruppe der Befragung**

Bei der Zielgruppe der Befragten handelt es sich um Auszubildende der Berufe Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechatronikerin/Kraftfahrzeugmechatroniker, Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter sowie Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-System-Kauffrau/IT-Systemkaufmann im ersten Ausbildungsjahr. In den weiblich bzw. männlich dominierten Ausbildungsberufen wurden bei der Befragung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts auch Auszubildende im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr befragt. Dies gilt auch für die Auszubildenden der IT-Berufe, da sich hier nur wenige Berufsschulen zur Teilnahme bereit erklärt hatten. Nur diese Vorgehensweise ermöglichte die Realisierung von jeweils 50 Interviews mit weiblichen und männlichen Auszubildenden.

## **1.2 Konzeption des Befragungsinstruments**

Die Auszubildendenbefragung ist als teilstandardisierte, persönliche Befragung konzipiert und besteht aus 2 Fragebögen.

Fragebogen 1 besteht aus einem qualitativen Teil (Interviewblöcke I + III) und einem quantitativen Teil (Interviewblock II). Im Zentrum der qualitativen Befragung steht die Rekonstruktion der subjektiven Orientierungen und Wahrnehmungen der Jugendlichen während ihrer Berufsorientierung und die Behandlung des Themenfeldes Geschlecht/Berufsorientierung und Berufswahl. Der qualitative Ansatz erlaubt es, die

---

<sup>2</sup> Von den angeschriebenen Berufsschulen und Oberstufenzentren signalisierten nur wenige in den IT-Berufen auszubildende Schulen ihre Bereitschaft zur Unterstützung der Befragung. Da die neuen IT-Berufe zu 50 % identische Ausbildungsinhalte haben und der Frauenanteil in beiden Berufen ähnlich ist, wurden die Interviews nach Absprache mit dem BIBB auch mit IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmännern geführt. Nur dadurch konnten alle Interviews in diesem Berufsbereich realisiert werden.



komplexen Wahrnehmungs- und Orientierungsprozesse der Jugendlichen mit ihren Ambivalenzen und Bewertungen zu erfassen und aus der Perspektive der Jugendlichen zu analysieren. Der quantitativ angelegte Interviewblock II beinhaltet standardisierte Fragen mit Antwortvorgaben zu einzelnen Aspekten der Berufswahl. Die Befragung der Jugendlichen erfolgte in persönlichen face-to-face Interviews.

Fragebogen 2 umfasst Fragen zur Soziodemografie, d.h. zum Alter, zum Schulabschluss und zur Herkunft der Auszubildenden aus der Region. Diesen Fragebogen füllten die Jugendlichen im Vorfeld oder im Anschluss an das eigentliche Interview selbst aus.<sup>3</sup>

Die Auswertung des standardisierten Fragebogenabschnittes (Interviewblock II) erfolgte mit SPSS. Die leitfadengestützten Abschnitte der Interviews (Interviewblöcke I und III) wurden vollständig, nach festgelegten Transkriptionsregeln transkribiert und mit MaxQDA ausgewertet.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung konzipierte Fragebogen 1 und stimmte ihn mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. ab. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. entwickelte Fragebogen 2.

Die Daten zur Befragung werden dem BIBB per CD (MaxQDA-Projekt) für die Codierergebnisse der qualitativen Interviewblöcke I und III sowie als Excel- und SPSS-Dateien für den quantitativen Interviewblock II übermittelt.

## 2. Die Durchführung der Befragung

Die Koordination der Befragung begann im November 2009 im Anschluss an die Auftragserteilung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wie im Angebot des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. aufgeführt, erfolgte die Befragung in vier westdeutschen und zwei ostdeutschen Bundesländern. Die Bundesländer wurden nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt. Durch die Einbeziehung von Flächen- und Ballungsländern sowie strukturell stärkeren und schwächeren Ländern sollte einerseits die regionale Vielfalt Deutschlands erfasst, andererseits aber auch die subjektiven Erfahrungen der Jugendlichen während ihrer Berufsfindung unter dem Aspekt unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen abgebildet werden.

Die Auswahl der Bundesländer erfolgte nach der Verteilung der Ausbildungsplätze in den Ausbildungsberufen. In die Stichprobe wurden insbesondere die ausbildungsstarken

---

<sup>3</sup> Beide Fragebögen sind als Anhang beigefügt.



Bundesländer aufgenommen.<sup>4</sup> Dieses Vorgehen ermöglichte es, dass für alle zu untersuchenden Berufe, insbesondere aber für die geschlechtlich stark segregierten Ausbildungsberufe (Medizinische Fachangestellte, KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker), eine gleich hohe Anzahl von weiblichen und männlichen Auszubildenden befragt werden konnten.

## 2.1 Die Recherche der Berufsschulen und Oberstufenzentren

Die in die Stichprobe aufzunehmenden Berufsschulen der ausgewählten Bundesländer wurden über die Bildungsserver und weitere diverse Internetseiten der jeweiligen Länder ermittelt. Hierbei handelt es sich um folgende Webseiten:

### Baden-Württemberg

<http://www.kultusportal-bw.de>  
<http://www.konstanz.ihk.de>  
<http://www.weingarten.ihk.de>  
<http://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de>  
<http://www.sbh-online.de>  
<http://www.alb-donau-kreis.de>  
[http://ka.stadtwiki.net/Berufliche\\_Schule](http://ka.stadtwiki.net/Berufliche_Schule)  
<http://www.nordschwarzwald.ihk24.de>

### Berlin-Brandenburg

<http://www.ihk-ostbrandenburg.de>  
<http://www.schulweb.de>  
<http://domino2.berufsschulen.de>  
<http://www.oberstufenzentrum.de>  
<http://www.laekb.de>  
<http://www.aerztekammer-berlin.de>  
<http://www.berlin.ihk24.de>

### Hessen

<http://dms-schule.bildung.hessen.de>  
<http://www.darmstadt.ihk24.de>  
<http://www.frankfurt-main.ihk.de>  
<http://www.ihk-fulda.de>  
<http://www.giessen-friedberg.ihk.de>  
<http://hanau.ihk.de>  
<http://www.ihk-limburg.de>

---

<sup>4</sup> Als Grundlage der Auswahl dienten hier die Informationen über die absolute, prozentuale und relative Verteilung der Auszubildenden in den einzelnen Bundesländern, die über die Berufsstatistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung abrufbar sind.



### Niedersachsen

<http://nibis.ni.schule.de>

<http://cdl.niedersachsen.de>

<http://www.hannover.ihk.de>

<http://www.ihk24-lueneburg.de>

### Nordrhein-Westfalen

<http://www.berufsbildung.nrw.de>

<http://www.schulministerium.nrw.de>

<http://domino2.berufsschulen.de>

### Sachsen

<http://www-db.sn.schule.de>

In den jeweiligen Bundesländern wurden schließlich alle Berufsschulen und Oberstufenzentren angeschrieben, die in mindestens einem der vier genannten Berufe ausbilden.

## **2.2 Ansprache der Schulen**

Für die Ansprache der Berufsschulen/Oberstufenzentren bzw. der Schulleiterinnen und –leiter wurde in Zusammenarbeit mit dem BIBB ein Anschreiben entwickelt, in welchem die Berufsschulen über die Befragung und den Hintergrund informiert und zur Teilnahme aufgefordert wurden. Mit einem eigens entwickelten Antwortfax gaben die Berufsschulen einen Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin an, an die sich das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. zwecks Koordination und Durchführung der Interviews wenden konnte.<sup>5</sup> Die Kontaktaufnahme zu und die Terminvereinbarung mit den Schülerinnen und Schülern erfolgte über die als Kontaktperson angegebene Lehrkraft oder das Sekretariat der teilnehmenden Schulen.

Die Anschreiben an die Berufsschulen als Information und Aufruf zur Teilnahme an der Untersuchung erfolgte zwischen dem 4. und 14. Januar 2010 und richtete sich in der Reihenfolge nach der Beendigung der Winterferien in den einzelnen Bundesländern.

- |                  |   |
|------------------|---|
| 4. Januar 2010:  | Berlin-Brandenburg: 32 Berufskollegs und Oberstufenzentren<br>Sachsen: 43 Oberstufenzentren |
| 8. Januar 2010:  | Nordrhein-Westfalen: 180 Berufskollegs  |
| 11. Januar 2010: | Niedersachsen: 99 Berufskollegs   |
| 13. Januar 2010: | Baden-Württemberg: 160 Berufskollegs  |
| 14. Januar 2010: | Hessen: 80 Berufskollegs  |

---

<sup>5</sup> Die verschickten Anschreiben, Informationsblätter und Antwortfaxe sind als Anhang beigefügt.



Insgesamt wurden 594 Schulen in sechs Bundesländern angeschrieben. Von diesen erklärten 219 ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung: Aus Berlin-Brandenburg 8 Schulen, aus Sachsen 3, aus Nordrhein-Westfalen 81, aus Niedersachsen 50, aus Baden-Württemberg 52 und aus Hessen 25 Schulen. Tatsächlich in die Befragung einbezogen wurden schließlich 85 Schulen.

Hierbei handelt es sich um folgende Schulen aus:

#### Baden-Württemberg

1. Akademie für Datenverarbeitung, Böblingen
2. Berufliche Schulen Achern, Achern
3. Friedrich-August-Haselwander Schule, Offenburg
4. Fritz-Erler-Schule, Pforzheim
5. Gewerbliche Schule Geislingen, Geislingen
6. Hugo-Eckener-Schule, Friedrichshafen
7. IT-Schule Stuttgart, Stuttgart
8. Johann-Philipp-Bronner Schule, Wiesloch
9. Kaufmännische & Hauswirtschaftliche Schulen Donaueschingen, Donaueschingen
10. Kaufmännische Schule, Bad Mergentheim
11. Ludwig-Erhard-Schule, Pforzheim
12. Max-Weber-Schule, Freiburg
13. Nell-Breuning Schule, Rottweil
14. Peter-Bruckmann-Schule, Heilbronn
15. Philipp-Matthäus-Hahn-Schule, Balingen
16. Walter-Eucken-Schule, Karlsruhe

#### Berlin-Brandenburg

1. Oberstufenzentrum 2 des Landkreises Spree Neiße, Cottbus
2. Oberstufenzentrum Gesundheit II, Berlin

#### Hessen

1. Berufliche Schulen des Wetteraukreises, Büdingen
2. Berufliche Schulen Groß-Gerau, Groß-Gerau
3. Berufliche Schulen Kirchhain, Kirchhain
4. Berufliche Schulen Schwalmstadt, Schwalmstadt
5. Erasmus-Kittler-Schule, Darmstadt
6. Friedrich-List-Schule, Wiesbaden
7. Käthe-Kollwitz-Schule, Wetzlar
8. Kaufmännische Schulen des Lahn-Dill-Kreises, Dillenburg
9. Kaufmännische Schulen Hanau, Hanau
10. Martin-Behaim-Schule, Darmstadt
11. Martin-Luther-King-Schule, Kassel



12. Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule, Fritzlar
13. Theodor-Heuss-Schule, Offenbach
14. Theodor-Heuss-Schule, Wetzlar
15. Willy-Brandt-Schule, Kassel

#### Niedersachsen

1. BBS am Pottgraben, Osnabrück
2. Berufsbildende Schule 6 der Region Hannover, Hannover
3. Berufsbildende Schule Bersenbrück, Bersenbrück
4. Berufsbildende Schule Goslar Baßgeige / Seesen, Goslar
5. Berufsbildende Schule Handel, Hannover
6. Berufsbildende Schule Papenburg, Papenburg
7. Berufsbildende Schule Rinteln, Rinteln
8. Berufsbildende Schulen am Museumsdorf Cloppenburg, Cloppenburg
9. Berufsbildende Schulen des Landkreises Nienburg, Nienburg
10. Berufsbildende Schulen Haarentor der Stadt Oldenburg, Oldenburg
11. Berufsbildende Schulen II Northeim, Northeim
12. Berufsbildungszentrum Dr. Jürgen Ülderup, Diepholz
13. Eugen-Reintjes-Schule, Hameln
14. Gewerblich Berufsbildende Schulen Nordhorn, Nordhorn
15. Hermann-Nohl-Schule, Hildesheim
16. Jobelmann-Schule, Stade
17. Multimedia Berufsbildende Schulen der Region Hannover, Hannover
18. Otto-Bennemann-Schule, Braunschweig

#### Nordrhein-Westfalen

1. Adam-Josef-Cüppers-Berufskolleg, Ratingen
2. Bertolt-Brecht-Berufskolleg, Duisburg
3. Berufsbildungszentrum Grevenbroich, Grevenbroich
4. Berufskolleg Borken, Borken
5. Berufskolleg der Stadt Bochum – Kaufmännische Schule 2 -, Bochum
6. Berufskolleg der Stadt Bottrop, Bottrop
7. Berufskolleg für Wirtschaft & Verwaltung Brilon, Brilon
8. Berufskolleg Kaufmannsschule der Stadt Krefeld, Krefeld
9. Berufskolleg Lehnerstraße, Mülheim
10. Berufskolleg Lübbecke, Lübbecke
11. Berufskolleg Opladen, Leverkusen
12. Berufskolleg Ostvest, Datteln
13. Berufskolleg Simmerath/Stollberg, Simmerath
14. Berufskolleg Stadtmitte der Stadt Mülheim a. d. Ruhr, Mülheim a. d. Ruhr
15. Berufskolleg Technik des Kreises Siegen-Wittgenstein, Siegen



16. Berufskolleg Tecklenburger Land, Ibbenbüren
17. Berufskolleg Viersen, Viersen
18. Berufskolleg Volksgartenstraße für Wirtschaft & Verwaltung, Mönchengladbach
19. Berufskolleg Wirtschaft, Geilenkirchen
20. Berufskolleg Wittgenstein, Bad Berleburg
21. Ems-Berufskolleg, Rheda-Wiedenbrück
22. Freiherr-von-Stein-Berufskolleg, Werne
23. Friedrich-List-Berufskolleg, Bonn
24. Friedrich-List-Berufskolleg, Solingen
25. Hans-Böckler-Berufskolleg, Oberhausen
26. Johann-Conrad-Schlaun Berufskolleg, Warburg
27. Karl-Schiller-Berufskolleg, Brühl
28. Leopold-Hoesch-Berufskolleg der Stadt Dortmund, Dortmund
29. Ludwig-Erhard-Berufskolleg, Bonn
30. Max-Weber-Berufskolleg, Düsseldorf
31. Robert-Schumann-Berufskolleg, Dortmund

### Sachsen

1. Berufliches Schulzentrum Elektrotechnik, Dresden
2. Berufliches Schulzentrum für Gesundheit & Sozialwesen „Karl August Lingner“, Dresden
3. Berufliches Schulzentrum für Technik, Pirna

In drei der ausgewählten Bundesländer müssen Schulbefragungen durch die jeweiligen Kultusministerien genehmigt werden: Baden-Württemberg, Brandenburg und Sachsen. Dieses Genehmigungsverfahren<sup>6</sup> verzögerte die Befragung in diesen Ländern. Die Interviews konnten in Brandenburg erst nach dem 4. Februar, in Baden-Württemberg nach dem 26. Februar und in Sachsen erst nach dem 4. März 2010 koordiniert werden. Dadurch verzögerte sich sowohl der Verlauf der Befragung als auch die Verteilung der geführten Interviews in den einzelnen Bundesländern.

In Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen konnte die Befragung im Anschluss an die Zusagen der Schulen koordiniert werden. Die ersten Interviews wurden am 22. Januar 2010 in Nordrhein-Westfalen, die letzten am 19. Mai. 2010 in Baden-Württemberg geführt.

### **2.3 Die Interviewerinnen und Interviewer**

Die Interviews selbst wurden von 7 Interviewerinnen und Interviewern durchgeführt. Für die Durchführung der Interviews wurden Studierende und Absolventinnen bzw. Absolventen der Universität Bielefeld gewonnen. Diese Zielgruppe bot sich für die Durchführung der Interviews aus mehreren Gründen besonders an. Als junge Erwachsene wiesen die Inter-

---

<sup>6</sup> Die Bewilligungen liegen dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. vor.



viewenden eine ähnliche Altersstruktur wie die Interviewten selbst auf. Diese Ähnlichkeit wirkte sich positiv auf die Interviewführung und die Auskunftsbereitschaft der Auszubildenden aus. Methodisch profitierte die Auszubildendenbefragung von den studentischen Interviewerinnen und Interviewern bzw. von den jungen Absolventinnen und Absolventen, weil deren Methodenkenntnisse den aktuellen wissenschaftlichen Standards entspricht, die Studierenden eine besondere Affinität zu qualitativen Methoden besitzen und Interesse daran hatten, Erfahrungen in konkreten Forschungsprojekten zu sammeln. Die Interviewerinnen und Interviewer wurden in Bezug auf die Auszubildendenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit besonders instruiert. Sie übernahmen zum Teil auch die Transkriptionsarbeiten der eigenen Interviews.

Die Transkription der Interviews durch die Interviewerinnen und Interviewer selbst hat den Vorteil, dass die Interviews bereits bekannt sind, sich der Sinn des Gesagten auch bei teilweise unverständlicher Sprache schneller erschließt und sie damit schneller und kostengünstiger transkribiert werden können.

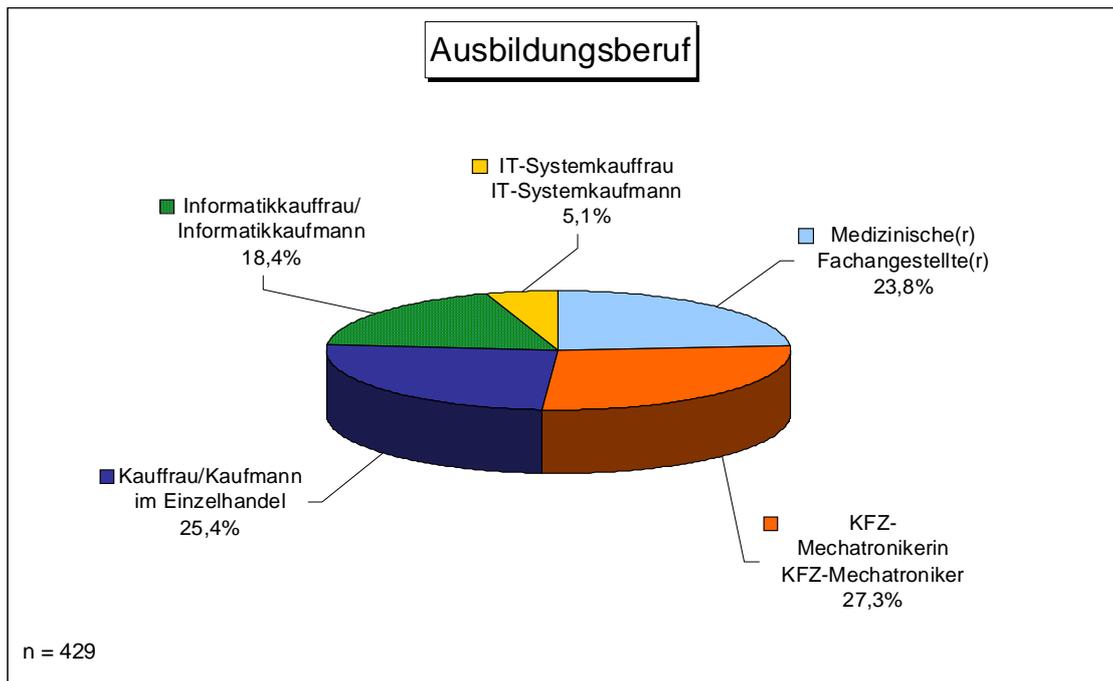
## **Teil B – Ergebnisse der Auszubildendenbefragung**

### **3. Die quantitativen Ergebnisse**

#### **3.1 Anzahl der Interviews**

Insgesamt wurden 429 Interviews realisiert: 218 Interviews (50,8 %) mit männlichen und 211 Interviews (49,2 %) mit weiblichen Auszubildenden.

101 Interviews wurden in den Berufen Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, 109 Interviews im Beruf Kaufrau/Kaufmann im Einzelhandel, 117 Interviews im Beruf KFZ-Mechatronikerin/KFZ-Mechatroniker und 102 Interviews im Beruf Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter geführt. Dies entspricht folgenden Anteilen:



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 1: Anteil der Interviews in den einzelnen Ausbildungsberufen

### 3.2 Verteilung der Interviews in den Bundesländern

In **Nordrhein-Westfalen** als ausbildungsstärkstem Bundesland wurden mit insgesamt 201 Interviews die meisten Befragungen (46,9 %) realisiert: 12 Frauen und 18 Männer in den Berufen Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, 44 Kauffrauen und 26 Kaufmänner im Einzelhandel, 17 KFZ-Mechatronikerinnen und 44 KFZ-Mechatroniker sowie 29 weibliche und 11 männliche Medizinische Fachangestellte nahmen an den Interviews teil.

In **Niedersachsen** wurden insgesamt 79, und damit 18,4 % der Gesamtinterviews geführt. Es wurden 13 Frauen und ein Mann in den Berufen Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, sechs Kauffrauen und vier Kaufmänner im Einzelhandel, 18 KFZ-Mechatronikerinnen und 20 KFZ-Mechatronikern sowie 10 weibliche und sieben männliche Medizinische Fachangestellte befragt.

In **Baden-Württemberg** als ebenfalls ausbildungsstarkem Land wurden auf Grund des Genehmigungsverfahrens und der später beginnenden Interviewphase 62 Interviews, und damit 14,5 % der gesamt zu führenden Interviews geführt. Damit konnten in diesem Bundesland weniger Interviews realisiert werden, als es das Potenzial an Ausbildungsplätzen zugelassen hätte. Von den 62 Interviews entfielen 21 Interviews auf weibliche und 20 Interviews auf männliche Auszubildende der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-

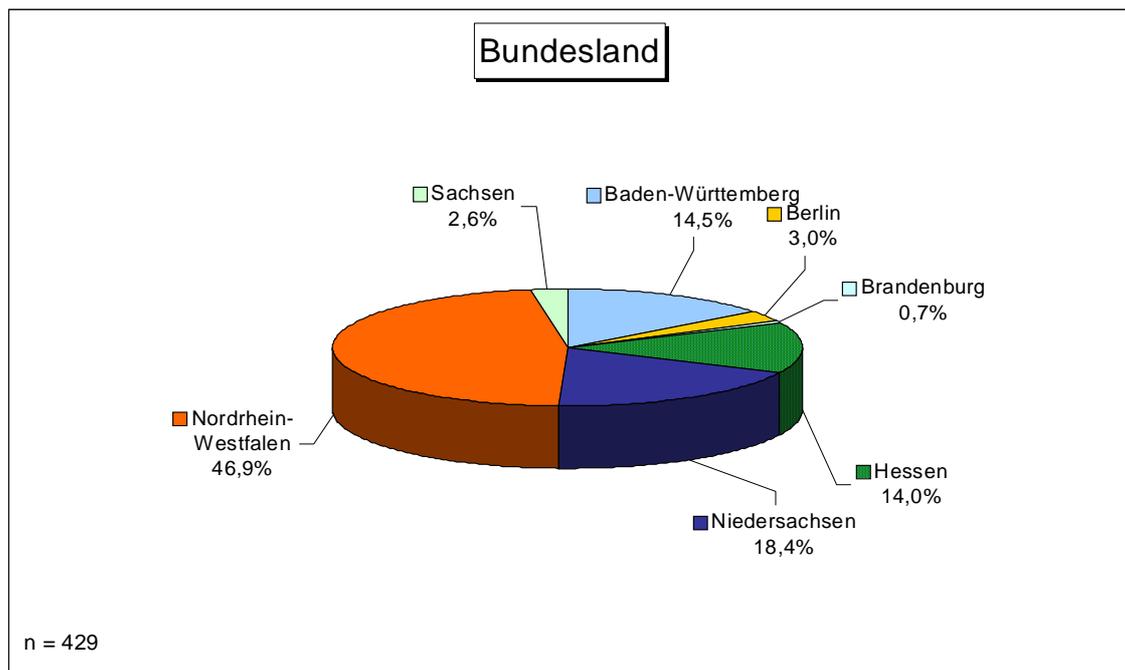


Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, drei Interviews auf Kaufmänner im Einzelhandel, fünf Interviews auf KFZ-Mechatronikerinnen und fünf Interviews auf weibliche und acht Interviews auf männliche medizinische Fachangestellte.

In **Hessen** wurden insgesamt 60 Interviews mit drei weiblichen und sieben männlichen Auszubildenden der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, acht Kauffrauen und 18 Kaufmännern im Einzelhandel, 10 KFZ-Mechatronikerinnen und zwei KFZ-Mechatronikern sowie zwei weiblichen und 10 männlichen Medizinischen Fachangestellten geführt. Diese Anzahl entspricht 14 % aller vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. realisierten Interviews.

In **Berlin-Brandenburg** wurden 16 Interviews geführt. Dies entspricht einem Anteil von 3,7 %. Die Interviews konzentrierten sich vor allem auf den Beruf Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter. In Berlin konnten 13 Interviews mit männlichen Medizinischen Fachangestellten realisiert werden. Zudem wurden eine weibliche und zwei männliche Auszubildende der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann befragt.

In **Sachsen** wurden insgesamt 11 Auszubildende befragt. Dies entspricht einem Anteil von 2,6 % an allen Interviews. Insgesamt wurde eine weibliche und zwei männliche Auszubildende der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann, eine KFZ-Mechatronikerin und fünf weibliche sowie zwei männliche Medizinische Fachangestellte befragt.



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 2: Anteil der Befragungen in den einzelnen Bundesländern

Tabelle 1: Verteilung der Gesamtausbildungsplätze in den vier ausgewählten Berufen nach Bundesländern

**Anzahl geführter Interviews nach Bundesländern**

	Baden-Württemberg		Berlin/Brandenburg		Hessen		Nordrhein-Westfalen		Nieder-sachsen		Sachsen		Gesamt
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
<b>IT</b>	21	20	1	2	3	7	12	18	13	1	1	2	<b>101</b>
<b>KE</b>	0	3	0	0	8	18	44	26	6	4	0	0	<b>109</b>
<b>KFZ</b>	5	0	0	0	10	2	17	44	18	20	1	0	<b>117</b>
<b>MF</b>	5	8	0	13	2	10	29	11	10	7	5	2	<b>102</b>
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>102</b>	<b>99</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>429</b>

Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Die Verteilung der Interviews auf die einzelnen Bundesländer entspricht tendenziell der Verteilung der Ausbildungsplätze in den Bundesländern. In den ausbildungstärksten Bundesländern im Westen der BRD wurden die meisten Interviews realisiert, in den ausbildungsschwächeren Bundesländern im Osten entsprechend weniger. Allerdings blieb die Anzahl der geführten Interviews insbesondere in Baden-Württemberg und in Sachsen hinter den Potenzialen dieser Länder zurück. Dies ist vor allem auf den engen Zeitraum zurückzuführen, der nach der Genehmigung der Befragung für das Führen der Interviews in diesen Bundesländern verblieb.



Tabelle 2: Verteilung der Gesamtausbildungsplätze in den vier ausgewählten Berufen nach Bundesländern

**Auszubildende Gesamt (1 - 4 Lehrjahr):  
Stand 2008**

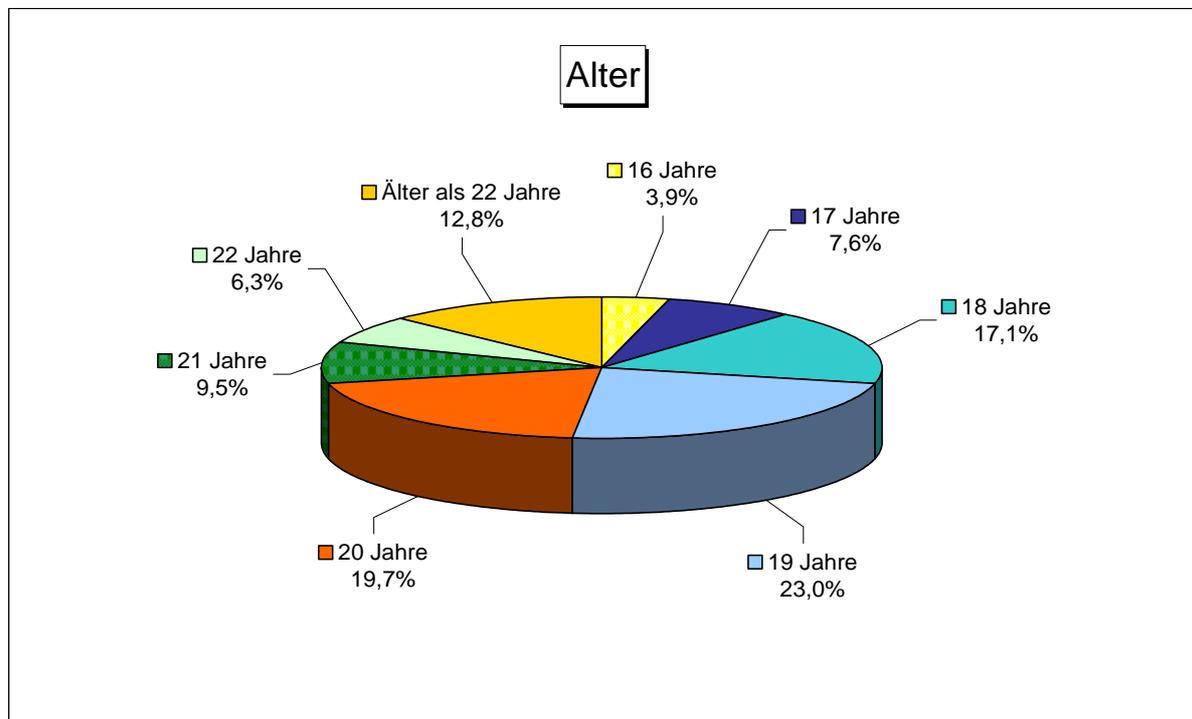
	BW	%	H	%	NS	%	NRW	%	BB	%	B	%	Br.	%	S	%
<b>IK</b>	636	15,7%	330	8,1%	378	9,3%	1.041	25,7%	174	4,3%	129	3,2%	45	1,1%	75	1,9%
<b>IT</b>	870	14,9%	432	7,8%	465	8,0%	1.329	22,7%	381	6,5%	255	4,4%	126	2,2%	261	4,5%
<b>Σ</b>	1.506	15,2%	762	7,7%	843	8,5%	2.370	24,0%	555	5,6%	384	3,9%	171	1,7%	336	3,4%
<b>KE</b>	10.020	12,8%	5.991	7,7%	7.773	9,9%	15.399	19,7%	6.597	8,5%	3.960	5,1%	2.637	3,4%	3.663	4,7%
<b>KFZ</b>	7.878	11,3%	4.572	6,5%	8.100	11,6%	13.452	19,2%	3.906	5,6%	1.470	2,1%	2.436	3,5%	3.288	4,7%
<b>MF</b>	6.264	15,9%	2.733	6,9%	3.531	9,0%	8.949	22,7%	2.010	5,1%	1.428	3,6%	582	1,5%	627	1,6%
<b>Σ</b>	27.174	13,8%	14.820	7,5%	21.090	10,7%	42.540	21,6%	13.623	6,9%	7.626	3,9%	5.997	3,0%	8.250	4,2%

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

### 3.3 Soziodemografische Daten

#### 3.3.1 Alter der Auszubildenden

Die befragten Jugendlichen weisen mit einer Spanne zwischen 16 und 32 Jahren ein weites Altersspektrum auf. Mit 59,8 % ist der Großteil der Jugendlichen jedoch zwischen 18 und 20 Jahren alt.



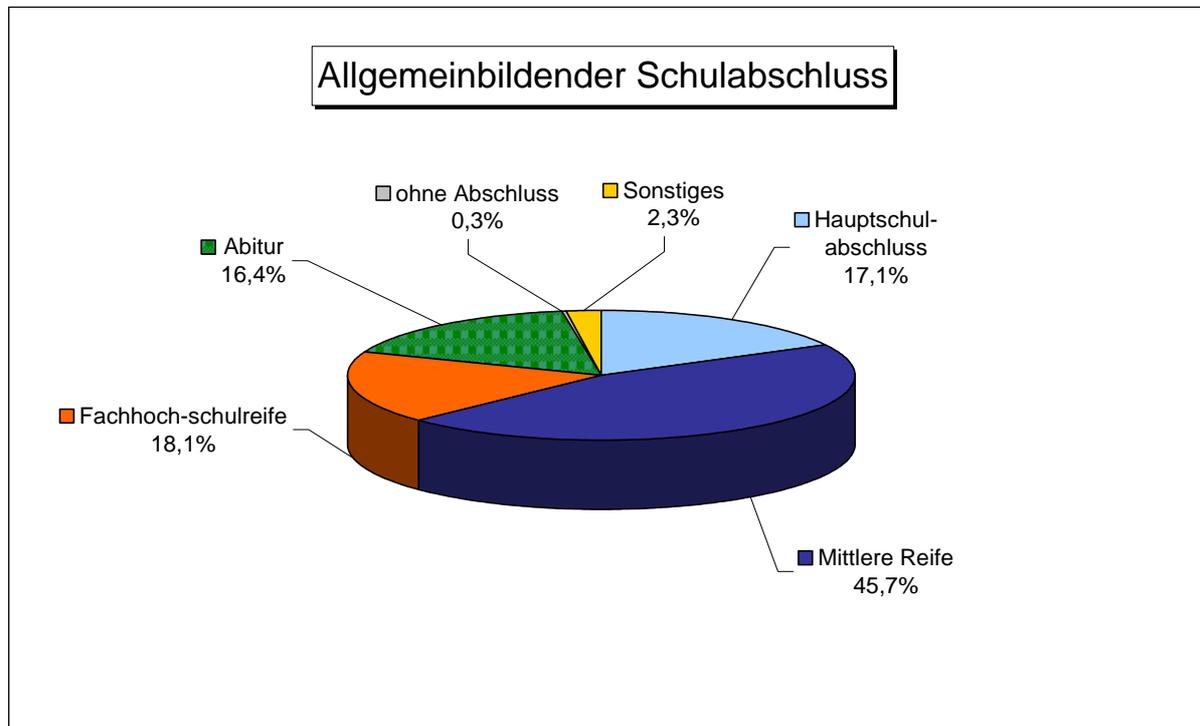
Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 3: Altersspektrum der befragten Auszubildenden



### 3.3.2 Allgemeiner Schulabschluss der Befragten und Herkunft aus der Region

Der bei weitem vorherrschende Schulabschluss ist der der mittleren Reife. 45,7 % der Befragten geben diesen Schulabschluss an, 17,1 % nennen den Hauptschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss und 34,5 % der Jugendlichen verfügen über die fachgebundene (18,1 %) oder allgemeine (16,4 %) Hochschulreife.



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 4: Allgemeinbildender Schulabschluss der Befragten

Von den Jugendlichen, die Auskunft über die Herkunft aus der Region gegeben haben, führen 88,9 % an, dass sie eine Ausbildung in ihrer Heimatregion absolvieren. 11,1 % geben an, dass sie die Region verlassen haben. Teilweise pendeln sie täglich zwischen Heimatort und Ausbildungsplatz, ohne hier genau anzuführen, welche Entfernungen sie dabei zurücklegen müssen. Zu einem geringen Anteil nehmen die Auszubildenden weite Entfernungen, wie z.B. ein Umzug von der Ostsee bis westlich von Hannover oder von Schleswig-Holstein nach Nordrhein-Westfalen in Kauf.

### 3.4 Der Einfluss unterschiedlicher Personen auf die Berufsorientierung und Berufswahl

Der Einfluss verschiedener Personen und Personengruppen auf die Berufsorientierung und die Berufswahl der befragten Jugendlichen variiert teilweise deutlich. Er hängt davon ab, ob die Jugendlichen in ihrer Gesamtheit, in Verbindung mit dem Ausbildungsberuf und dem Geschlecht betrachtet wird.



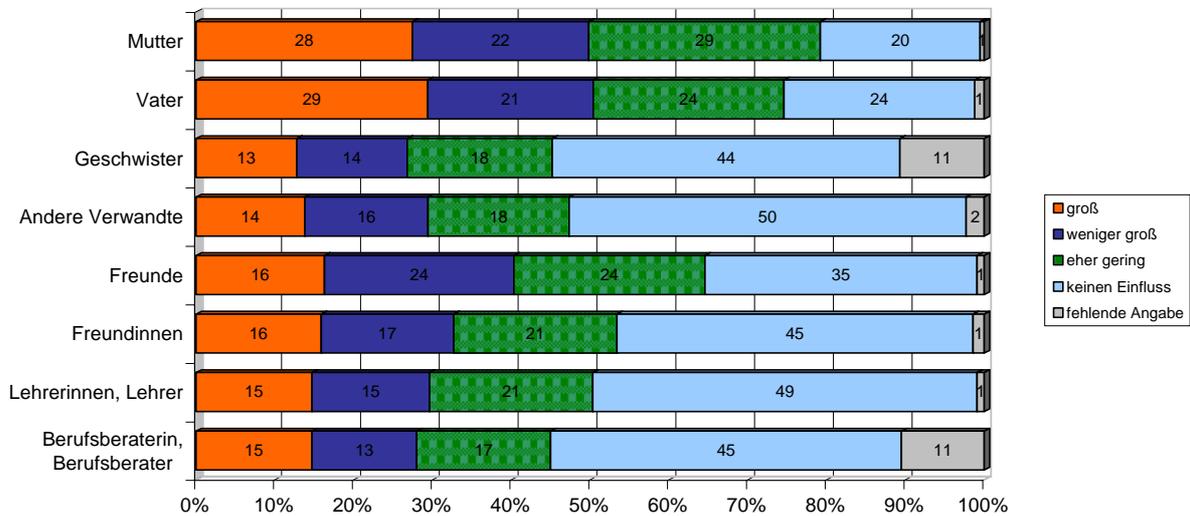
Über alle Berufe und beide Geschlechter betrachtet schreiben die Jugendlichen den Eltern den größten Einfluss zu. Unterteilt nach Vater und Mutter zeigen sich nur geringe Unterschiede. So hat die Mutter für 28 % der befragten Jugendlichen nur geringfügig weniger Einfluss auf die Berufsorientierung als der Vater (29 %). Insgesamt verteilt sich die Stärke des wahrgenommenen Einflusses recht homogen zwischen beiden Elternteilen. Als weniger groß betrachten 22 % der Jugendlichen den Einfluss der Mutter und 21 % den des Vaters. Dass der Einfluss eher gering ist, davon gehen 29 % der Jugendlichen bei den Müttern und 24 % bei den Vätern aus. Gar keinen Einfluss sehen wiederum 20 % bei der Mutter und 24 % beim Vater.

Die Bewertung des Einflusses von Geschwistern und anderen Verwandten ist nahezu identisch. 13 % der Jugendlichen bewerten den Einfluss der Geschwister und 14 % den der anderen Verwandten als groß. Für 14 % der Befragten ist der Einfluss der Geschwister und für 16 % der anderer Verwandter weniger groß. Mit 18 % kommen gleich viele Jugendliche zu dem Ergebnis, dass Geschwister und Verwandte einen eher geringen Einfluss auf ihre Berufswahl hatte. Der weitaus größte Teil der Jugendlichen ist der Meinung, dass Geschwister (44 %) und andere Verwandte (50 %) keinen Einfluss auf ihre Berufsorientierung hatten.

Für jeweils 16 % der Jugendlichen haben Freunde und Freundinnen großen Einfluss auf die Berufsorientierung. Allerdings differiert die Stärke des Einflusses teilweise deutlich; der der Freunde wird als größer betrachtet. 24 % der Jugendlichen messen Freunden einen weniger großen Einfluss zu, bei den Freundinnen sind es mit 17 % deutlich weniger. Dass die Freunde einen eher geringen Einfluss hatten, dazu kommen 24 % der befragten Jugendlichen. Für die Freundinnen sehen dies 21 %. Keinen Einfluss auf die Berufsorientierung schreiben 35 % der Jugendlichen ihren Freunden und mit 45 % deutlich mehr den Freundinnen zu.



## Welchen Einfluss hatten folgende Personen auf Ihre Berufsorientierung und Berufswahl?



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 5: Einfluss unterschiedlicher Personen auf die Berufsorientierung

Der Einfluss der Schule auf die Berufsorientierung wird in anderen Studien als relativ gering angesehen. Dies bestätigen die vorliegenden Ergebnisse. Lediglich jeweils 15 % sehen den Einfluss als groß bzw. als weniger groß an. 21 % betrachten ihn als eher gering und für 49 % der Jugendlichen hatten die Lehrkräfte keinen Einfluss auf die Berufsorientierung.

Ähnlich bewerten die Jugendlichen den Einfluss der Berufsberatung. 15 % der Jugendlichen schreiben der Berufsberatung einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung zu, 13 % einen weniger großen. 17 % der Jugendlichen beurteilen den Einfluss der Berufsberatung als eher gering und 45 % sind der Ansicht, die Berufsberatung habe auf ihre Berufsorientierung keinen Einfluss gehabt.

### 3.5 Einfluss und Ausbildungsberuf

Mit Blick auf die Ausbildungsberufe zeigen sich teilweise deutlich andere Ergebnisse. Die Mutter hat insbesondere für die Medizinischen Fachangestellten (38 %) und für die befragten Kauffrauen/-männer im Einzelhandel (34 %) einen großen Einfluss auf die Berufswahl. Für jeweils 24 % beider Berufsgruppen ist der Einfluss weniger groß und 20 % der Medizinischen Fachangestellten und 22 % der Kauffrauen/-männer im Einzelhandel betrachten ihren Einfluss als eher gering. Dass die Mutter keinen Einfluss auf die Berufsorientierung hat, davon gehen 19 % der Medizinischen Fachangestellten und 18 % der Kauffrauen/-männer im Einzelhandel aus.



Einen deutlich geringeren Einfluss auf die Berufsorientierung schreiben die Jugendlichen der männlich dominierten Berufe KFZ-Mechatronikerin/KFZ-Mechatroniker und Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann den Müttern zu. 19 % der KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und 20 % der Auszubildenden der genannten IT-Berufe betrachten den Einfluss der Mutter als groß. Jeweils 21 % von ihnen sehen ihren Einfluss als weniger groß an. 37 % der Jugendlichen in der Ausbildung zur KFZ-Mechatronikerin bzw. zum KFZ-Mechatroniker und 39 % der Auszubildenden der beiden IT-Berufe betrachten ihren Einfluss als eher gering. Keinen Einfluss auf die Berufsorientierung hat die Mutter nach Aussage von 23 % der befragten KFZ-Auszubildenden und für 21 % der IT-Auszubildenden.

Der Einfluss des Vaters weist nicht diese Zweiteilung auf, auch wenn sein Einfluss auf die Berufsorientierung für die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker am größten ist, und damit für den Beruf, der von allen vier Berufen am stärksten männlich besetzt ist. 39 % der befragten Auszubildenden dieses Berufs sehen den Einfluss des Vaters als groß und 26% als weniger groß an. 16 % betrachten seinen Einfluss als eher gering und 19 % schreiben ihm überhaupt keinen Einfluss zu.

28 % der Auszubildenden des stark weiblich dominierten Berufs Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter betrachten den Einfluss des Vaters als groß und 21 % von ihnen sehen seinen Einfluss als weniger groß an. Ebenso viele bezeichnen den Einfluss des Vaters als eher gering und für 31 % hat er keinen Einfluss auf ihre Berufsorientierung ausgeübt.

Der Vater scheint auf die Auszubildenden des Berufs Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel einen eher geringen Einfluss auf die Berufsorientierung zu haben; 27 % sehen ihn als groß an und nur 14 % betrachten ihn als weniger groß. Dementsprechend viele Auszubildende bewerten den väterlichen Einfluss als eher gering (31 %) und 27 % schreiben ihm keinen Einfluss zu.

Jeweils nur jede/r vierte/r Auszubildende/r der eher männlich dominierten IT-Berufe (24 %) betrachten den Einfluss des Vaters auf die Berufsorientierung als groß und ebenso viele als weniger groß (24 %). 30 % der Auszubildenden dieser Berufsgruppe bewerten den väterlichen Einfluss als eher gering bzw. messen ihm keinen Einfluss zu (21 %).

Der Einfluss der Geschwister auf die Berufsorientierung ist deutlich geringer als der der Eltern. Insbesondere in den beiden stark geschlechtlich segregierten Ausbildungsberufen Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter und KFZ-Mechatronikerin/KFZ-Mechatroniker zeigt sich dies deutlich. Die Medizinischen Fachangestellten betrachten den Einfluss nur zu 12 % als groß, zu 19 % als weniger groß, zu 11 % als eher gering. Die große Mehrheit von 47 % schreibt den Geschwistern dagegen keinen Einfluss zu. Diese

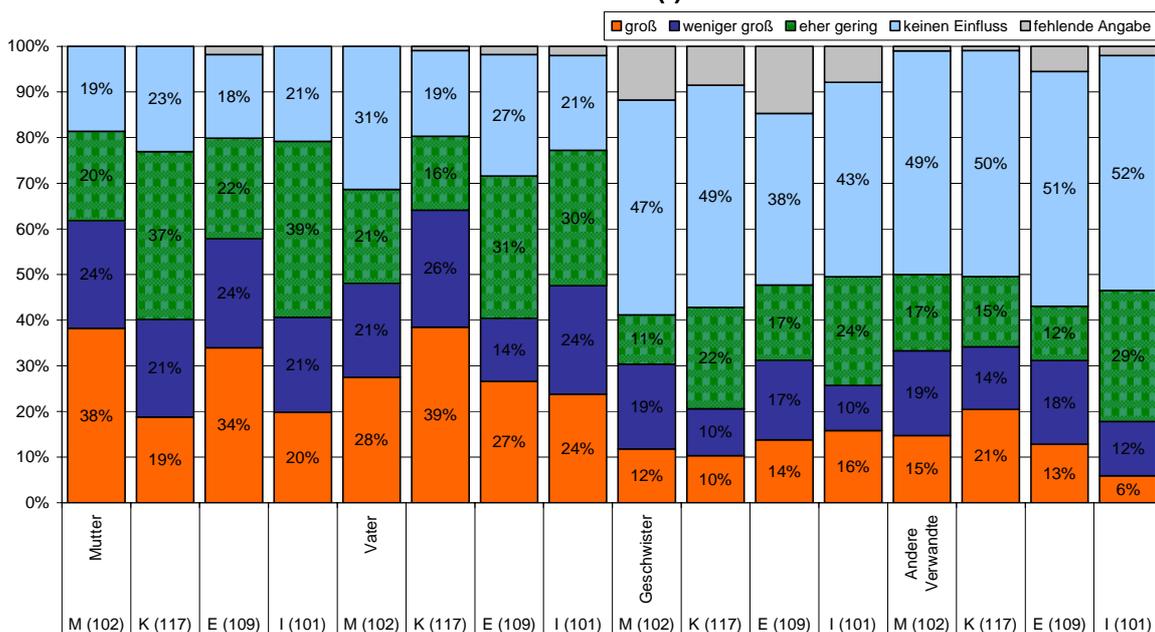


Tendenz verstärkt sich im Beruf KFZ-Mechatronikerin/KFZ-Mechatroniker. Jeweils 10 % der Befragten Auszubildenden bewerten den Einfluss als groß und als weniger groß. 22 % sehen ihn als eher gering und mit 49 % die Mehrheit als nicht vorhanden.

Auf niedrigem Niveau steigt der Einfluss bei den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel. 14 % bewerten den Einfluss der Geschwister als groß, 17 % als weniger groß. Genauso viele betrachten den geschwisterlichen Einfluss auf die Berufsorientierung als eher gering und für 38 % der Auszubildenden hatten die Geschwister keinen Einfluss auf die Berufsorientierung.

Auch auf die Berufsorientierung der IT-Auszubildenden hatten die Geschwister nur einen geringen Einfluss. Für 16 % der Auszubildenden der IT-Berufe ist der Einfluss der Geschwister auf ihre Berufsorientierung groß, 10 % betrachten ihn als weniger groß. 24 % sehen den Einfluss als eher gering und für 43 % der IT-Auszubildenden hatten die Geschwister keinen Einfluss auf ihre Berufsorientierung.

### Welchen Einfluss hatten folgende Personen auf Ihre Berufsorientierung und Berufswahl? (I)

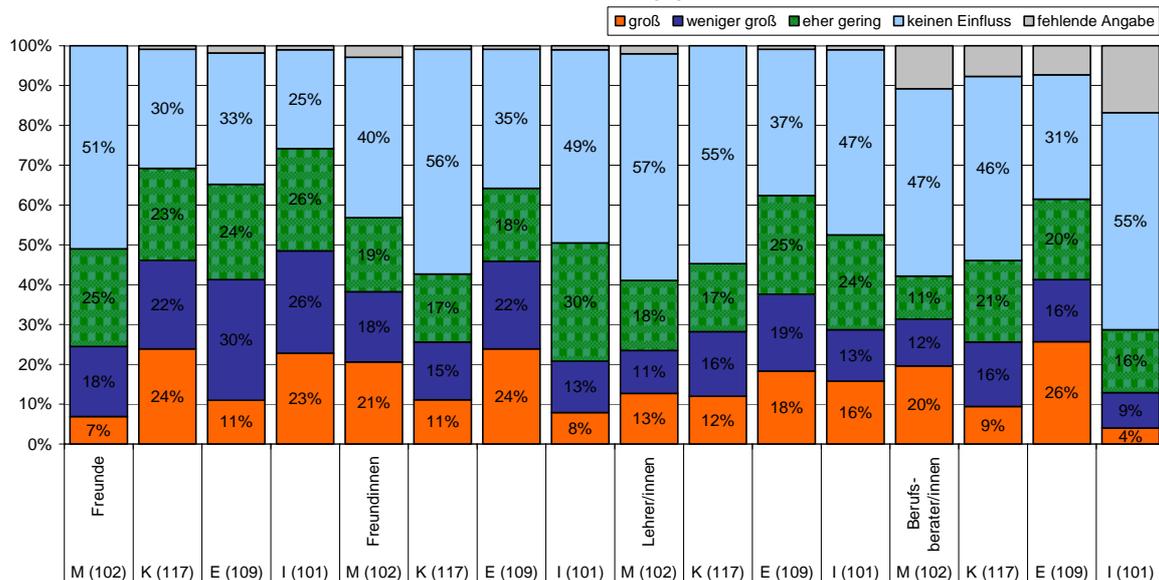


Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 6: Einfluss unterschiedlicher Personen auf die Berufsorientierung getrennt nach Berufen



## Welchen Einfluss hatten folgende Personen auf Ihre Berufsorientierung und Berufswahl? (II)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 7: Einfluss unterschiedlicher Personen auf die Berufsorientierung getrennt nach Berufen

Der Einfluss anderer Verwandter auf die Berufsorientierung zeigt ebenfalls eine Zweiteilung bei den Berufen. Bei dem weiblich dominierten Beruf Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter und dem paritätisch besetzten Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel zeigen sich ähnliche Werte. 15 % der Medizinischen Fachangestellten und 13 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel bewerten den Einfluss anderer Verwandter auf die Berufsorientierung als groß, 19 % bzw. 18 % als weniger groß. 17 % der Medizinischen Fachangestellten und 12 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel schreiben den anderen Verwandten einen eher geringen und 49 % bzw. 51 % gar keinen Einfluss auf die Berufsorientierung zu.

Dagegen nehmen 21 % der befragten KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker den Einfluss anderer Verwandter auf die Berufsfindung als groß und 14 % als weniger groß wahr. 15 % von ihnen betrachten ihn als eher gering und 50 % als nicht vorhanden.

Den geringsten Einfluss auf die Berufsorientierung schreiben die Auszubildenden der IT-Berufe den anderen Verwandten zu (6 %). 12 % gehen von einem weniger großen Einfluss aus. Dagegen sehen 29 % der IT-Auszubildenden den Einfluss der anderen Verwandten als eher gering und 52 % nehmen keinen Einfluss ihrer anderen Verwandten wahr.



Der Einfluss der Freunde wird in der Gruppe der Medizinischen Fachangestellten von allen vier Berufen am wenigsten wahrgenommen. Für lediglich 7 % der Medizinischen Fachangestellten ist ihr Einfluss groß, für 18 % weniger groß. Dagegen steigen die Prozentzahlen mit abnehmender Bedeutung. 25 % der Medizinischen Fachangestellten betrachten ihn als eher gering und für 51 % hatten die Freunde keinen Einfluss auf die Berufsorientierung.

Tendenziell ähnliche Werte wie im weiblich dominierten Beruf Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter zeigen sich für den geschlechts-paritätisch besetzten Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel. Lediglich 11 % der Auszubildenden schreiben den Freunden einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung zu, für 30 % von ihnen ist er weniger groß. Mit 24 % schreibt nahezu jede/r vierte Auszubildende den Freunden einen eher geringen Einfluss und mit 33 % jede/r dritte von ihnen den Freunden keinen Einfluss auf die Berufsorientierung zu.

Deutlich größeren Einfluss auf die Berufsorientierung haben die Freunde für die Auszubildenden der männlich dominierten Berufe KFZ-Mechatronikerin/KFZ-Mechatroniker und Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann. Mit 24 % bzw. 23 % geht nahezu jede/r vierte Auszubildende dieser Berufe von einem großen Einfluss der Freunde auf die Berufsorientierung aus und 22 % bzw. 26 % sehen ihren Einfluss als weniger groß an. Für 23 % der KFZ-Auszubildenden und 26 % der IT-Auszubildenden haben die Freunde einen geringen, für 30 % bzw. 25 % keinen Einfluss auf die Berufsorientierung.

Wie weiter oben erwähnt, ist zu berücksichtigen, wen die Auszubildenden mit den Freunden assoziieren. Ist es die Freundesgruppe, die sich aus Frauen wie Männern zusammensetzt? Sind es für die männlichen Azubis die männlichen Freunde, für die weiblichen der Partner?

Eine ähnliche Fragestellung ergibt sich auch für den Einfluss der Freundinnen auf die Berufsorientierung der befragten Auszubildenden. Wen zählen die Auszubildenden zu dieser Gruppe? Sind es für die weiblichen Jugendlichen allgemein Freundinnen oder die beste(n) Freundin(nen). Ist es für die männlichen Jugendlichen die Partnerin oder sind es Freundinnen aus der Freundesgruppe? Offensichtlich spielt dieser geschlechtliche Aspekt eine Rolle, denn während die Freunde für die eher männlich dominierten Berufe einen größeren Einfluss auf die Berufsorientierung haben, sind es die Freundinnen für die Auszubildenden des weiblich dominierten Berufs Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter und für den geschlechts-paritätisch besetzten Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel. Für 21 % der Medizinischen Fachangestellten und für 24 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel haben die Freundinnen einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung. Dass dieser weniger groß ist, geben 18 % bzw. 22 % an. Für 19 % der Auszubildenden im Beruf Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter und für 18 % der Kauffrauen/Kauf-



männer im Einzelhandel ist der Einfluss eher gering. 40 % bzw. 35 % sehen keinen Einfluss der Freundinnen auf die Berufsorientierung.

Einen geringen Einfluss auf die Berufsorientierung bescheinigen dagegen die Auszubildenden der eher männlich dominierten Berufe den Freundinnen. Zwar geben 11 % der KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und 8 % der Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner bzw. IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmänner an, dass die Freundinnen einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung hatten, allerdings steigen die Anteile je geringer der Einfluss eingeschätzt wird. 15 % bzw. 13 % beider Berufsgruppen betrachten den Einfluss als weniger groß, 17 % bzw. 30 % als eher gering und 56 % bzw. 49 % schreiben den Freundinnen keinen Einfluss auf die Berufsorientierung zu.

Der Einfluss der Lehrkräfte auf die Berufsorientierung ist zweigeteilt. Er wird von den Auszubildenden der stark geschlechtlich segregierten Ausbildungsberufe weniger wahrgenommen als von denjenigen in den geschlechts-paritätisch bzw. tendenziell geschlechtsausgewogeneren Berufen. Medizinische Fachangestellte und KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker sehen den Einfluss der Lehrkräfte lediglich zu 13% bzw. 12 % als groß an. 11 % bzw. 16 % bewerten ihn als weniger groß und 18 % bzw. 17 % als eher gering. Die große Mehrheit von 57 % bzw. 55 % gibt an, dass die Lehrkräfte auf die Berufsorientierung keinen Einfluss hatten.

Die Auszubildenden der Berufe Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel und Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann stufen den Einfluss der Lehrkräfte tendenziell als höher ein: 18 % bzw. 16 % sehen ihn als groß, 19 % bzw. 13 % als weniger groß, 25 % bzw. 24 % als eher gering und mit 37 % bzw. 47 % betrachten beide Berufsgruppen den Einfluss der Lehrkräfte deutlich seltener als nicht vorhanden ein als die Medizinischen Fachangestellten und KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker.

Der Berufsberatung wird von den Medizinischen Fachangestellten und den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel ein vergleichsweise hoher Einfluss auf die Berufsorientierung zugeschrieben: 20 % bzw. 26 % beider Berufsgruppen bewerten den Einfluss als groß, 12 % bzw. 16 % als weniger groß und 11 % bzw. 20 % als eher gering. 47 % der Medizinischen Fachangestellten und 31 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel schreiben der Berufsberatung keinen Einfluss auf ihre Berufsorientierung zu.

Einen deutlich geringeren Einfluss auf die Berufswahl hat die Berufsberatung für die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und die Auszubildenden der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann. Lediglich 9 % der KFZ-Auszubildenden betrachten den Einfluss der Berufsberatung auf ihre Berufswahl als groß. Bei den IT-Auszubildenden sind es mit 4 % weniger als die Hälfte. Dass der Einfluss der Berufsberatung für die Berufsorientierung weniger groß ist, geben 16 % bzw. 9 % der



Auszubildenden beider Berufsgruppen an. 21 % der KFZ- bzw. 16 % der IT-Auszubildenden betrachten den Einfluss der Berufsberatung als eher gering und 46 % bzw. 55 % sehen überhaupt keinen Einfluss der Berufsberatung auf ihre Berufsorientierung.<sup>7</sup>

### 3.6 Einfluss und Geschlecht

Bezogen auf das Geschlecht der Auszubildenden weisen die weiblichen wie männlichen Auszubildenden den Eltern unter allen Akteursgruppen den größten Einfluss zu. Für 27 % der Männer und 28 % der Frauen hat die Mutter einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung. Dass dieser weniger groß ist, geben 23 % der Männer und 21 % der Frauen an. Einen eher geringen Einfluss sehen 32 % der Männer und 27 % der Frauen und nur 18 % der Männer und 23 % der Frauen sehen keinen Einfluss der Mutter auf ihre Berufsorientierung.

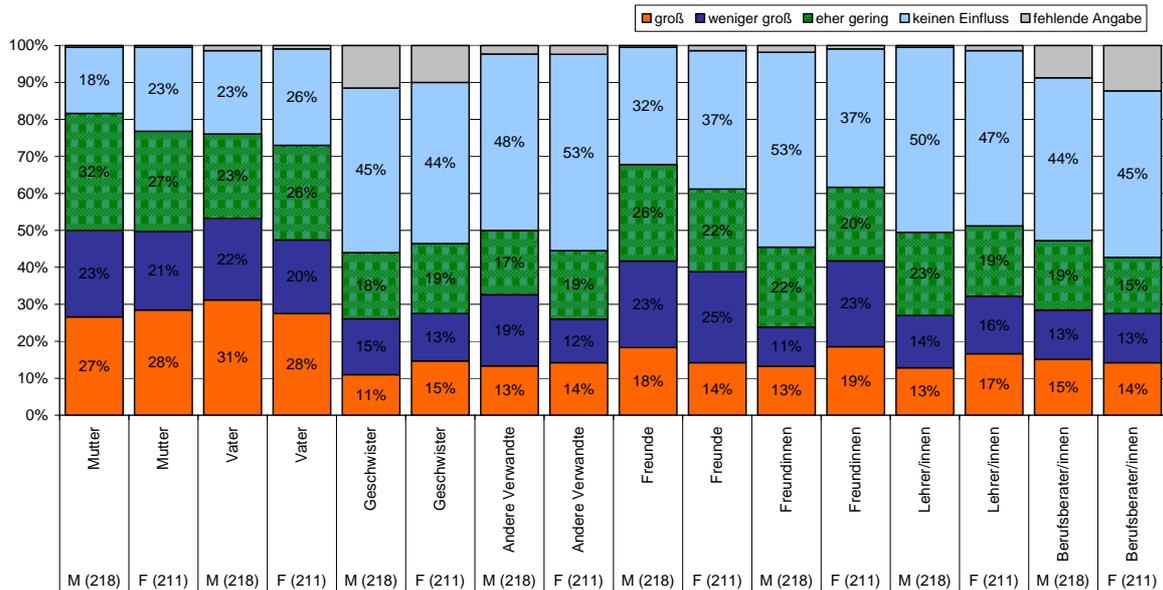
Für die männlichen Auszubildenden hat der Vater zu 31 % einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung. 4 % mehr männliche Auszubildende kommen somit beim Vater im Vergleich zu der Mutter zu dem Ergebnis, dass dessen Einfluss groß ist. Die weiblichen Auszubildenden betrachten den Einfluss von Mutter und Vater mit 28 % gleich häufig als groß. 22 % der Männer und 20 % der Frauen sehen den Einfluss des Vaters als weniger groß und 23 % bzw. 26 % betrachten ihn als eher gering. Dass der Vater auf ihre Berufsorientierung keinen Einfluss hatte, davon gehen 23 % der Männer und 26 % der Frauen aus.

---

<sup>7</sup> Zu den Ursachen des geringen Einflusses der Berufsberatung auf die Berufsorientierung von Auszubildenden der IT-Berufe vgl. Struwe 2010.



## Welchen Einfluss hatten folgende Personen auf Ihre Berufsorientierung und Berufswahl?



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 8: Einfluss unterschiedlicher Personen auf die Berufsorientierung getrennt nach Geschlecht

Den anderen Akteursgruppen schreiben die Jugendlichen einen insgesamt deutlich geringeren Einfluss auf die Berufsorientierung zu. Für 11 % der männlichen und 15 % der weiblichen Auszubildenden haben die Geschwister einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung, 15 % bzw. 13 % gehen von einem weniger großen und 18 % bzw. 19 % von einem eher geringen Einfluss aus. 45 % der Männer und 44 % der Frauen schreiben ihren Geschwistern keinen Einfluss auf die Berufsorientierung zu.

Die anderen Verwandten haben für die befragten Jugendlichen eine ähnliche Bedeutung wie die Geschwister. 13 % der befragten männlichen und 14 % der weiblichen Auszubildenden sehen den Einfluss der anderen Verwandten als groß, 19 % bzw. 12 % als weniger groß, 17 % bzw. 19 % als eher gering und 48 % bzw. 53 % schreiben ihnen überhaupt keinen Einfluss zu.

Die Berücksichtigung der Freundesgruppe zeigt im Wesentlichen, dass die männlichen Auszubildenden ihre Freunde und die weiblichen Auszubildenden ihre Freundinnen als einflussreich ansehen. Die männlichen Auszubildenden betrachten den Einfluss der Freunde zu 18 %, den der Freundinnen zu 13 % als groß. 23 % der Männer sehen den Einfluss der Freunde, den der Freundinnen zu 11 % als weniger groß an. Dass der Einfluss der Freunde eher gering ist, davon gehen 26 % der Männer aus. Beim Einfluss der Freundinnen auf die Berufsorientierung sind es 22 % der männlichen Auszubildenden. Für 32 % der Männer



haben die Freunde keinen Einfluss auf die Berufsorientierung. In Bezug auf die Freundinnen kommen sie mit 53 % weit häufiger zu diesem Ergebnis.

Die Bedeutung von Freunden und Freundinnen in Bezug auf die Berufsorientierung ist für die weiblichen Auszubildenden homogener. Allerdings zeigt sich auch bei ihnen ein deutlich größerer Einfluss ihrer Geschlechtsgenossinnen auf ihre Berufsorientierung als es für die Freunde der Fall ist. So schreiben 19 % der weiblichen Auszubildenden ihren Freundinnen einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung zu. Für die Freunde kommen nur 14 % zu diesem Ergebnis. 23 % der Frauen bewerten den Einfluss der Freundinnen als weniger groß, den der Freunde zu 25 % und 20 % der weiblichen Auszubildenden kommen zu dem Ergebnis, dass der Einfluss der Freundinnen eher gering ist. 22 % sehen einen eher geringen Einfluss bei den Freunden. Dass die Freundesgruppe keinen Einfluss auf die Berufsorientierung hat, dazu kommen 37 % der weiblichen Auszubildenden, und zwar für ihre Freundinnen wie für die Freunde.

Die weiblichen Auszubildenden (17 %) bewerten den Einfluss ihrer Lehrkräfte auf die Berufsorientierung als groß; bei den männlichen sind es mit 13 % fast ein Viertel weniger. Für 14 % der männlichen und 16 % der weiblichen Auszubildenden ist der Einfluss der Lehrkräfte weniger groß und für 23 % bzw. 19 % eher gering. Für 50 % der männlichen und 47 % der weiblichen Auszubildenden haben die Lehrkräfte keinen Einfluss auf die Berufsorientierung.

Die Berufsberatung wird von den Jugendlichen beiderlei Geschlechts ähnlich bewertet. Für 15 % der männlichen und 14 % der weiblichen Jugendlichen hat die Berufsberatung einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung. Jeweils 13 % schreiben ihr einen weniger großen Einfluss zu und mit 19 % kommen deutlich mehr Jugendliche männlichen als weiblichen Geschlechts (15 %) zu dem Ergebnis, dass die Berufsberatung einen eher geringen Einfluss auf die Berufsorientierung hat. Mit 44 % der männlichen und 45 % der weiblichen Auszubildenden schreiben ihr vergleichsweise viele Jugendliche überhaupt keinen Einfluss auf die Berufsorientierung zu.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Einfluss der unterschiedlicher Akteursgruppen auf die Berufsorientierung der Jugendlichen somit sehr unterschiedlich und in Abhängigkeit von Beruf und Geschlecht der Jugendlichen zu betrachten ist.

### **3.7 Nutzung und Bewertung von Informationsquellen und –medien von männlichen und weiblichen Auszubildenden aller Berufsgruppen**

Die Auszubildenden wurden während der Interviews zur Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen und –medien befragt. Diese sollten sie hinsichtlich der Nützlichkeit für ihre Berufsorientierung bewerten. Abgefragt wurde die Nutzung von Betriebsbesichtigungen, Betriebspraktikum, Berufsorientierungsmessen, Girls' Day, Boys' Day, BIZ-



Informationsmaterialien, Berufsinformationenbroschüren, Berufswahlpass, Fernsehen, Radio, Zeitungen, Internet allgemein sowie spezielle Seiten des Internets wie z.B. Beroobi, Girls'Planet, Planet Beruf und Joblab. Die verschiedenen Angebote wurden von den Befragten sehr unterschiedlich genutzt. Die folgende Tabelle gibt die Rangfolge der Häufigkeit der genutzten Informationsquellen an.

*Tabelle 3: Rangfolge der Häufigkeit der genutzten Informationsmöglichkeiten und -medien*

<b>Rangfolge</b>	<b>Informationsmöglichkeiten und -medien</b>	<b>Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer</b>
1.	Betriebspraktikum	402
2.	Internet allgemein	400
3.	BIZ-Informationenmaterialien	308
4.	Berufsinformationenbroschüren	274
5.	Zeitungen	273
6.	Berufsorientierungsmessen	203
7.	Betriebsbesichtigung	183
8.	Fernsehen	125
9.	Girls'Day	83
10.	Planet Beruf	53
11.	Radio	44
12.	Berufswahlpass	41
13.	Joblab	19
14.	Boys'Day	18
15.	Beroobi	2
16.	Girls'Planet	1

Ein Betriebspraktikum wurde von 402 Auszubildenden im Rahmen des berufsorientierenden Unterrichts oder auch freiwillig absolviert. Es ist allerdings nicht nur die am häufigsten genutzte Informationsquelle, sondern auch diejenige, die als am hilfreichsten eingeschätzt wird. 93 % der befragten Auszubildenden bewerten sie als sehr bzw. ziemlich hilfreich für ihre Berufsorientierung. Wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich ist sie nur für 3 % der Befragten.

Nahezu gleich häufig nutzen die Befragten das Internet als Informationsquelle für die Berufsorientierung. 400 Befragte haben es genutzt und 89 % von ihnen bewerten es als sehr bzw. ziemlich hilfreich. 2 % bewerten es als wenig, niemand als überhaupt nicht hilfreich. Damit scheint das Internet als Vermittler theoretischen Berufswissens den Auszubildenden ähnlich nützliche Informationen über die Berufe zu vermitteln wie die praktischen Erfahrungen während eines Betriebspraktikums.

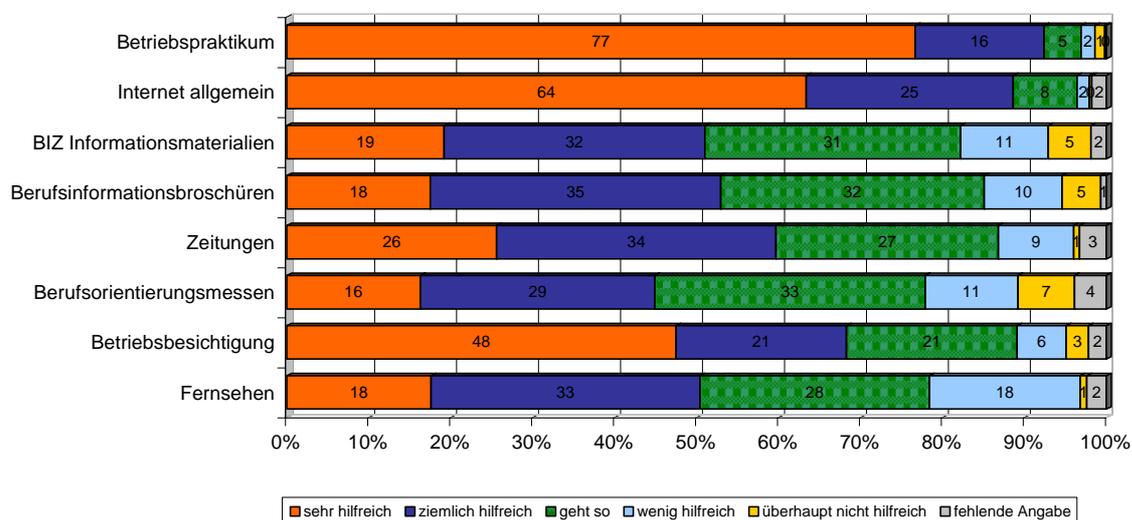
Mehr als 40 % der Auszubildenden nutzen im Vorfeld ihrer Ausbildung eine Betriebsbesichtigung, um sich über den späteren Beruf bzw. über das Arbeitsumfeld zu informieren. Betriebsbesichtigungen zählen damit zur am siebthäufigsten genutzten Informationsquelle, werden von den Auszubildenden jedoch zu 69 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet



und damit als drittnützlichste Informationsquelle bewertet. Von 9 % der Befragten werden Betriebsbesichtigungen als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich eingeschätzt.

64 % der Befragten haben Zeitungen als Informationsquelle genutzt. Sie liegen damit auf dem fünften Platz in der am häufigsten genutzten Quellen. Im Hinblick auf ihre Nützlichkeit für die Berufsorientierung nehmen sie Rang vier ein, denn 60 % der Befragten bewerten Zeitungen als sehr bzw. ziemlich hilfreiche Informationsquelle. 10 % der Befragten betrachten sie als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich. Die insgesamt gute Bewertung von Zeitungen als Informationsquelle scheint nach Auswertung der qualitativen Daten vor allem an den in Zeitungen ausgeschriebenen Ausbildungsstellen zu liegen.

### Wie hilfreich waren diese Informationsquellen und -medien? (I)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 9: Bewertung der Informationsquellen und -medien

Allgemeine Berufsinformationbroschüren werden von fast 2/3 der befragten Auszubildenden als Informationsquelle herangezogen. Sie sind damit die am vierthäufigsten genutzte Informationsquelle. 53 % der Befragten bewerten sie als sehr bzw. ziemlich hilfreich für die Berufsorientierung. 15 % betrachten sie als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich.

Informationsmaterialien der Berufsinformationszentren (BIZ) sowie das Fernsehen schätzen die befragten Auszubildenden mit jeweils 51 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich an. Mit 16 % gehen die Befragten bei den BIZ-Informationbroschüren etwas seltener als beim Fernsehen (19 %) davon aus, dass diese Informationsquellen wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich sind.



Berufsorientierungsmessen betrachten noch 45 % der Auszubildenden als sehr bzw. ziemlich hilfreiche Informationsquelle. 18 % sehen sie als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich an.<sup>8</sup>

### **3.8 Nutzung und Bewertung von Informationsquellen und –medien nach Berufsgruppen**

Die Bewertung der Nützlichkeit der einzelnen Informationsquellen und Medien unterscheidet sich teilweise deutlich zwischen den einzelnen Berufsgruppen. So bewerten die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker sowie die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel das Betriebspraktikum mit 95 % häufiger als sehr bzw. ziemlich hilfreich für ihre Berufsorientierung als die Medizinischen Fachangestellten (92 %). Unter den vier abgefragten Berufsgruppen wird das Betriebspraktikum von den Auszubildenden der Berufe Informatikkauffrau/Informatikkaufmann und IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann auf hohem Niveau am wenigsten (84 %) als sehr bzw. ziemlich hilfreich betrachtet.

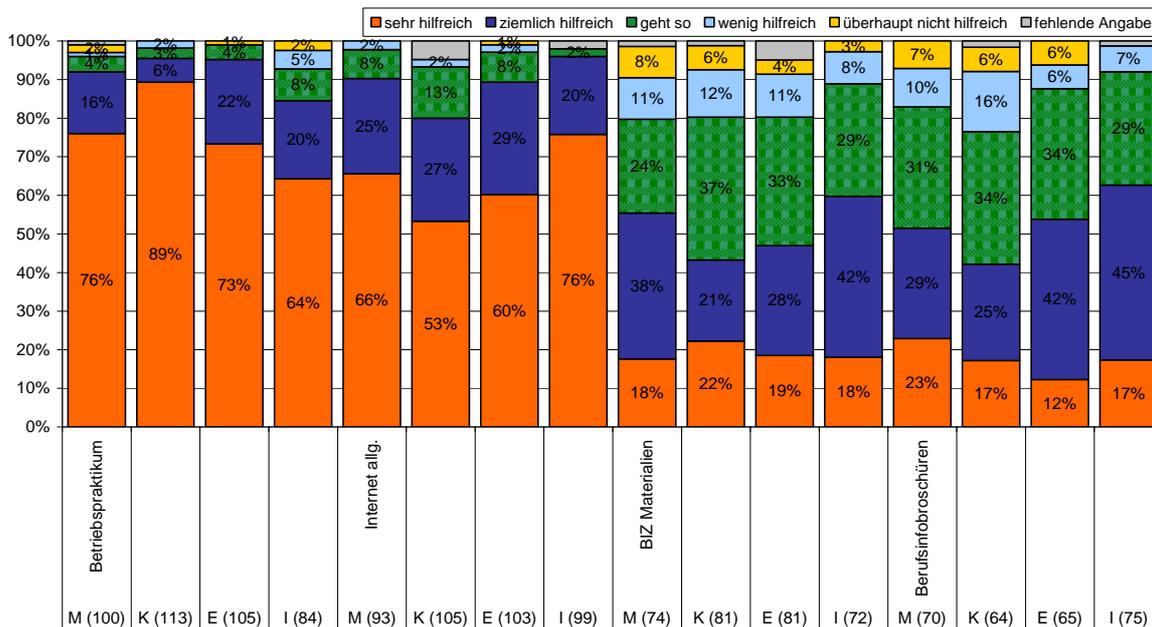
Dementsprechend häufiger bewerten sie das Berufspraktikum als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich (7 %), während die Medizinischen Fachangestellten (3 %), die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker (2 %) sowie die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (1 %) deutlich seltener zu diesem Ergebnis kommen.

---

<sup>8</sup> Bei den acht bisher behandelten Informationsquellen hatten mindestens 100 Auszubildende Auskunft zu deren Nützlichkeit für die Berufsorientierung gegeben. Die weiteren acht Informationsquellen wurden von 1 bis 83 Auszubildenden genutzt. Eine prozentuale Aufteilung nach unterschiedlichen Nützlichkeitsgraden ist bei geringer Fallzahl nicht aussagekräftig.



## Wie hilfreich waren diese Informationsmöglichkeiten und -medien? (I)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 10: Bewertung der Informationsquellen und –medien getrennt nach Berufsgruppen

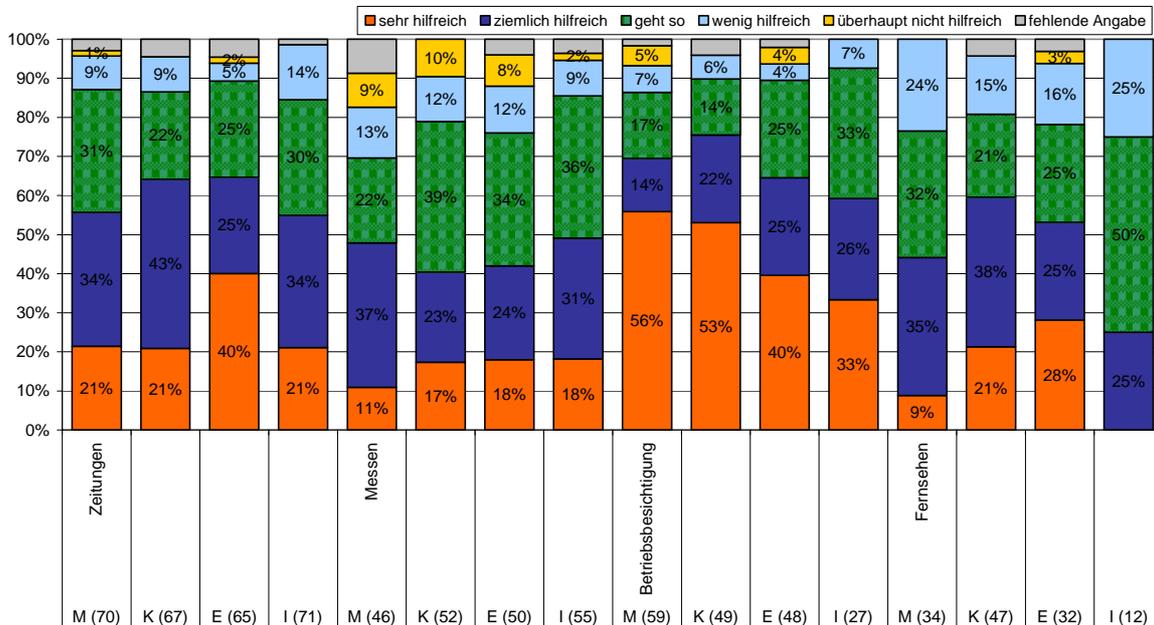
Dagegen ist das Internet als Informationsquelle für die IT-Auszubildenden die hilfreichste Informationsquelle. 96 % betrachten sie als sehr bzw. ziemlich hilfreich für die Berufsorientierung. Bei den Medizinischen Fachangestellten sind es 91 % und bei den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel 89 %. Den geringsten Nutzen schreiben die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatronikern dem Internet zu. Vergleichsweise geringe 80 % bewerten es als sehr bzw. ziemlich nützlich für die Berufsorientierung. Im Umkehrschluss schreiben die Auszubildenden dem Internet nur selten eine geringe Nützlichkeit zu. Die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (3 %), die Medizinischen Fachangestellten (2 %) sowie die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker (2 %) bewerten es nur sehr selten als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich. Die Auszubildenden der IT-Berufe bewerten seine Nützlichkeit im schlechtesten Fall mit „geht so“ (2 %).

Die Betriebsbesichtigung nimmt in der Bewertung qualitativ den dritten Rang ein. Ein Blick auf die vier Berufe zeigt, dass die Betriebsbesichtigung von den Auszubildenden der beiden geschlechtlich stark segregierten Berufen KFZ-Mechatronikerin und KFZ-Mechatroniker (75 %) sowie Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter (70 %) am häufigsten als sehr bzw. ziemlich nützlich eingestuft werden. Zu diesem Ergebnis kommen deutlich seltener die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (65 %) und die Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner und IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmänner (59 %). Auf niedrigem Niveau wird die Betriebsbesichtigung als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich be-



trachtet: Medizinische Fachangestellte (12 %), Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (8 %), Auszubildende der IT-Berufe (7 %) und KFZ-Auszubildende (6 %).

### Wie hilfreich waren diese Informationsmöglichkeiten und -medien? (II)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 11: Bewertung der Informationsquellen und –medien getrennt nach Berufsgruppen

Die Zeitung als Informationsquelle hat für die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel den größten Nutzen. Sie bewerten sie zu 40 % als sehr und zu 25 % als ziemlich hilfreich. Beide Kategorien zusammengenommen ergeben mit 65 % eine hohe Nützlichkeit. Betrachtet man beide Kategorien auch für die Berufsgruppe der KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker zeigt sich ein fast identisches Ergebnis. Allerdings bewerten die KFZ-Auszubildenden die Zeitungen nur zu 21 % als sehr und mit 43 % mehr als doppelt so häufig als ziemlich hilfreich. 55 % der Medizinischen Fachangestellten und der Auszubildenden der IT-Berufe bewerten die Zeitung als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Getrennt nach den einzelnen Kategorien gibt es für beide Berufe aber keine Unterschiede in der Bewertung zwischen sehr (21 %) und ziemlich hilfreich (34 %). Demgegenüber bewerten die Auszubildenden der IT-Berufe (14 %), die Medizinischen Fachangestellten (10 %), die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (9 %) und die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (7 %) die Zeitungen relativ selten als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich.

Die Information über Berufsinformationsbroschüren hat für die Auszubildenden der IT-Berufe die größte Bedeutung. 62 % der Auszubildenden bewerten diese Materialien als sehr bzw. ziemlich hilfreich für die Berufsorientierung. Für die anderen Berufsgruppen sind diese Materialien deutlich weniger hilfreich. Die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (54 %),



die Medizinischen Fachangestellten (52 %) und die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (42 %) bewerten sie deutlich seltener als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Entsprechend häufig werden sie von diesen Berufsgruppen als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich eingestuft: KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (22 %), Medizinische Fachangestellte (17 %), Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (12 %). Mit 7 % betrachten die Auszubildenden der IT-Berufe Berufsinformationsbroschüren vergleichsweise selten als wenig hilfreich.

Über alle Berufsgruppen gesehen, bewerten die befragten Auszubildenden die Informationsmaterialien des BIZ und das Fernsehen qualitativ gleich. Bezogen auf die einzelnen Berufe zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede. Medizinische Fachangestellte (56 %) und IT-Auszubildende (60 %) bewerten die BIZ-Informationsmaterialien deutlich häufiger als sehr bzw. ziemlich hilfreich für ihre Berufsorientierung. Dagegen wird das Fernsehen von den Medizinischen Fachangestellten nur zu 44 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet und nur 25 % der IT-Auszubildenden bewerten es als ziemlich hilfreich; als sehr hilfreich wird es von keinem von ihnen angesehen. Dementsprechend viele bewerten das Fernsehen als wenig/überhaupt nicht hilfreich, nämlich 25 % der IT-Auszubildenden und 24 % der Medizinischen Fachangestellten. Die BIZ-Informationsmaterialien werden von beiden Berufsgruppen deutlich weniger als wenig bis überhaupt nicht hilfreich eingestuft: bei den Medizinischen Fachangestellten sind es 19 %, bei den Informatikkauffrauen/Informatikkaufmännern bzw. IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmännern 11 %.

Anders verhält es sich bei den KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatronikern und den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel. Für sie sind die BIZ-Informationsmaterialien nur zu 43 % bzw. 47 % sehr bzw. ziemlich hilfreich für die Berufsorientierung. Das Fernsehen hat für sie eine höhere Bedeutung bei der Berufswahl. Dies betrachten 59 % der KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und 53 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Von den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel bewerten 19 % das Fernsehen als wenig bis überhaupt nicht hilfreich, von den KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatronikern 15 %.

Berufsinformationsmessen gehören mit Rang sechs von 16 zu den relativ häufig genutzten Informationsquellen. Nach Aussage der befragten Auszubildenden sind sie für weniger als jeden zweiten Auszubildenden sehr bzw. ziemlich hilfreich für die Berufsorientierung. Allerdings gibt es bei den Berufen eine Zweiteilung: Die IT-Auszubildenden (49 %) und die Medizinischen Fachangestellten (48 %) bewerten Berufsorientierungsmessen häufiger positiv als die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (42 %) und die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (40 %). Dass sie wenig bis überhaupt nicht hilfreich sind, sehen nur 11 % der IT-Auszubildenden, aber mit 22 % deutlich häufiger die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker, die Medizinischen Fachangestellten (21 %) und die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (20 %) so.



### 3.9 Nutzung und Bewertung von Informationsquellen und –medien nach Geschlecht

Das Betriebspraktikum betrachten weibliche (92 %) wie männliche (93 %) zu einem hohen Prozentsatz als sehr bzw. ziemlich hilfreiche Informationsquelle. Nur 4 % der Frauen und 3 % der Männer sehen es als wenig bis überhaupt nicht hilfreich an.

Bezogen auf die Bewertung des Internets als Berufsorientierungsquelle gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die befragten weiblichen Auszubildenden (87 %) betrachten es etwas seltener als die männlichen Auszubildenden (91 %) als sehr bzw. ziemlich nützliche Informationsquelle. Nur für jeweils 2 % der Befragten ist es wenig hilfreich, absolut gesehen betrachtet es nur eine weibliche Auszubildende als überhaupt nicht hilfreich.

Betriebsbesichtigungen werden von den befragten Frauen (69 %) wie Männern (68 %) nahezu identisch als sehr bzw. ziemlich hilfreich bewertet. Ein entsprechend geringer Anteil (Frauen: 8 %; Männer: 9 %) betrachten sie als wenig bis überhaupt nicht hilfreich.

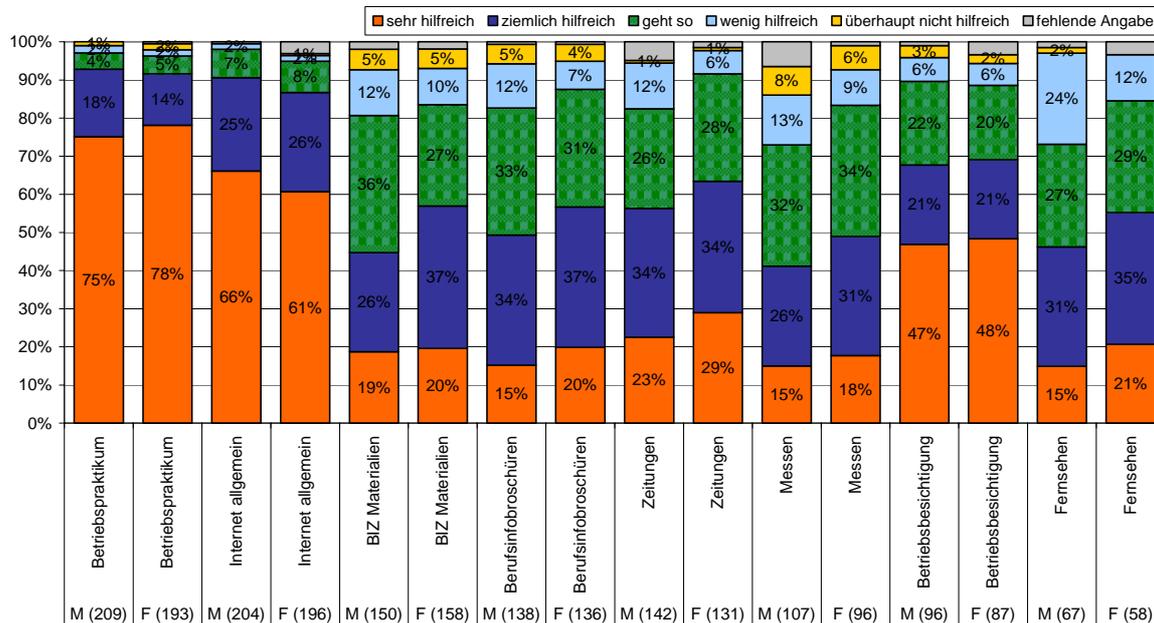
Zeitungen werden von den weiblichen Auszubildenden mit 63 % offensichtlich häufiger als sehr bzw. ziemlich hilfreiche Informationsquelle wahrgenommen als von den männlichen Auszubildenden (57 %). Analog dazu betrachten deutlich weniger Frauen (7 %) als Männer (13 %) Zeitungen als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreiche Informationsquelle.

Allgemeine Berufsinformationsbroschüren und die Informationsbroschüren des BIZ sind für die befragten weiblichen Auszubildenden (jeweils 57 %) deutlich häufiger sehr bzw. ziemlich hilfreich als für die männlichen Auszubildenden (49 %; 45 %). In der Bewertung als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreiche Quellen bei der Berufsorientierung gleichen sich die Werte zwischen den Geschlechtern an: Allgemeine und BIZ-Informationsquellen betrachten die befragten Frauen zu 11 % bzw. 15 % als wenig bis überhaupt nicht hilfreich, bei den Männern sind es jeweils 17 %.

Berufsorientierungsmessen haben für die befragten Frauen ( 49 %) offensichtlich eine höhere qualitative Bedeutung als für die befragten Männer (41 %). Entsprechend weniger Frauen ( 15 %) als Männer (21 %) bewerten Berufsorientierungsmessen als wenig bis überhaupt nicht hilfreiche Informationsquelle.



## Wie hilfreich waren diese Informationsmöglichkeiten und -medien? (I)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 12: Bewertung der Informationsquellen und –medien getrennt nach Geschlecht

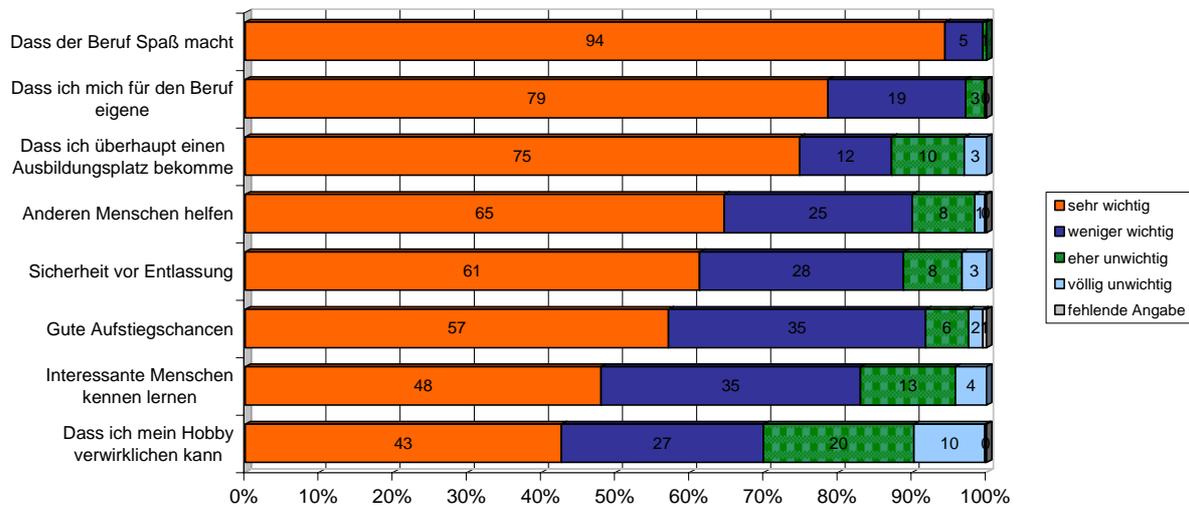
### 3.10 Die Rangfolge der Berufswahlmotive der Befragten

Die berufliche Passung und der Einstieg in die Berufswelt als solcher bezeichnen mindestens drei von vier Befragten als die wichtigsten Berufswahlmotive. Für 94 % der Befragten ist es sehr wichtig, dass ihnen der Beruf Spaß macht und 79 % wollen für den Beruf, den sie wählen, geeignet sein. Überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen und damit die Schwelle zwischen Schule und Beruf zu überschreiten, ist für 75 % der Befragten wesentliches Berufswahlmotiv. Nur für 3 % ist es überhaupt nicht wichtig gewesen.

Nahezu zwei Drittel der Befragten geben als sehr wichtiges Berufswahlmotiv an, anderen Menschen helfen zu wollen. Berufliche Sicherheit und beruflich Entwicklungsmöglichkeiten sind ebenfalls wichtige Berufswahlmotive: Für 61 % ist die Sicherheit vor Entlassung und für 57 % der Befragten gute Aufstiegschancen sehr wichtig bei der Berufswahl. Für lediglich 3 % bzw. 2 % sind beide Berufswahlmotive völlig unwichtig.



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (I)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

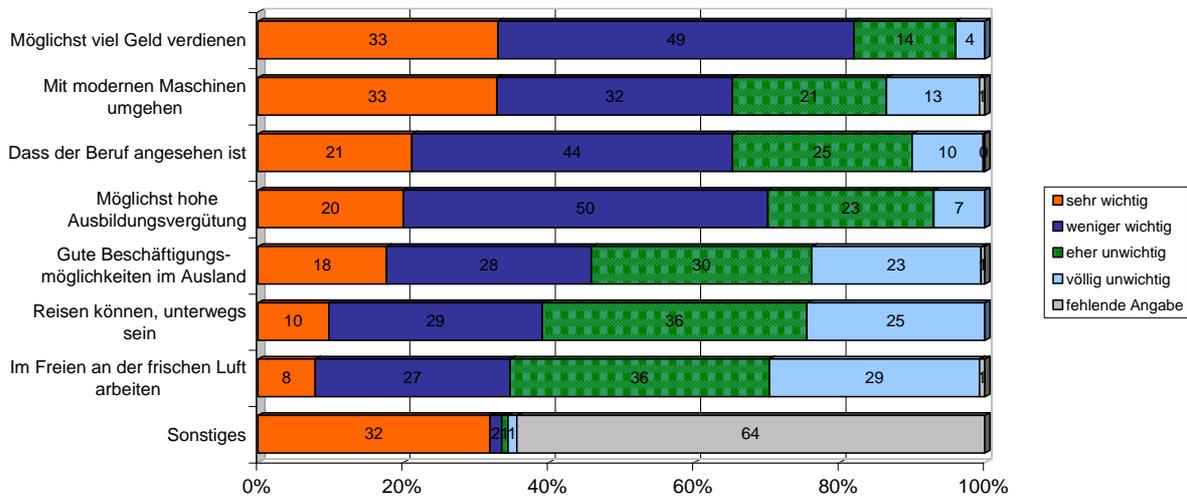
Abbildung 13: Berufswahlmotive

Fast jede/r zweite Befragte (48 %) möchte im Beruf interessante Menschen kennenlernen und 43 % ihr Hobby im Beruf verwirklichen.<sup>9</sup> Jeweils ein Drittel möchte in seinem Ausbildungsberuf viel Geld verdienen und mit modernen Maschinen umgehen. Dass der Beruf angesehen ist (21 %), eine möglichst hohe Ausbildungsvergütung bietet (20 %) und gute Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland (18 %), ist in etwa für jede/n fünfte/n Befragte/n ein sehr wichtiges Berufswahlmotiv. Dagegen ist die Bedeutung des Reisens bzw. der Möglichkeit unterwegs zu sein (10 %) und im Freien an der frischen Luft zu arbeiten (8 %) für die Auszubildenden der vier untersuchten Ausbildungsberufe eher nachrangig.

<sup>9</sup> Die Auswertung der qualitativen Interviewpassagen zeigt, dass der Aspekt „das Hobby im Beruf verwirklichen zu können“ doppelt konnotiert ist. Zum Teil wurde es so verstanden, dass die beruflichen Inhalte als Hobby gesehen werden und diese damit auch verwirklicht werden können. Partiiell wurde dieses Berufswahlmotiv aber auch so aufgefasst, dass günstige Arbeitszeiten die Verwirklichung von Hobbys neben dem Beruf ermöglichen.



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (II)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 14: Berufswahlmotive

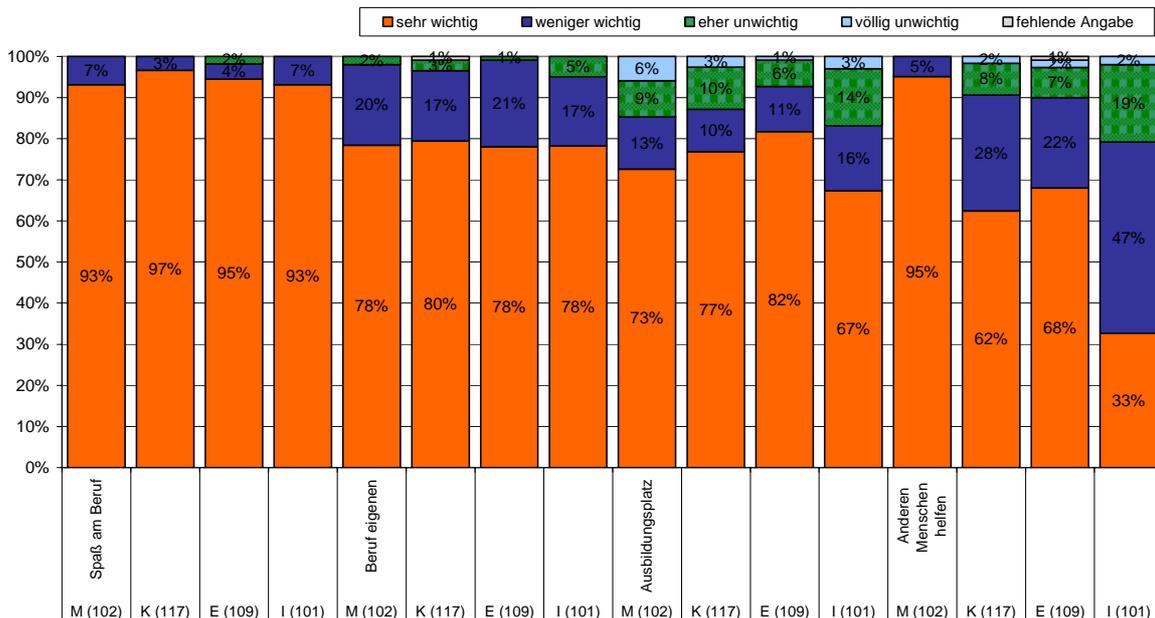
### 3.11 Die Rangfolge der Berufswahlmotive für die Auszubildenden in den einzelnen Berufen

Die Betrachtung der Berufswahlmotive in Bezug auf die einzelnen Ausbildungsberufe zeigt teilweise deutlich andere Ergebnisse. Dass der Beruf Spaß machen soll, ist eines der zentralen Berufswahlmotive. Besonders wichtig ist es bei den vier untersuchten Ausbildungsberufen aber für die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (97 %) und für die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (95 %). Auf immer noch sehr hohem Niveau ist es für die Medizinischen Fachangestellten und die IT-Auszubildenden mit jeweils 93 % ein ebenfalls wichtiges Auswahlkriterium bei der Berufswahl.

Nahezu identische Ergebnisse zwischen den vier Berufsgruppen gibt es bei dem Berufswahlkriterium „sich für den Beruf zu eignen“. Dies geben die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker mit 80 % am häufigsten an. Mit 78 % sehen es die anderen drei Berufsgruppen nur geringfügig seltener als sehr wichtig für die Berufswahl an.



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (I)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 15: Berufswahlmotive getrennt nach Berufen

Teilweise deutliche Unterschiede zeigen sich in dem Wunsch der Befragten, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dies ist für Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (82 %) wichtiger als für die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (77 %), jedoch deutlich wichtiger als für die Medizinischen Fachangestellten (73 %) und die Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner bzw. IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmänner (67 %).

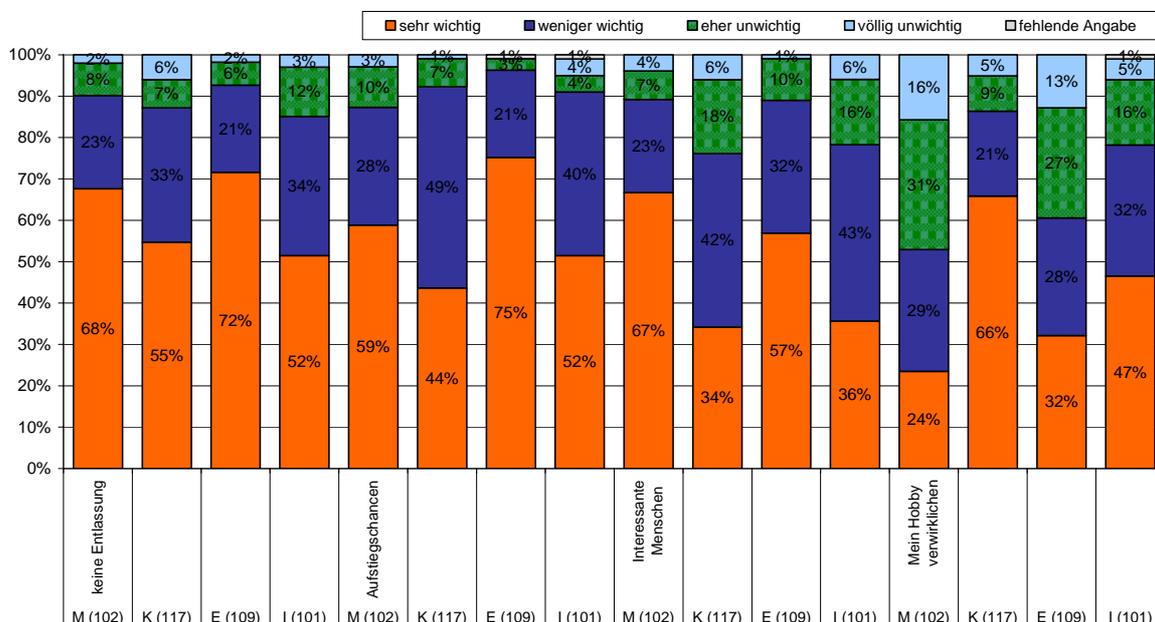
Das Berufswahlmotiv „anderen Menschen helfen“ erhält seine insgesamt hohe Bedeutung durch die Auszubildenden des Berufs Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter. 95 % von ihnen betrachten es als sehr wichtiges Entscheidungsmotiv. Mit 68 % ist es für die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel ein vergleichsweise starkes Berufswahlmotiv und auch 62 % der KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker geben es als sehr wichtig für die Berufswahl an. Die geringste Bedeutung hat es mit 33 % für die IT-Auszubildenden.

Berufliche Sicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind in etwa für drei Fünftel der Befragten wichtig. Unterteilt nach den einzelnen Ausbildungsberufen ist die Sicherheit vor Entlassungen für die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (72 %) und die Medizinischen Fachangestellten (68 %) deutlich wichtiger als für die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (55 %) und die IT-Auszubildenden (52 %). Diese befürchten Entlassungen in ihren Berufen offenbar deutlich seltener.



Dass ihr Beruf nicht nur Sicherheit vor Entlassungen, sondern auch gute Aufstiegschancen bietet, davon gehen insbesondere die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (75 %) aus. Medizinische Fachangestellte sehen ihre Aufstiegschancen in ihrem Beruf mit 59 % deutlich geringer an. Unter den untersuchten Ausbildungsberufen stehen sie damit aber an zweiter Stelle. Trotz vielfacher Kampagnen und Projekte, mit denen die Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven in der IT-Branche verdeutlicht werden sollten, um mehr Jugendliche zu einer Ausbildung in den IT-Berufen zu motivieren, sind die Aufstiegschancen in den IT-Berufen nur für etwas mehr als jede/n zweite/n Auszubildende/n (52 %) ausschlaggebendes Motiv für die Berufswahl. Unter den vier befragten Ausbildungsberufen sehen allerdings die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker mit 44 % für sich die geringsten Aufstiegschancen in ihrem Beruf.

### Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (II)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 16: Berufswahlmotive getrennt nach Berufen

Interessante Menschen kennenzulernen ist für die Auszubildenden mit Kunden- bzw. Patientenkontakt von besonderer Bedeutung. Für 67 % der Medizinischen Fachangestellten und 57 % der Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel war dieses Kriterium entscheidend für ihre Berufswahl. Bei den IT-Auszubildenden (36 %) und den KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatronikern (34 %) ist es dagegen nur für ca. jede dritte Person ein sehr wichtiges Berufswahlkriterium.

Das Hobby beruflich verwirklichen zu können, ist vor allem für KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (66 %) ein Berufswahlmotiv. Am zweithäufigsten geben dies noch die IT-



Auszubildenden (47 %) an. Es ist aber nur für weniger als jeden zweiten sehr wichtiges Kriterium der Berufswahl. Bei den Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel (32 %) ist es nur für jede dritte Person, bei den Medizinischen Fachangestellten (24 %) nur für jede vierte Person sehr wichtig für die Berufswahl.

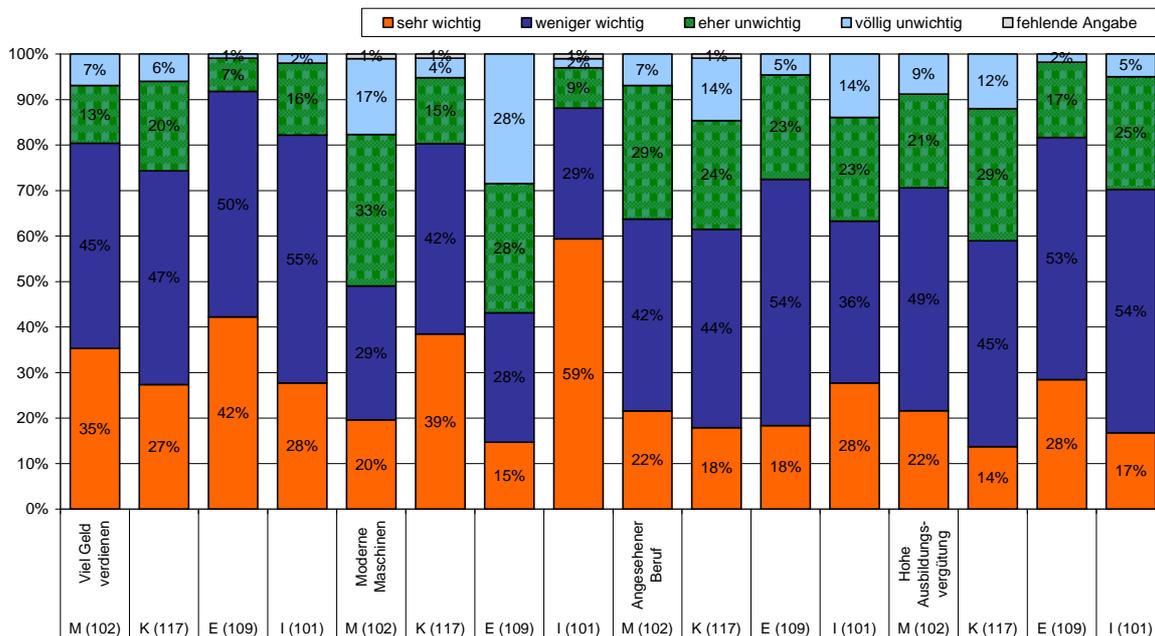
Nur wenige Befragte bringen eine duale Ausbildung mit einem hohen Verdienst in Verbindung. Ob sie dies auf die mangelnden Verdienstmöglichkeiten in dualen Ausbildungsberufen zurückführen oder bei ihnen nur ein geringes Interesse an einer hohen Vergütung besteht, ist an Hand der Daten nicht zu klären. Viel Geld zu verdienen ist für Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel mit 42 % ein sehr wichtiges Berufswahlkriterium. Für die Medizinischen Fachangestellten ist es mit 35 % nur für ca. jede dritte befragte Person sehr wichtig. Die IT-Auszubildenden geben es zu 28 %, die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker nur zu 27 % als sehr wichtiges Berufswahlmotiv an.

Analog zu den Verdiensten nach der Ausbildung wählen nur wenige Auszubildende ihren Beruf, weil sie damit eine hohe Vergütung während der Ausbildung verbinden: Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (28 %), Medizinische Fachangestellte (22 %), IT-Auszubildende (17 %) und KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (14 %).

Mit modernen Maschinen zu arbeiten, ist vor allem für die IT-Auszubildenden (59 %) sehr wichtig. Sie werden in einer innovativen Berufsbranche ausgebildet und geben dieses Kriterium entsprechend häufig als Berufswahlmotiv an. Mit 39 % ist es für den technologisch ausgerichteten Beruf KFZ-Mechatroniker/KFZ-Mechatronikerin noch relativ häufig sehr wichtig für die Berufswahl. Eine geringe Bedeutung hat es dagegen für die Medizinischen Fachangestellten (20 %) und die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (15 %).



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (III)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 17: Berufswahlmotive getrennt nach Berufen

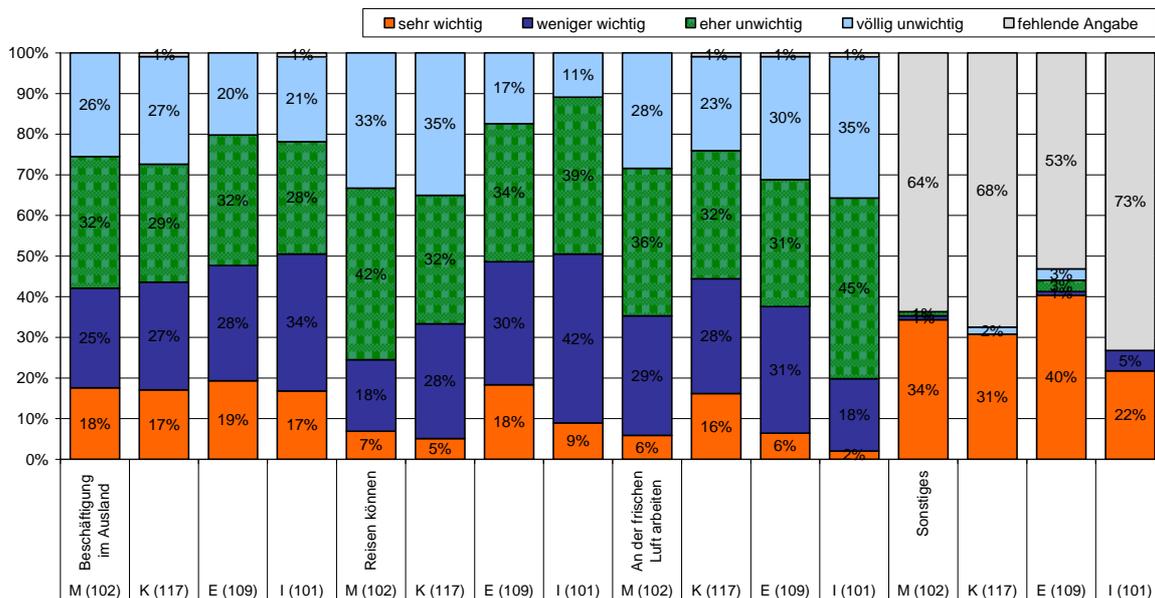
Ähnlich wie beim Verdienst scheinen die Befragten Berufe, die über eine duale Ausbildung erlernt werden, nur wenig als angesehene Berufe wahrzunehmen. Auf niedrigem Niveau haben 28 % der IT-Auszubildenden ihre Ausbildung gewählt, weil sie damit einen angesehenen Beruf erlernen. Für Medizinische Angestellte (22 %), KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (18 %) und Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (18 %) ist es noch deutlich seltener ein sehr wichtiges Berufswahlkriterium.

Das sich mit den gelernten Berufen Beschäftigungen im Ausland realisieren lassen, ist nur für weniger als jede/n fünfte/n Befragte/n sehr wichtig: Für Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel zu 19 %, für Medizinische Fachangestellte zu 18 %, für KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und IT-Auszubildende zu jeweils 17 %.

Im erlernten Beruf reisen zu können, ist für durchschnittlich gesehen nur jede/n zehnte/n Befragte/n sehr wichtig für die Berufswahl. Am ehesten verbinden dies die Kaufrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (18 %) mit ihrer Berufswahl. Für die IT-Auszubildenden (9 %), die Medizinischen Fachangestellten (7 %) und die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (5 %) ist es eher unbedeutend.



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (IV)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 18: Berufswahlmotive getrennt nach Berufen

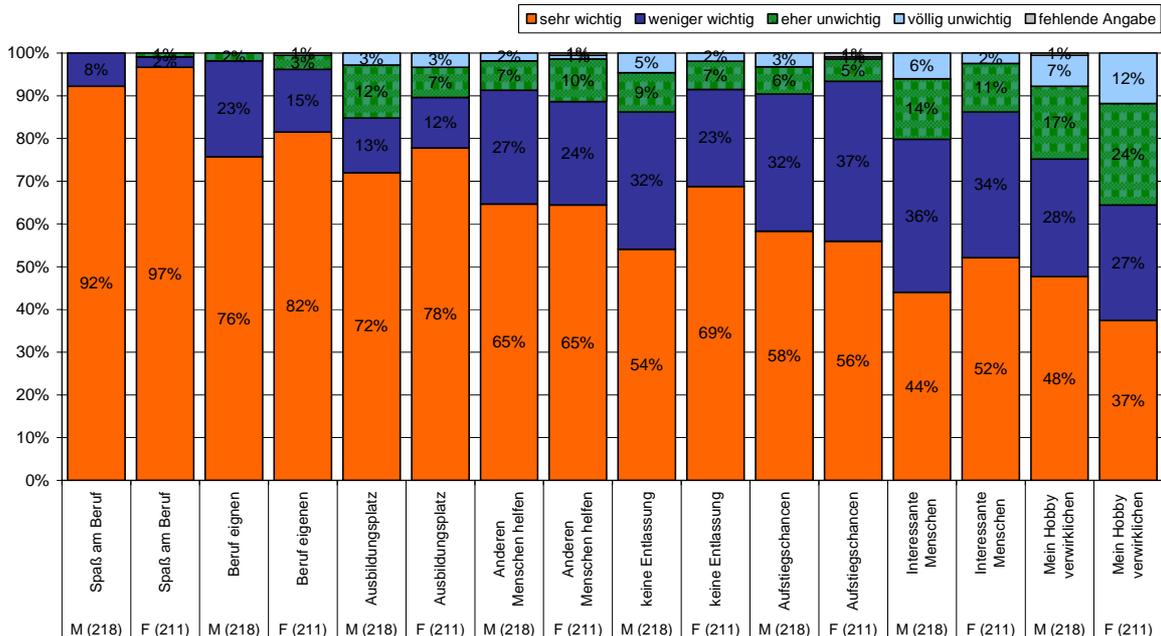
Analog dazu ist auch die Möglichkeit, an der frischen Luft zu arbeiten, nur für wenige Befragte ein sehr wichtiges Berufswahlkriterium. Am ehesten verbinden diese Möglichkeit die KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker (16 %) mit ihrem Beruf. Mit jeweils 6 % sehen dies deutlich seltener die Medizinischen Fachangestellten und die Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel als sehr wichtiges Berufswahlmotiv, nahezu überhaupt nicht die IT-Auszubildenden (2 %).

### 3.12 Die Rangfolge der Berufswahlmotive nach Geschlecht

Bezogen auf das Geschlecht sind die drei wichtigsten Berufswahlmotive, nämlich dass der Beruf Spaß macht, die individuelle Eignung für den Beruf und überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen für die befragten Frauen (97 %; 82 %; 78 %) jeweils wichtiger als für die befragten Männer (92 %; 76 %; 72 %). Das häufig den Frauen zugeschriebene Berufswahlmotiv, anderen Menschen helfen zu wollen, geben dagegen Frauen wie Männer mit 65 % gleich häufig an. Einen Beruf zu wählen, in dem man weniger von Entlassungen betroffen ist, ist für Frauen mit 69 % deutlich wichtiger als für Männer (54 %). Gute Aufstiegschancen zu haben, ist für Männer (58 %) geringfügig wichtiger als für Frauen (56 %). Während es für Frauen (52 %) wichtiger als für Männer (44 %) ist, im Beruf interessante Menschen zu treffen, ist es für Männer (48 %) von höherer Bedeutung als für Frauen (37 %) das eigene Hobby im Beruf verwirklichen zu können.



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (I)



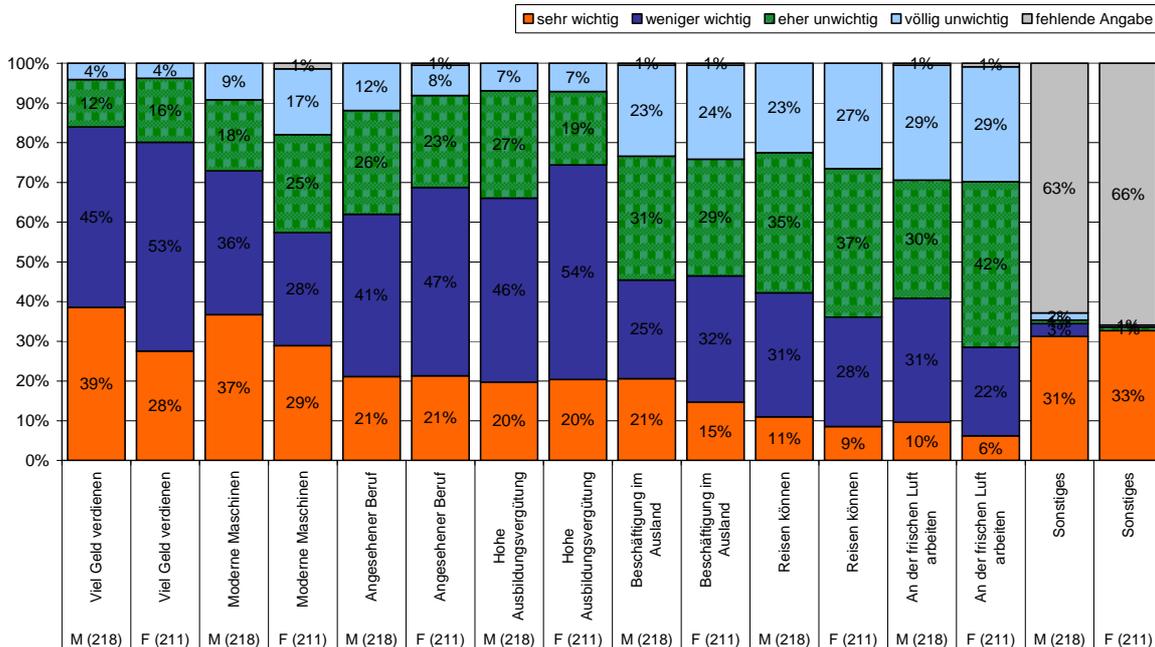
Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 19: Berufswahlmotive getrennt nach Geschlecht

Viel Geld zu verdienen und mit modernen Maschinen zu arbeiten ist für Männer (39 %; 37 %) ebenfalls ein bedeutend wichtigeres Berufswahlmotiv als für Frauen (28 %; 29 %). Das der Beruf angesehen ist, betrachten jeweils 21 % von Männern und Frauen als sehr wichtig für ihre Berufswahl. Mit jeweils 20 % ist eine hohe Ausbildungsvergütung für Frauen wie Männer gleichbedeutend, aber nur relativ selten ein sehr wichtiges Berufswahlmotiv. Eine Beschäftigung im Ausland geben auf relativ niedrigem Niveau Männer mit 21 % deutlich häufiger als Berufswahlmotiv an als Frauen (15 %). Reisen können oder an der frischen Luft zu arbeiten ist für Männer (11 %; 10 %) häufiger sehr wichtig für ihre Berufswahl als für Frauen (9 %; 6 %).



## Was war Ihnen bei der Berufswahl wichtig? (II)



Quelle: Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. | 2010

Abbildung 20: Berufswahlmotive getrennt nach Geschlecht

## 4. Die qualitativen Ergebnisse

### 4.1 Transkripte und Codierung

Von den 429 geführten Interviews wurden 403 Interviews transkribiert. Die Transkripte wurden in MaxQDA nach den Berufen Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner/IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmänner (IK), Kauffrauen/Kaufmänner im Einzelhandel (KE), Medizinische Fachangestellte (MF) und KFZ-Mechatronikerinnen/KFZ-Mechatroniker und nach beiden Geschlechtern unterteilt. Damit ergeben sich acht Texteinheiten: IKm, IKw, KEw, KEm, MFw, MFm, KFZw, KFZm.

Innerhalb dieser 403 Transkripte wurden 6.000 Textstellen in einem ersten Codiervorgang mit 130 verschiedenen Codes versehen. Die Codes verteilen sich folgendermaßen auf die einzelnen Berufe:

Informatikkauffrauen/ IT-Systemkauffrauen (IKw):	647 Codes
Informatikkaufmänner/IT-Systemkaufmänner (IKm):	655 Codes
Kauffrauen im Einzelhandel:	556 Codes
Kaufmänner im Einzelhandel:	654 Codes
Medizinische Fachangestellte, weiblich:	778 Codes
Medizinische Fachangestellte, männlich:	992 Codes



KFZ-Mechatronikerinnen:  
KFZ-Mechatroniker:

947 Codes  
771 Codes

Die Codes wurden im Rahmen der offenen Interviewblöcke I und III frei vergeben. Sie orientieren sich an den Aspekten der Berufsorientierung und der Erfahrungen, die die Jugendlichen in den Interviews ansprachen. Die für die Auswertung als relevant erachteten Textpassagen wurden mit folgenden Codes versehen (inkl. Häufigkeiten):

*Tabelle 4: Frei vergebene Codes der leitfadengestützten Interviewpassagen I und III*

Lfd. Nr.	Codename	Häufigkeit
1.	Vorherige Berufsausbildung	30
2.	Quelle für Ausbildungsadressen	26
3.	Berufliche Fähigkeiten	11
4.	Berufliche Wertschätzung	2
5.	Berufliche Eignung als soziale Zuschreibung	2
6.	Zufriedenheit mit Ausbildungssituation	2
7.	Entwicklung beruflicher Interessen	4
8.	Traumberuf	73
9.	Berufliche Alternativen	68
10.	Berufsinteressen ursprünglich	141
11.	Berufsinteressen_andere	117
12.	Was gefällt am gewählten Beruf	145
13.	Was gefällt nicht am gewählten Beruf	100
14.	Berufsorientierung	465
15.	(Aushilfs)job	31
16.	Berufswahl durch Vorbilder	117
17.	Netzwerk	36
18.	Interesse schon immer/Hobby	73
19.	Berufswahl als Übergangslösung	31
20.	Berufswahl unter Zwang	4
21.	Berufswahl durch Ausschluss	50
22.	Was anderes machen	8
23.	Berufliche Selbsteinschätzung	15
24.	Berufswahl als spontanes Ereignis	15
25.	Berufswahl als Test	3
26.	Berufswahl als Zufallsentscheidung	33
27.	Bewältigungsstrategien	194
28.	Erfahrungen	2
29.	Reaktion Eltern	4



Lfd. Nr.	Codename	Häufigkeit
30.	Reaktion auf Absagen	5
31.	Reaktion Unternehmen	6
32.	Bewerbungen	5
33.	Praktikum	116
34.	Ein Bild machen	1
35.	Sinnggebungsprozess	18
36.	Schule_Unterricht	13
37.	Zivi-Bundeswehr/FSJ als Orientierungshilfe	3
38.	Erfahrungen anderer Frauen in technischen Berufen	3
39.	Jungs und Technik	9
40.	Berufsbilder	25
41.	Zukunftspläne	185
42.	Berufswahl_zufrieden	192
43.	Berufswahl_unzufrieden	20
44.	Berufswahl_indifferent	20
45.	Entscheidung	56
46.	Männerberuf-Frauenberuf	138
47.	Änderung individueller Geschlechterrolle	1
48.	Assistenz	13
49.	Attraktivität steigern	15
50.	Berufsbezeichnung	13
51.	Geschlechtliche Zuschreibungen	32
52.	Selbstzweifel	8
53.	Bestätigung	7
54.	Zuweisung durch Einkommensunterschiede	4
55.	Hindernisse – Sanitärbereich	24
56.	Ich traue mich was	8
57.	Status	21
58.	Als Strategie nutzen	4
59.	Homosexualitätsverdacht	21
60.	Persönliche Erfahrungen	325
61.	Persönliche Einstellung	345
62.	Medien	220
63.	Individuell Rolle gespielt	63
64.	Soziales Nahfeld-Patienten-Kunden	277
65.	Geschlecht und Beruf	61
66.	Geschlecht und Kommunikation	112
67.	Geschlechterrollen	9



Bezogen auf die Häufigkeit, zeigten sich folgende 10 Codes als besonders bedeutend: Berufsorientierung; als Unterkategorien des Codes Männerberuf-Frauenberuf persönliche Einstellung, persönliche Erfahrung, soziales Nahfeld-Patienten-Kunden; als Unterkategorie des Codes Berufsorientierung Bewältigungsstrategien; Berufswahl\_zufrieden; Zukunftspläne; was gefällt am gewählten Beruf und Männerberuf-Frauenberuf als Oberkategorie. Sie wurden zwischen 465 und 138 mal vergeben.

Die folgenden Codes orientieren sich an den Fragen des standardisierten Interviewblocks II. Sie wurden um neue Codes ergänzt, wenn die Antworten der Auszubildenden neue Aspekte im Hinblick auf den Einfluss des sozialen Nahfeldes, der Nutzung von Informationsmöglichkeiten und bei den Berufswahlmotiven ergaben. Dies waren beim Einfluss des sozialen Nahfeldes beispielsweise die/der Ausbilder/in, die/der Nachbar/in oder der Besuch des BIZ. Als zusätzliche Informationsquellen nannten einige Jugendliche das Unternehmen, bei dem sie sich bewerben wollten. Ausschlaggebend für die Berufswahl waren deutlich mehr Motive als auf dem Fragebogen angegeben. Hier nannten die Jugendlichen zusätzlich die Arbeitszeiten, dass der Beruf Raum für Freizeitgestaltung lässt, dass der Beruf Zukunft hat, Bewegung und Körperlichkeit, das Betriebsklima bzw. ein gutes Arbeitsverhältnis, einen geregelten Arbeitsalltag, Lernen, mit Menschen bzw. Kindern zusammenarbeiten, Persönlichkeitsentwicklung, Selbstständigkeit bzw. Geld sparen können, soziale Akzeptanz und Wohnortnähe.

*Tabelle 5: Zusätzliche Codes zu den standardisierten Interviewpassagen II*

Lfd. Nr.	Codename	Häufigkeit
1.	Einfluss soziales Nahfeld u.a.	24
2.	Freunde	44
3.	Freund	54
4.	Freundin	49
5.	Vater	90
6.	Eltern	58
7.	Mutter	78
8.	Geschwister	50
9.	Sonstige Verwandte	57
10.	Ausbilder_in	2
11.	Nachbar_in	2
12.	Schule	3
13.	Lehrkräfte	93
14.	Berufsberatung	113
15.	BIZ	6
16.	Nützlichkeit Informationsmedien	4



Lfd. Nr.	Codename	Häufigkeit
17.	Betriebsbesichtigung	30
18.	Schulpraktikum	62
19.	Berufsorientierungsmessen	33
20.	Girls'Day	35
21.	Boy's Day/Zukunftstag	3
22.	BIZ-Info-Material	45
23.	Infobroschüren_allgemein	40
24.	Berufswahlpass	4
25.	Radio	16
26.	Fernsehen	106
27.	Unternehmen	3
28.	Internet	117
29.	Zeitung	40
30.	Nutzung Internet	11
31.	Nutzung Zeitung	1
32.	Nutzung Broschüren	4
33.	Berufswahlmotive	3
34.	Spaß am Beruf	26
35.	Ansehen des Berufs	21
36.	Ausbildungsqualität	10
37.	An frischer Luft arbeiten	3
38.	Anderen helfen	18
39.	Arbeitszeiten	5
40.	Aufstiegschancen	40
41.	Ausbildungsvergütung	26
42.	Ausland Beschäftigungsmöglichkeiten	15
43.	Beruf lässt Raum für Freizeitgestaltung	6
44.	Berufliche Eignung	38
45.	Beruf mit Zukunft	7
46.	Betriebsklima	31
47.	Bewegung/Körperlichkeit	34
48.	Geregelter Arbeitsalltag	3
49.	Hobby zum Beruf	28
50.	Interessante Menschen kennenlernen	11
51.	Lernen	2
52.	Mit Kindern arbeiten	2
53.	Mit Menschen zusammenarbeiten	6
54.	Mit modernen Maschinen arbeiten	10



Lfd. Nr.	Codename	Häufigkeit
55.	Persönlichkeitsentwicklung	6
56.	Selbstständigkeit-Geld sparen	7
57.	Reisen können	9
58.	Sicherer Arbeitsplatz/Übernahme	45
59.	Soziale Akzeptanz	4
60.	Überhaupt einen Ausbildungsplatz	36
61.	Verdienst	41
62.	Wohnortnähe	11
63.	Schulbildung	19

## 4.2 Erste Ergebnisse der leitfadengestützten Interviewpassagen

### 4.2.1 Die Medizinischen Fachangestellten

Männliche Medizinische Fachangestellte, die sich aus starkem medizinischen Interesse für ihren Beruf entschieden haben, scheinen häufiger aus Familien zu stammen, in denen die Mütter oder Väter ebenfalls im medizinischen Bereich arbeiten bzw. selbst Ärztin oder Arzt sind (z.B. Transkript 202). Die weiblichen Medizinischen Fachangestellten haben in der eigenen Familie ebenfalls häufig einen medizinischen Bezug. Allerdings sind die Eltern nicht Arzt oder Ärztin, sondern die Mütter sind Arzthelferinnen, Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen (vgl. Transkripte 216, 218, 234, 343, 346, 347, 352, 355). Der Berufs des Vaters scheint für die weiblichen Medizinischen Fachangestellten wenig Bedeutung zu haben, denn auf diesen gingen die Auszubildenden in den Interviews selten ein.

Mehrere männliche Medizinische Fachangestellte geben an, dass sie sich in einer zweiten Ausbildung befinden. Als erste haben sie Ausbildungen zum Friseur, zum Maler und Lackierer, zum Chemikanten, zum Sozialhelfer, in der Versicherungsbranche oder zum Justizfachangestellten absolviert bzw. auch mehrere Jahre in anderen Berufen gearbeitet. Dies ist bei den weiblichen Medizinischen Fachangestellten seltener der Fall. Die wenigen, die vorher eine Ausbildung begonnen haben, haben diese abgebrochen. Teilweise handelte es sich um schulische Ausbildungen oder höhere Schulabschlüsse, für die kein Interesse mehr bestand (vgl. Transkript 218) oder sie mussten die Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen beenden (vgl. Transkript 397).

Einige weibliche Medizinische Fachangestellte interessierten sich vorher für die männlich dominierten Berufe KFZ-Mechatronikerin und Polizistin. Damit durchbrechen beide das häufig enge Berufsfeld der weiblich dominierten Berufe. Beide Auszubildenden mussten aber



erfahren, dass sie trotz vielfacher Bewerbungen keinen Ausbildungsplatz in ihren Wunschberufen bekamen (vgl. Transkripte 29, 333).

Für einige der männlichen Befragten ist die Ausbildung ein Übergang zu einer weiteren Ausbildung bzw. zum Medizinstudium (vgl. Transkript 242). Bei der Vorstellung, später ein Medizinstudium aufnehmen zu können, handelt es sich bei ihnen zum Teil um unrealistische Einschätzungen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sie lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügen (vgl. Transkript 297). Teilweise werden diese Vorstellungen jedoch vom Arzt unterstützt, denn „der macht so, dass ich später studieren kann“ (vgl. Transkript 214).

Von derartigen Unterstützungen berichtet nicht eine weibliche Medizinische Fachangestellte. Zwar tragen sich einige von ihnen mit dem Gedanken, Medizin zu studieren, doch diese Überlegungen werden eher vage genannt, obwohl diese Jugendlichen teilweise über Abitur verfügen (vgl. Transkripte 222, 355). Als Berufsalternativen im medizinischen Bereich nennen sie eher Krankenschwester, Altenpflegerin, Hebamme, Ergotherapeutin, Kinderpflegerin (vgl. Transkripte 170, 216, 223, 229, 272, 279, 282, 300). Teilweise sollen diese Berufswünsche nach der Ausbildung verwirklicht werden (vgl. Transkripte 226, 282).

Auffällig ist, dass männliche Medizinische Fachangestellte nur eine oder sehr wenige Bewerbungen schreiben mussten, bevor sie eine Ausbildungsstelle in ihrem Beruf bekommen (z.B. Transkript 203). Dieser leichte Zugang zu einem Ausbildungsplatz führt jedoch nicht dazu, dass männlichen Jugendlichen beispielsweise seitens der Berufsberatung zu diesen Ausbildungsplätzen geraten wird. Dies thematisiert nur ein männlicher Medizinischer Fachangestellter (vgl. Transkript 230). Wenn sie in ihrem Beruf bleiben möchten, scheinen männliche Medizinische Fachangestellte gute Übernahmechancen zu haben und eine spezielle Förderung durch die Ärzte zu genießen.

Weibliche Medizinische Fachangestellte müssen dagegen häufiger Bewerbungen schreiben. Bei der Berufsberatung und auch im sonstigen sozialen Nahfeld wird ihnen häufiger zu diesem Beruf geraten, weil der einfach passend für sie sei (vgl. Transkript 282, 348, 349). Teilweise werden sie aber auch von Ärzten direkt auf eine mögliche Ausbildung angesprochen (vgl. Transkripte 332, 377). Der Beruf wird ihnen damit sozusagen nahe gelegt, ohne dass sie diesen explizit als Wunsch geäußert haben.

Ein wesentlicher Grund für den geringen Anteil von männlichen Medizinischen Fachangestellten scheint die Assoziation mit dem Begriff Assistenz zu sein. Mehr noch als die geringe Vergütung und der vermeintliche Homosexualitätsverdacht (vgl. Transkripte 78, 190, 214, 228, 317, 318, 320) ist offenbar die Befürchtung „Sklave vom Arzt“ (Transkript 202) zu sein bzw. Hiwi oder Befehlsempfänger, ein wesentliches Ausschlussmotiv. Symptomatisch ist hierfür der Satz „ich mach nicht ewig Assistenz“. Die männlichen Medizinischen Fachange-



stellten arbeiten eher im Krankenhaus, sind also dort mit mehreren Männern im medizinischen Bereich, im Operationssaal oder an Maschinen (Röntgen). Neben dem Medizinstudium werden als Zukunftsperspektive auch der Rettungsdienst oder die Arbeit bei der Feuerwehr genannt.

Die einerseits kritische Assoziation mit dem Begriff Assistenz wird durch die Berufsbezeichnung Medizinischer Fachangestellter vermieden. Die vormalige Bezeichnung als Arzthelfer ist für Männer offenbar problematisch, da sie den Begriff „Helfen“ beinhaltet. Mit der neuen Berufsbezeichnung verbinden die männlichen Auszubildenden eine Aufwertung des Berufes. Allerdings wird dieser Begriff selbst in der Fachzeitschrift „Die Medizinische Fachangestellte“ nicht gendergerecht verwendet, denn sie erscheint dort nur in der weiblichen Form. Die weiblichen Medizinischen Fachangestellten beschreiben dagegen gerade das Helfen als wesentliches Berufswahlmotiv, dass sei teilweise durch pflegende Tätigkeiten in der Familie entdeckt haben (vgl. Transkripte 223, 272, 343).

Nach Erfahrung einer Interviewerin zeigten sich einige männliche Medizinische Fachangestellte sehr erfreut darüber, von anderen Männern in diesen Berufen zu erfahren. Ein Interviewter hielt sich für den einzigen männlichen Auszubildenden dieses Berufs in seinem Bundesland (vgl. Transkript 190). Die Verbreitung der Berufserfahrungen anderer männlicher Medizinischer Fachangestellter in den einschlägigen Fachzeitschriften könnte evtl. die Attraktivität dieses Berufs für männliche Jugendliche steigern.

#### **4.2.2 Die Kauffrauen und Kaufmänner im Einzelhandel**

Der Einstieg in den Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel vollzieht sich für Frauen wie Männer nach ähnlichen Mustern. Um sich einen Einblick über einen potenziellen Ausbildungsplatz zu verschaffen, schauen sich die Jugendlichen die Geschäfte teilweise zunächst eigeninitiativ an und achten auf den Eindruck, den das Geschäft auf sie macht. Den Einstieg in den Einzelhandelsbereich scheinen die Jugendlichen häufig über Aushilfsjobs auf 400 Euro Basis oder über ein einjähriges Langzeitpraktikum (Einstiegsqualifizierungsjahr EQJ) zu bekommen. Die Hauptinformationsquelle für den Beruf ist nach Sichtung der qualitativen Interviews demnach auch ein Praktikum. Informationsbroschüren dagegen haben eine eher geringe Bedeutung. Damit steht das praktische Kennenlernen dieses Berufs eindeutig im Vordergrund.

Die Information über das Fernsehen scheint bei den befragten Kauffrauen/Kaufmännern im Einzelhandel eine größere Rolle zu spielen als bei den Befragten der anderen Berufe. Mehrfach weisen sie beispielsweise auf „Deine Chance“ auf Pro 7 hin. Als relevant sehen die Jugendlichen das darin thematisierte Verhalten bei Bewerbungsgesprächen an. Teilweise werden aber auch Werbespots angesehen, um sich beispielsweise über neue Produkte im Lebensmittelbereich zu informieren. Die Werbung dazu scheint teilweise zu Bewerbungen



anzuregen (vgl. Transkript 147). Es werden aber auch Dokus angesehen, um sich „viele Berufe abzugucken, die mir auch gefallen“ (vgl. Transkripte 185, 208).

Das Internet nutzen die befragten Auszubildenden häufig erst im Vorfeld von Vorstellungsgesprächen. Bei der Recherche nach Ausbildungsbetrieben verlassen sie sich oftmals auf die Adressen der Bundesagentur für Arbeit, mitunter erfolgt sie auch über TV- und Radio-werbespots. Teilweise orientieren sich die Jugendlichen an den Aushängen an schwarzen Brettern in den Geschäften.

Die Bewerbung an sich, scheint häufiger als in den anderen Berufsfeldern durch persönliche Vorstellung in den Geschäften zu erfolgen (vgl. Transkript 64).

Die Entscheidung für diesen Beruf fällt bei den Frauen tendenziell häufiger als bei den Männern über den Freundeskreis. Frauen nennen hier oftmals ihre Freundin als Person, mit der sie sich ausgetauscht haben.

Es fällt auf, dass die Wahl zur/zum Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel für einige Jugendliche nicht die erste Wahl ist, sondern sich die Jugendlichen häufiger erst dann für diesen Beruf entscheiden, wenn der Wunschberuf (Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Industriekauffrau/Industriekaufmann, Friseurin/Friseur) nicht erreichbar ist. Mögliche Gründe für den zögerlichen Eintritt in den Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel mögen darin liegen, dass Jugendliche mit der Ausbildung verbinden, nur Regale einräumen zu müssen. Die Vielfalt der Ausbildungsinhalte wie Wareneingang, Warenausgang, logistische Herausforderung, Kundenberatung etc. scheinen weniger transparent zu sein.

Für Jugendliche, die den Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel gewählt haben, ist das Thema Gender bei der Berufsfindung nur selten relevant. Allerdings gibt es weibliche Jugendliche, die als Berufsalternativen Malerin/Lackiererin, die Bundeswehr und KFZ-Mechatronikerin nennen. Bei diesen Berufswünschen wurden sie im sozialen Nahfeld mit geschlechtlichen Zuschreibungen konfrontiert. Im Fall des Berufswunsches Bundeswehr fällt die Konnotation „Mannsweib“ auf (vgl. Transkript 191). Der Berufswunsch KFZ-Mechatronikerin wird der Jugendlichen vom Vater ausgedet. Zwar könnten Frauen seiner Meinung nach generell technische Berufe ausüben, in ihrem Fall sei das jedoch auf Grund ihrer Fingernägel, langen Haare und Solarienbesuche nicht angeraten (vgl. Transkript 187). Am Wochenende basteln Vater, Bruder und Tochter nach Aussagen der Befragten nun trotzdem an Autos herum.

Auch die befragten Männer bewerben sich zum Teil auf andere Berufe. Einer der männlichen Befragten nennt jedoch keine äußere Beeinflussung beim Abschied von seinem Traumberuf Ingenieur, sondern erklärt dies mit angeblich schlechten Aussichten in dem Berufsfeld, weil es so viele Ingenieure gibt. Mehrere Männer geben zudem an, handwerklich unbegabt zu



sein, und sich deshalb für eine kaufmännische Ausbildung entschieden zu haben (vgl. Transkript 57). Von außen, d.h. dem sozialen Nahfeld werden diese Beschränkungen nicht an sie herangetragen.

Ein Mann hatte Schwierigkeiten einen Praktikumsplatz in einer Bäckerei zu bekommen, weil es keine nach Geschlecht getrennten sanitären Anlagen gab (vgl. Transkript 19).

Insgesamt scheint weniger der berufliche Einstieg in diesen Berufsbereich problematisch zu sein, sondern vielmehr die Bedingungen in der Ausbildung. Von den Auszubildenden werden Nachtschichten gemacht, unbezahlte Überstunden geleistet, in umsatzstarken Zeiten ohne Freizeitausgleich durchgearbeitet oder Krankheitstage werden mit dem Urlaub verrechnet.

Die größte Zufriedenheit mit ihrem Ausbildungsbetrieb haben die Jugendlichen in den großen Ketten (Real, Netto, Lidl, Aldi). Sie berichten von Unterstützung bei Schulschwierigkeiten und firmeninterne Seminare für Auszubildende sowie davon, dass Ausbildungspläne eingehalten und Fragen jederzeit beantwortet werden.

Die befragten Jugendlichen nehmen eine Verteilung der Führungspositionen nach Geschlecht wahr. In ihrem beruflichen Umfeld sind die Führungspositionen hauptsächlich mit Männern besetzt.

Nach Aussage einer Interviewerin empfiehlt sich das Transkript 400 eines Kaufmannes im Einzelhandel für eine Einzelfallanalyse.

#### **4.2.3 Die KFZ-Mechatronikerinnen und KFZ-Mechatroniker**

Männliche Jugendliche finden den Weg in den Beruf KFZ-Mechatroniker häufig spielerisch, indem sie an Fahrrädern, Rollern und Autos schrauben (vgl. Transkript 165). Weibliche Jugendliche führen als Motiv für die Wahl des Berufes KFZ-Mechatronikerin eher an, dass sie Arbeiten am Auto selbst ausführen können wollen. Dies führt ihrer Meinung nach zu mehr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit und helfe wiederum, Geld für Autoreparaturen zu sparen (vgl. Transkripte (164, 173, 176). Die weiblichen wie die männlichen Jugendlichen wurden zu Hause an die Technik herangeführt und ihre Väter sind oft ebenfalls KFZ-Mechatroniker.

Ein Merkmal weiblicher KFZ-Mechatronikerinnen ist, dass deren Freundeskreis eher aus männlichen Jugendlichen besteht. Ihre Geschlechtsgenossinnen beschreiben sie eher mit dem Wort „Zicke“, die Kommunikation untereinander als „Zickenkrieg“. Dagegen scheinen ihre männlichen Freunde ihren Berufswunsch KFZ-Mechatronikerin eher nachvollziehen zu können. Diese umschrieben ihn gar mit „cool“.



Die Unterstützung der Mädchen in den Familien ist kontingent. Mitunter müssen sie ihren Berufswunsch gegen den erheblichen Widerstand der Eltern durchsetzen (vgl. Transkript 306). Allerdings gibt es auch Beispiele, in der Mütter und Väter ihre Töchter bei einer technischen Berufswahl unterstützen (zur Unterstützung der technischen Berufswünsche der Töchter durch die Väter vgl. Wächter 2003: 110f). Eine Mutter unterstützte ihre Tochter, weil sie beobachtet hatte, dass ihre Tochter gern schraubt (vgl. Transkript 363). In Transkript 321 wird ein Vater mit den Worten zitiert „Das ist meine Tochter, die schafft das.“ Dieses Mädchen hatte seine technischen Interessen bereits im Kindesalter entwickeln können und technisches Spielzeug bekommen.

Der Einstieg in den Beruf KFZ-Mechatronikerin wird für die weiblichen Jugendlichen teilweise auch über die Betriebe erschwert. Sie lehnen Bewerbungen von weiblichen Jugendlichen zum Teil mit der Begründung ab, dass es keine getrennten Sanitäranlagen gibt. Von der Berufsberatung erhalten sie die Ausbildungsadressen, von denen diese Trennungen bekannt sind. Damit fällt ein Teil potenzieller Ausbildungsadressen weg. Teilweise scheinen die IHKs die Kann-Auflage der getrennten Sanitärbereiche durchzusetzen. Dies war der Grund, weshalb eine weibliche KFZ-Mechatronikerin ihre Ausbildungsstelle nicht antreten konnte (vgl. Transkript 374). Lediglich eine weibliche KFZ-Auszubildende musste sich nur ein einziges Mal bewerben, um ihren Ausbildungsplatz zu bekommen (vgl. Transkript 143).

TV-Sendungen wie z.B. Pimp my ride, Werkstatt-Tests, Die Ludolfs sind bei den KFZ-Auszubildenden beliebt. Wenn, wie bei Der Checker eine Frau mitwirkt, hat dies für junge Frauen durchaus Vorbildfunktion, denn „(...) es gibt dann doch noch andere, die sich dafür interessieren.“

Eine weitere Informationsquelle für KFZ-Mechatronikerinnen ist das Internetportal MeinVZ, in dem es eine Gruppe von weiblichen KFZ-Mechatronikerinnen gibt.

Die Zufriedenheit in dieser Berufsausbildung scheint in kleinen Ausbildungsbetrieben größer zu sein. Die Ausbildungsqualität wird als besser und die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens als größer angesehen.

Insgesamt scheinen auch Frauen Interesse am Beruf zu haben. So berichtete eine weibliche Auszubildende von fünf Bewerbungen von weiblichen Jugendlichen für das kommende Jahr. Einige Regionen (Dortmund) und einige Betriebe (VW-Werk Hannover) scheinen besonders viele weibliche Auszubildende zu haben. Worauf dies zurückzuführen ist, kann ggf. durch eine detaillierte Analyse der Daten beantwortet werden.



#### 4.2.4 Die Informatikkauffrauen/Informatikkaufmänner bzw. IT-Systemkauffrauen/IT-Systemkaufmänner

Das Interesse an informationstechnischen Berufen scheint insbesondere bei männlichen Jugendlichen schon immer bestanden zu haben. Teilweise hatten sie schon mit 6 Jahren Zugang zum Computer. Aber auch Frauen nennen teilweise langjähriges Interesse an Computern (vgl. Transkripte 368, 369). Die Vertiefung des Interesses scheint dann mit dem Auseinandernehmen und wieder Zusammensetzen des Computers und der Beschäftigung mit seiner Funktionsweise zu erfolgen. Diese Auseinandersetzung scheint eine erste Basis für ein besseres Verständnis des Computers zu bilden. Zwar gilt dies für weibliche Jugendliche nicht so häufig wie für männliche Jugendliche, aber auch sie berichten von diesen Erfahrungen. Eine weibliche Jugendliche musste für das Fachabitur Technik einen Computer auseinanderbauen und hat sich das Vorgehen im Vorfeld von einem Freund erklären lassen (vgl. Transkript 298), eine andere hatte dies als Kind in einem Ferienkurs gelernt (Transkript 314). Teilweise kommt das Interesse auch über den Bereich Fotografie, der zur Auseinandersetzung mit Bildbearbeitungssoftware führt.

Ein als interessant empfundener Informatikunterricht und gute Noten in diesem Fach spielen häufig eine Rolle. Eine Frau gibt die Noten der Vorprüfungen in der Mittelschule explizit als Orientierungshilfe für die Berufswahl an (vgl. Transkript 356).

Eine Motivation für die Wahl eines IT-Berufes scheint darin zu liegen, anderen helfen zu können, denn „da hab ich gedacht, komm, da kann ich denen ja richtig helfen, wenn ich das alles weiß.“ (Transkript 277). Für eine weibliche Auszubildende, war es eine besondere Motivation, mehr zu wissen als ihre Eltern (vgl. Transkript). Die quantitativen Daten geben zwar explizit eine geringe Bedeutung dieses Berufswahlmotivs für die IT-Auszubildenden an. Die qualitativen Daten zeigen jedoch, dass dieses Berufswahlmotiv inhaltlich variiert.

Mit der speziellen Orientierung an einem kaufmännisch ausgerichteten IT-Beruf besteht für die Jugendlichen die Möglichkeit, sich noch nicht festlegen zu müssen und mit dem gewählten Beruf quasi zwei Optionen zu haben (vgl. Transkript 245).

Häufig scheint es jedoch nicht der Beruf an sich zu sein, der für die Berufswahl ausschlaggebend ist, sondern eher der Betrieb, in dem dieser Beruf ausgebildet wird. Insbesondere Männer beschreiben, wie wichtig es ihnen war, den richtigen Betrieb zu finden: „Ja ich, bei mir war der Beruf nicht die Wahl, bei mir war das Unternehmen die Wahl.“ (vgl. Transkripte 249, 295, 330, 341, 350).

Die Befragten – Frauen wie Männer – machen die Erfahrungen, dass ihre Eltern ihren Berufswünschen positiv gegenüberstehen. In mehreren Fällen haben Väter die weiblichen Auszubildenden an den Bereich Technik/Computer herangeführt (Transkripte 120, 291, 298).



Auf der Entscheidung für einen IT-Beruf wirken Berufsbilder bzw. die Assoziation von einsam am PC arbeitenden Menschen ein. Die Bezeichnungen Kellerkinder (Transkript 233), pickliger Nerd im Kellerloch (Transkript 399), einer, der im Keller hockt und mit 40 immer noch bei der Mutter wohnt (Transkript 330), Freak (Transkript 341) werden hauptsächlich von männlichen Jugendlichen genannt. Lediglich eine weibliche Jugendliche beschreibt die Atmosphäre ihres ehemaligen Arbeitsplatzes mit Bunker (Transkript 283) und führt damit die negative Konnotation der IT-Arbeitswelt, die im Wesentlichen von den Männern herangezogen wird, fort. Allerdings haben diese Vorstellungen und Erfahrungen die Jugendlichen letztlich nicht von ihrer Berufswahl abgehalten. Eine diesbezügliche Analyse der anderen Berufsgruppen kann evtl. zeigen, aus welchen Gründen sich Jugendliche, die ursprünglich einen IT-Beruf lernen wollten, diesen schließlich nicht ergriffen haben.

Auch 13 Jahre nach ihrer Neuordnung scheinen die IT-Berufe einigen Jugendlichen noch nicht bekannt zu sein. Dies geben zumindest die befragten Jugendlichen an, denn sie müssen ihren Ausbildungsberuf anderen erklären.

Um sich über die IT-Berufe zu informieren, gehen die Jugendlichen im Wesentlichen ins Internet. Genutzt werden hier Foren wie Informatikkaufleuteforum.de, Fachinformatiker.de, aber auch die Internetfassungen von CT und Computerbild. Ebenfalls genannt wurde golem.de. Mit Blick auf das Fernsehen nennt ein Befragter die Sendung CT-Magazin.

Ähnlich wie die männlichen Medizinischen Fachangestellten, scheint es nach einer ersten Auswertung der Interviews für eine Reihe von weiblichen Jugendlichen leicht gewesen zu sein, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dass sie nur eine Bewerbung schreiben mussten, geben mehrere weibliche Jugendliche an (vgl. Transkripte 362, 372, 388, 389, 391, 392, 393). Teilweise wurden die weiblichen Jugendlichen gegenüber männlichen Mitbewerbern bevorzugt, weil der ausbildende Betrieb schlechte Erfahrungen mit männlichen Auszubildenden gemacht hatte (vgl. Transkripte 253 und 367).

Obwohl die kaufmännischen IT-Berufe 2008 durch einen Frauenanteil von ca. 18 % gekennzeichnet sind (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2010), gelten sie nach Stürzer als Männerberufe (vgl. Stürzer 2002: 55). Dies scheint den jungen Frauen bei der Ergreifung nicht unbedingt bewusst zu sein. Sie gehen in den Berufsschulklassen von einem wesentlich höheren Frauenanteil aus. Dies liegt vermutlich daran, dass der kaufmännische Bezug für sie einen höheren Frauenanteil vermuten lässt.

Die männlichen IT-Auszubildenden gehen in diesem Zusammenhang davon aus, dass Männer sich eher als Frauen für Informatik interessieren, allerdings führen sie dies nicht auf deren fehlendes Können zurück (vgl. Transkript 232). Sie gehen vielmehr davon aus, dass IT-Berufe für beide Geschlechter geeignet sind, weil es sich um „ganz normale Schnittstellenberufe“ handelt (Transkript 125). Teilweise äußern sie deutlich andere Meinungen.



Diese basieren auf Erfahrungen, die sie vom Hörensagen kennen, jedoch zu der Meinung führen, dass Frauen nicht in diesen Bereich gehören (Transkript 276) bzw. nicht so komplex denken wie Männer (Transkript 237). Auch die Zusammenarbeit mit Frauen wird dann als „nicht mein Ding“ beschrieben (Transkript 250). Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass derartige Aussagen nur gegenüber männlichen Interviewern geäußert wurden.

## 5. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der vorliegenden Auszubildendenbefragung mit Jugendlichen der Ausbildungsberufe Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechatronikerin/ Kraftfahrzeugmechatroniker, Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter sowie Informatikkauffrau/Informatikkaufmann bzw. IT-System-Kauffrau/IT-Systemkaufmann zeigen ein weites Spektrum an qualitativen und quantitativen Ergebnissen zu den Bereichen Berufsorientierung, Berufswahlmotive, Nutzung und Bewertung von Informationsquellen und –medien sowie dem Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf diese Lebensphase. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Berufsorientierung nicht als linearer Prozess gefasst werden darf, der unabhängig vom Beruf und Geschlecht zu begreifen ist. Es handelt sich vielmehr um einen vielschichtigen Prozess, der in Abhängigkeit von unterschiedlichen Variablen und Rahmenbedingungen zu betrachten ist.

Die nun vorliegenden Ergebnisse von 403 transkribierten Interviews und 429 Fragebögen, die eine breite, auf qualitativen und quantitativen Methoden basierende Datenbasis darstellen, ermöglichen neben den oben aufgeführten Ergebnissen eine vertiefende Analyse des Berufsorientierungsprozesses unter Berücksichtigung unterschiedlicher Berufe und des Geschlechts der Jugendlichen.

## Literatur

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2010: Daten und Fakten. Ausbildungsplätze in IT- und Medienberufen 1997 – 2008. Internetdokument unter URL: <http://www.kompetenzz.de/Daten-Fakten/Ausbildung>. [28.07.2010]

Struwe, Ulrike, 2010: Berufsorientierung im Spannungsfeld von Information und Beratung. Eine interaktions- und kommunikationstheoretische Perspektive auf die Berufsorientierung technisch interessierter Jugendlicher. Leverkusen: Budrich UniPress (im Erscheinen).

Stürzer, Monika, 2002: Auf dem Weg ins Erwerbsleben. S. 19 – 87 in Waltraud Cornelißen/Martina Gille/Holger Knothe/Petra Meier/Hannelore Queisser/Monika Stürzer (Hrsg.), Junge Frauen – junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen: Leske + Budrich.

Wächter, Christine, 2003: Technik-Bildung und Geschlecht. München und Wien. Profil.



## Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ANTEIL DER INTERVIEWS IN DEN EINZELNEN AUSBILDUNGSBERUFEN .....	11
ABBILDUNG 2: ANTEIL DER BEFRAGUNGEN IN DEN EINZELNEN BUNDESLÄNDERN.....	13
ABBILDUNG 3: ALTERSSPEKTRUM DER BEFRAGTEN AUSZUBILDENDEN.....	14
ABBILDUNG 4: ALLGEMEINBILDENDER SCHULABSCHLUSS DER BEFRAGTEN .....	15
ABBILDUNG 5: EINFLUSS UNTERSCHIEDLICHER PERSONEN AUF DIE .....	
BERUFSORIENTIERUNG .....	17
ABBILDUNG 6: EINFLUSS UNTERSCHIEDLICHER PERSONEN AUF DIE .....	
BERUFSORIENTIERUNG GETRENNT NACH BERUFEN.....	19
ABBILDUNG 7: EINFLUSS UNTERSCHIEDLICHER PERSONEN AUF DIE .....	
BERUFSORIENTIERUNG GETRENNT NACH BERUFEN.....	20
ABBILDUNG 8: EINFLUSS UNTERSCHIEDLICHER PERSONEN AUF DIE .....	
BERUFSORIENTIERUNG GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	24
ABBILDUNG 9: BEWERTUNG DER INFORMATIONQUELLEN UND -MEDIEN.....	27
ABBILDUNG 10: BEWERTUNG DER INFORMATIONQUELLEN UND –MEDIEN .....	
GETRENNT NACH BERUFSGRUPPEN .....	29
ABBILDUNG 11: BEWERTUNG DER INFORMATIONQUELLEN UND –MEDIEN .....	
GETRENNT NACH BERUFSGRUPPEN .....	30
ABBILDUNG 12: BEWERTUNG DER INFORMATIONQUELLEN UND –MEDIEN .....	
GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	33
ABBILDUNG 13: BERUFSWAHLMOTIVE .....	34
ABBILDUNG 14: BERUFSWAHLMOTIVE .....	35
ABBILDUNG 15: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH BERUFEN .....	36
ABBILDUNG 16: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH BERUFEN .....	37
ABBILDUNG 17: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH BERUFEN .....	39
ABBILDUNG 18: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH BERUFEN .....	40
ABBILDUNG 19: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	41
ABBILDUNG 20: BERUFSWAHLMOTIVE GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	42

## Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: VERTEILUNG DER GESAMTAUSBILDUNGSPLÄTZE IN DEN VIER AUSGEWÄHLTEN .....	
BERUFEN NACH BUNDESLÄNDERN .....	13
TABELLE 2: VERTEILUNG DER GESAMTAUSBILDUNGSPLÄTZE IN DEN VIER AUSGEWÄHLTEN .....	
BERUFEN NACH BUNDESLÄNDERN .....	14
TABELLE 3: RANGFOLGE DER HÄUFIGKEIT DER GENUTZTEN .....	
INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN UND -MEDIEN .....	26
TABELLE 4: FREI VERGEBENE CODES DER LEITFADENGESTÜTZTEN INTERVIEWPASSAGEN I .....	
UND III .....	43
TABELLE 5: ZUSÄTZLICHE CODES ZU DEN STANDARDISIERTEN INTERVIEWPASSAGEN II ...	45