

Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien

► In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, inwieweit die neuen Beschäftigungsfelder im Informations- und Telekommunikationsbereich (IT) jungen Frauen und Männern gleichermaßen neue berufliche Perspektiven eröffnen oder worin die Unterschiede im Zugang zu Ausbildung und Verlauf des Ausbildungsprozesses bestehen. Bezogen auf die vergangenen vier Jahre sind durchschnittlich nur 14 Prozent aller Auszubildenden in den neuen IT-Berufen¹ Frauen. Die Ausbildungsquote von Frauen ist sogar leicht fallend trotz einer steigenden Zahl von Ausbildungsplatzangeboten. Der folgende Beitrag zeigt, dass in den neuen IT-Berufen herkömmliche Geschlechtergrenzen neu entstehen.



AGNES DIETZEN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“ im BIBB



GISELA WESTHOFF

Diplompädagogin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Modellversuche, Innovationen, Transfer“ im BIBB

In neuen Beschäftigungsbereichen der Informationswirtschaft und anderen IT-anwendungsbezogenen Berufsbereichen steigt die Nachfrage nach Fachkräften kontinuierlich. Gleichzeitig wird ein eklatanter Mangel an qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt beklagt. Das Berufsbildungssystem hat bislang mit einer Reihe verschiedener Lösungsansätze darauf reagiert. Die Schaffung neuer Berufe im IT-Bereich und ihrer Umsetzung seit 1997 hat hohe Priorität.

Zudem wurde im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999 eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ gestartet mit dem Ziel, die Ausbildungsangebote in den IT- und Medienberufen zu steigern. Insbesondere die Chancen junger Frauen zur Ausbildung sollen verbessert, ihr Anteil in den IT- und Medienberufen soll auf 40 Prozent erhöht werden.²

Anfang 2001 hat das BIBB die Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) zum Thema Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen befragt. Die Untersuchung bezieht sich auf 758 Betriebe, die bereits in den neuen IT-Berufen ausbilden oder die es in den nächsten Jahren beabsichtigen.³ Die Beschäftigungschancen junger Frauen werden im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes zu Ausbildungsmöglichkeiten in neuen unternehmensnahen, von IuK bestimmten Dienstleistungsbereichen⁴ untersucht.

Das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der Universität Flensburg hat im Auftrag des BIBB die neuen IT-Berufe evaluiert. In der Befragung von 1.100 Auszubildenden wurden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern im Zugang und Ausbildungsverlauf deutlich.⁵ Sonderauswertungen des IAB-Betriebspanels für das BIBB geben Hinweise zum Thema Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen.⁶

Die folgende Auswertung bezieht sich auf die o. g. Studien. Zusätzlich werden Daten der Berufsbildungsstatistik verwendet.⁷

Beschäftigungssituation in ausgewählten Dienstleistungsbereichen

Zur Einschätzung möglicher Beschäftigungschancen junger Frauen, die in den genannten Berufen ausgebildet werden, lassen sich derzeit nur wenig präzise Aussagen treffen, zum einen, weil es sich um Tätigkeiten handelt, die in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen gefragt sein werden, zum anderen, weil es sich um neue Berufe handelt.

Abbildung 1 weist die vergleichsweise geringen Beschäftigtenanteile von Frauen in der DV-Branche aus. Auch unter den qualifizierten Angestellten ist nur jede vierte Beschäftigte eine Frau. Allein in dem höheren Anteil weiblicher Auszubildender (33 %) liegt ein Potenzial zur Verbesserung der Perspektiven für junge Frauen. Derzeit unterscheiden sich die Geschlechtergrenzen der Beschäftigung in der DV-Branche als Segment des Dienstleistungssektors kaum von denen im Verarbeitenden Gewerbe.

Weitere Hinweise zur Beschäftigung von Frauen bieten die Ergebnisse eines BIBB-Projektes.⁹

Der Frauenanteil unter den fest angestellten Beschäftigten belief sich in dieser Unternehmensstichprobe auf 43 Prozent. Nur in der Call-Center-Branche stellten Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Als ausgesprochene Männerdomäne erwies sich dagegen das Informations- und Kommunikationshandwerk: Nur jede fünfte Beschäftigte war eine Frau. Eine ebenfalls unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung – vergleichbar mit den IAB-Ergebnissen – zeigte sich auch bei den Unternehmen der Informations- und Kommunikationswirtschaft (24 %).

Nachfrage weiblicher und männlicher Jugendlicher und betriebliche Ausbildungsangebote seit 1997¹⁰

Die Akzeptanz der IT-Berufe bei Jugendlichen liegt über dem Angebot an entsprechenden Ausbildungsplätzen, wengleich dieses in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist (Abbildung 3). Neben der Differenz zwischen den Wünschen der Jugendlichen und ihrer Realisierung besteht ein geschlechtsspezifischer Unterschied im Zugang von Frauen und Männern zur Ausbildung in den neuen IT-Berufen (IT-System-Elektroniker/-in 4 %, IT-System-Kauffrau/-mann knapp 30 %, Informatikkauffrau/-mann bei 23 % und bei Fachinformatiker/-in 11 % Frauenanteil.¹²)

Durchschnittlich 14 Prozent aller Auszubildenden in den neuen IT-Berufen sind Frauen und daher im Vergleich mit dem Frauenanteil bezogen auf alle Ausbildungsberufe von 40 % unterrepräsentiert. Mit wachsenden Ausbildungszahlen fallen die Ausbildungsquoten seit 1997 sogar leicht. In den Berufen mit höherem kaufmännischem Anteil sind die Frauen häufiger vertreten als in stärker technisch orientierten Berufen, die schon in der Berufsbezeichnung eine große

Abbildung 1 Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in Betrieben der Datenverarbeitungsbranche 2000 im Vergleich zu Betrieben des gesamten Dienstleistungssektors⁸

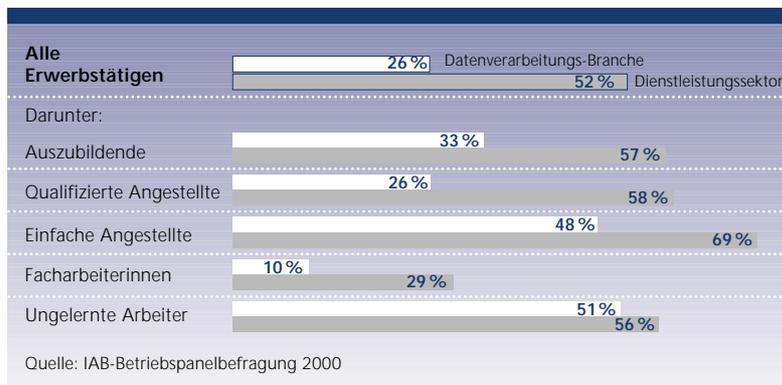


Abbildung 2 Frauenanteil an der Stammebelegschaft in ausgewählten Dienstleistungsunternehmen (in Prozent)



Abbildung 3 Ausbildungsangebot und Ausbildungsnachfrage (1. 10. 2000 bis 30. 09. 2001)¹¹

Ausbildungsberuf	gemeldete Ausbildungsstellen	gemeldete Bewerber/-innen
Kommunikationselektroniker/-in	1.878	2.632
Informationselektroniker/-in	1.680	3.023
IT-System-Elektroniker/-in	3.653	12.769
IT-System-Kauffrau/-mann	3.149	4.113
Informatikkauffrau/-mann	3.436	4.955
Fachinformatiker/-in	10.200	18.042

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Techniknähe erkennen lassen. Auch bei den „alten“ Berufen der Datenverarbeitung liegt der Frauenanteil bei den kaufmännisch ausgerichteten Berufen signifikant höher.¹³

Berufsorientierung und Berufswahl

In öffentlichen Diskussionen über die geringeren Ausbildungsquoten junger Frauen in IT-Berufen wird als Ursache meist eine geschlechtsspezifische Berufsorientierung und Berufswahl genannt. Es wird darauf verwiesen, dass Frauen sich immer noch stärker „typischen“ Frauenberufen zuwenden und im Hinblick auf technische Berufsbereiche kaum Interesse zeigen. Über diesen Prozess der Berufs-

orientierung und -wahl bei jungen Frauen ist bislang wenig bekannt. An ältere Untersuchungen kann nicht mehr bruchlos angeknüpft werden, da Einstellungen, Werte und Erwartungen in Phasen der Berufsorientierung und Berufswahl sich ebenso stark verändert haben wie die Lebenswürfe im Prozess fortschreitender Individualisierung. Auch in der Einschätzung der Betriebe liegen die Gründe für die geringeren Ausbildungsquoten von Frauen hauptsächlich in einer mangelnden Berufsvorbereitung und fehlendem Interesse junger Frauen an IT-Berufen, wie die RBS-Befragung des BIBB gezeigt hat (Abbildung 4).

Was ist wichtig, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen?

Mehrfachnennungen in Prozent



Abbildung 4 Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht der Betriebe

Die Mehrzahl der Nennungen (vorgegebene Antworten) bezieht sich auf Verbesserungsvorschläge für die Berufsvorbereitung in Schule und Berufsberatung und damit auf die Phase der Berufsorientierung und Berufswahl. Dieses Bild spiegelt sich auch in den offenen Nennungen wieder. „Vorbereitung in Schulen“ und „mangelndes Interesse an Technikzusammenhängen“ von Mädchen aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation wird in der Mehrzahl der offenen Nennungen angegeben.

Worin unterscheiden sich die Erfahrungen junger Frauen bei der Berufswahl jedoch von denen junger Männer? 75 Prozent aller Auszubildenden in den neuen IT-Berufen haben einen Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf. Nur 50 Prozent der Frauen haben einen Ausbildungsplatz entsprechend ihrer Berufswahl erhalten und jede zweite Frau einen Ausbildungsplatz in einem Beruf der zweiten oder dritten Priorität. Die Berufswahlentscheidungen sind abhängig vom Angebot an Ausbildungsplätzen. Offensichtlich waren Frauen eher bereit, sich um einen Ausbildungsplatz in einem anderen Beruf zu bewerben als Männer, wenn in ihrem gewünschten Beruf nicht ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung standen.¹⁴ Die Berufswahl von Frauen ist offensichtlich stärker abhängig von der Anzahl der Ausbildungsplätze als die der Männer, was eine

Erklärung dafür sein kann, dass die Ausbildungsrate von Frauen ansteigt, wenn mehr Ausbildungsplätze angeboten werden.¹⁵ (vgl. Beitrag ALTHOFF)

75 Prozent der jungen Frauen (gegenüber 90 Prozent der jungen Männer) gaben in der Untersuchung an, dass für sie das entscheidende Motiv zur Berufswahl „ein starkes Interesse am Umgang mit Computern“ gewesen sei. Der positive Einfluss von Familie und Freunden war bei Frauen mit ein entscheidender Aspekt in ihrer Berufswahl. Unterstützung des Entscheidungsprozesses erhielten ebenfalls junge Frauen stärker als junge Männer durch Computerunterricht in den Schulen. Entgegen der Sicht von Betrieben scheinen Betriebspraktika und Beratung durch das Arbeitsamt keine wichtigen Entscheidungshilfen darzustellen.¹⁵

Betriebliche Auswahlverfahren und Einstellungspraxis

Nach der RBS-Befragung lag der Anteil von Frauen, die sich für einen Ausbildungsplatz in den IT-Berufen beworben hatten, im Jahre 2000 bei rund einem Fünftel. Allerdings waren sie bei der Bewerbung geringfügig weniger erfolgreich als ihre männlichen Kollegen. Der Anteil von Frauen an den eingestellten Auszubildenden lag rund vier Prozentpunkte unter dem der Männer.

Interessante Aspekte ergeben sich bei der Betrachtung der Bewerbungen und Einstellungen in den einzelnen Berufen. Die Anzahl von Bewerberinnen scheint generell abhängig davon, ob es sich um einen stärker kaufmännisch oder eher technisch orientierten Ausbildungsberuf handelt. Bedeutsame Unterschiede zwischen der Zahl von weiblichen Bewerbungen und Auszubildenden bestehen in den technisch orientierten IT-Berufen. Hier haben sich doppelt so viele Frauen beworben, als eingestellt wurden. In den eher kaufmännisch orientierten Berufen finden wir eine umgekehrte Situation. Die Bewerbungsrate von Frauen liegt hier leicht unter der der weiblichen Auszubildenden. Im Ausbildungsberuf des Fachinformatikers/Fachrichtung Anwendungsentwicklung ist die Rate von Bewerberinnen und weiblichen Auszubildenden in etwa ausgewogen. Unternehmen folgen offensichtlich typischen geschlechtsspezifischen Mustern bei der Einstellung von Bewerberinnen. Sie bevorzugen Frauen in kaufmännisch orientierten Berufen und Männer in technisch orientierten Berufen. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen beeinflussen implizit die Wahrnehmung und das Verhalten und sind deshalb langelig. Umso wichtiger ist, die Unternehmen für die Wirkung dieser Stereotypen zu sensibilisieren und negative Effekte in Personalauswahlverfahren auszuschließen. Nur 8 Prozent der Nennungen weisen aber darauf hin, dass betriebliche Eignungstests und Auswahlverfahren aus Sicht der Betriebe daraufhin überprüft werden müssten, ob durch ihren Einsatz – ungewollt und unbemerkt – männliche Bewerber bevorzugt werden.¹⁷ (Abbildung 4)

Qualitätsaspekte der Ausbildung

Die befragten RBS-Betriebe werten die gängige Praxis der Ausbildung im Hinblick auf Benachteiligungen von Frauen als relativ unproblematisch. Obwohl Frauen in Führungspositionen als wichtig für die Gleichstellung von Frauen bewertet werden, geben nur elf Prozent der Nennungen von Betrieben an, dass sich mehr Ausbilderinnen positiv auf die Steigerung der Ausbildungsraten junger Frauen auswirken könnten. Insgesamt halten Betriebe eine zusätzliche ausbildungsbegleitende Betreuung junger Frauen nicht für notwendig (nur 9 Prozent der Nennungen).

Die biat-Studie bietet hierzu zusätzliche Informationen. Danach sind 90 Prozent der befragten Auszubildenden mehr oder weniger mit der Ausbildung zufrieden. Als besonders positiv hervorgehoben wurden Aspekte wie: „Abwechslung, Eigenständigkeit, Verantwortung, Kundenkontakte“, aber auch die Vielfalt der Arbeits- und Tätigkeitsbereiche wie „Anwenderentwicklung und Programmierung“¹⁶. Bemerkenswert ist, dass diese hohen Zufriedenheitsraten für Frauen ebenso wie für Männer gelten, obwohl nur jede zweite Frau einen Ausbildungsplatz gemäß ihrer ersten Priorität erhalten hat. Die Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden in Bezug auf Inhalt und Niveau von Ausbildungsinhalten unterscheiden sich kaum. Nur bei der Ausbildung zur Fachinformatikerin/Fachrichtung Anwendungsentwicklung fanden mehr Frauen als Männer das Niveau der Ausbildungsinhalte zu niedrig. Weibliche Auszubildende in dieser Fachrichtung wurden weit seltener mit schwierigen Ausbildungsinhalten (Programmieraufgaben, Systementwicklung) konfrontiert als Männer und haben deshalb die Ausbildungsinhalte als weniger anspruchsvoll bewertet.¹⁷

Bedeutsame Geschlechtsunterschiede sind in der Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfungen festzustellen. Drei von vier jungen Frauen sind der Auffassung, die ganzheitlichen Aufgabenstellungen in der Abschlussprüfung seien zu schwierig und kaum praxisgerecht. Entsprechend der Aussagen von Auszubildenden zur Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung war die Unterstützung für die weiblichen Auszubildenden im Vergleich deutlich geringer.¹⁸

Männliche IT-Berufsbilder als Zugangsbarriere

Größere Betriebe (insbesondere 50–499 Beschäftigte) sind der Ansicht, dass die neuen IT-Berufsbilder einseitig mit männlichen Berufsorientierungen verknüpft werden. Insgesamt beziehen sich 35 Prozent der Nennungen auf eine Veränderung der männlich besetzten IT-Berufsbilder, in denen technischen Anforderungen gegenüber

*Computerkurse
für Mädchen
reichen nicht*

den kaufmännischen und dienstleistungsorientierten in der Außendarstellung ein Vorrang gegeben wurde. Ein Beispiel für Berufsbezeichnungen, die diskriminierende Implikationen aufweisen, ist die Umstellung der Berufsbezeichnung von „Mathematisch-technische Assistent/-in“ auf „Fachinformatiker/-in“. Die mit diesen Bezeichnungen verbundenen Assoziationen könnten ein Grund dafür sein, dass der Bewerbungsanteil der Frauen von ca. 60 Prozent auf 20 Prozent sank.¹⁹

Notwendige Veränderungen von Einstellungsmustern bei Führungskräften und betrieblichen Führungsstrukturen

Betriebe sehen die Einstellungen von Führungskräften und betriebliche Führungsstrukturen kaum als mitverantwortlich für die geringen Ausbildungsquoten von Frauen in IT-Berufen an. In der Rangordnung an vierter Stelle (32 Prozent der Nennungen) werden Informations- und Überzeugungsarbeit für Führungskräfte genannt, um Frauen für die Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu gewinnen. Auf die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz beziehen sich immerhin 20 Prozent der Nennungen und weisen so darauf hin, dass eine Grundbedingung von Gleichstellung in den Betrieben keinesfalls als bereits realisiert angesehen werden kann. Auch Frauen in Führungspositionen werden mit ebenfalls 20 Prozent der Nennungen gleichermaßen als wichtig erachtet, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen.

Handlungsperspektiven

Die genannten Befunde zeigen, dass weiterer Handlungsbedarf von Seiten der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt besteht. Der Gefahr, dass zukunftsweisende Qualifikations- und Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Branchen und Wirtschaftsbereichen sich Frauen nicht erschließen, muss entgegengewirkt werden. Es existieren allerdings auch erkennbare positive Ansätze zur Änderung, die der intensiven Unterstützung bedürfen und vielfach ein Umdenken der Arbeit in bewährten Mustern notwendig machen. Folgende Handlungsempfehlungen sind als Anregung in diese Richtung gedacht:

- Man kann sich bei der Veränderung der Berufsorientierung und Berufswahl junger Frauen nicht auf Computerkurse für Mädchen in der Schule beschränken. Wir brauchen innovative Ansätze, die stärker als bisher die Berufsorientierung und Berufswahl als längerfristigen Entwicklungsprozess begreifen. Innovation muss auf die verstärkte Kooperationen zwischen Schule, Berufsberatung, Betrieb und Familie abzielen.

- Individuen entwickeln eigene Lern- und Handlungsstrategien im Umgang mit IuK-Technologien. Lernen und Ausbildungskonzepte sollten flexibel genug sein, um solche individuellen Voraussetzungen aufzugreifen. Dies ist eine Bedingung dafür, dass Technikinteresse und technisch orientierte Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen erkannt und aufgegriffen werden.
- Dies müsste sich auch in der Gestaltung von Personalauswahlverfahren auswirken. Beispiele belegen, dass in Betrieben, die geschlechtssensible Auswahlverfahren anwenden, der Frauenanteil erhöht werden konnte. Auch haben geschlechtsneutrale Eignungstests zu einer Erhöhung des Frauenanteils in stärker technikorientierten IT-Bereichen und einer Erhöhung des Männeranteils in kaufmännisch orientierten IT-Bereichen geführt.
- Der Auswirkungen geschlechtstypischer Charakterisierungen und Zuweisungen in den neu geschaffenen IT-Berufsbildern ist in der Vergangenheit zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Denn: trotz einer Verschränkung von technischen, betriebswirtschaftlichen und Managementkompetenzen in den neuen Berufen sind traditionelle geschlechtsspezifische Bilder und Assoziationen, wie Computer = Technik = männlich, lang- lebzig. Hier muss entgegengesteuert werden.
- Für die Betriebe ist es wesentlich, dass sie neue Arbeits- und Organisationskulturen entwickeln, die, vermittelt durch betriebliche Leitbilder und Managementstrategien, Genderaspekten besondere Aufmerksamkeit widmen und die Sensibilität dafür schärfen. Die Erfahrungen der letzten Jahre belegen, dass isolierte Aktionen, wie „Frauen in Führungspositionen“ oder Quotierungsstrategien, nur begrenzten Erfolg zeigten, weil sie meist nicht in eine gesamtbetriebliche Strategie eingebunden waren. Denkmuster, die sich in Begriffen wie „frauenfördernde Maßnahmen“ niederschlagen, sind überholt. Insbesondere junge Frauen schätzen eine solche Kennzeichnung nicht. Stattdessen kommt es darauf an zu zeigen, dass vor allem aus genuin wirtschaftlichen Interessen eine spürbare Verbesserung der Frauenquote unverzichtbar ist.²⁰ Modelle dieser Art sind Total-E-Quality-Ansätze, in denen zwischen Gleichstellung von Frauen und modernen Unternehmen ein ökonomisch relevanter Zusammenhang hergestellt und Chancengleichheit als Managementstrategie verstanden wird.
- Gute Betriebsbeispiele – u. a. identifiziert in dem BIBB-Dienstleistungsprojekt – können eine Leitbildfunktion übernehmen und so die stärkere Beteiligung von Frauen in IT-Beschäftigungsfeldern fördern. Vorreiterbetriebe halten die Arbeit und die Ausbildung in gemischten Teams für erfolgreicher. Der Firmenchef eines Software-Entwicklungs-Unternehmens: „Frauen haben eine andere Herangehensweise bei Problemlösungen.“ Kommunikationsfähige Teammitarbeiter/-innen seien gefragt, Frauen hätten hier deutliche Vorteile. Die neuen Wege in der Qualifizierung werden als integrierter Bestandteil der Unternehmenspolitik gesehen, deren Ziel es ist, Frauen die gleichen Chancen wie Männern einzuräumen.²¹
- Wir wissen aus historischen Studien, wie Berufe sich zu typischen Männer- bzw. Frauenberufen entwickelt haben. Die Entwicklung in den IT-Berufen zeigt, dass wir uns bereits in einem Prozess der Entstehung neuer Geschlechtergrenzen befinden. Handlungsalternativen und Interventionen setzen ein genaues Wissen über segregationsfördernde Strukturen und Mechanismen voraus. Dies kann nur durch eine gezielte und systematische Forschung im Sinne einer handlungsorientierten Begleitforschung erworben werden. ■

Anmerkungen

- | | | | |
|---|---|--|---|
| <p>1 Informations- und Telekommunikations-System-Elektro- niker/-in; Fachinformatiker/-in; Informations- und Telekommunikations-System- Kaufmann/-frau; Informatik- kaufmann/-frau</p> <p>2 Berufsbildungsbericht (BBB) 2001, S. 16 ff.</p> <p>3 Brandes, H.; Dietzen A.; Westhoff, G.: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen, RBS-Info Nr. 19, April 2001</p> <p>4 Westhoff, G.: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten? In: BWP 29 (2000) 4, S. 29–33</p> | <p>5 Petersen, A. W.; Wehmeyer, Ch., Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. Teilprojekt 1. Abschlussbericht. Flensburg 2001. Vorfassung</p> <p>6 Alda, H: Berufsausbildung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen, Nürnberg 2001, Bericht zum BIBB-Vorhaben „Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel“</p> <p>7 Quelle: BBB 2000, S. 72; BBB 2001, S. 92</p> <p>8 Zur Branchengliederung: der Bereich Datenverarbeitung/ Datenbanken wird den unternehmensnahen Dienstleistungen zugeordnet und als Teil der IT-Kernbranche bezeichnet (Alda, a. a. O., S. 14, S. 33).</p> | <p>9 Basis: schriftliche Befragung von 1412 Betrieben 2000/ 2001. Vgl.: Schöngen, K.; Westhoff, G., Betriebliche Ausbildung in unternehmens- nahen Dienstleistungsbereichen, BIBB (in Vorbereitung)</p> <p>10 Borch, H.; Weissmann H.: Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: BWP 29 (2000) 6, S. 9–12</p> <p>11 Alda, H., a. a. O., S. 4</p> <p>12 Vgl.: BBB 2000, S. 72; BBB 2001 S. 92</p> <p>13 Petersen, A. W.; Wehmeyer, Ch., a. a. O., S. 177</p> <p>14 Ebenda, S. 180</p> <p>15 Petersen, A. W.; Wehmeyer, Ch., a. a. O., S. 180</p> | <p>16 Vgl.: Petersen, A. W.; Wehmeyer, Ch., a. a. O., S. 181</p> <p>17 Ebenda, a. a. O.</p> <p>18 Vgl. ebenda, S. 185</p> <p>19 Ebenda, S. 185</p> <p>20 Vgl.: Borch, H.; Weissmann, H., a. a. O.</p> <p>21 Vgl.: Sozialforschungsstelle Dortmund, Frauen in Zukunftsberufen – Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung, Dortmund 2000 (Abschlussbericht)</p> <p>22 Westhoff, G.: Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Information und gezielte Beratung. In: BWP 30 (2001) 5, S. 54–55</p> |
|---|---|--|---|