



Zukunftsfaktor Chancengleichheit – Überlegungen zur Verbesserung der Berufsausbildung junger Frauen

► Der Beruf ist ein zentrales Element im Leben von Männern und Frauen. Gesellschaftliche Position, soziales Ansehen, Chancen, zum wirtschaftlichen und sozialen Leben beizutragen und an ihm teilzuhaben, Weiterbildungs- und Karrierechancen, Einkommen, finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit – all dies sind Aspekte, die mit dem Begriff „Beruf“ verbunden sind, Aspekte auch, an denen sich die Umsetzung von Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming bemessen lässt.

Die Beteiligung von Frauen an Erwerbstätigkeit und an beruflicher Aus- und Weiterbildung ist in den zurückliegenden Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Doch ist die berufliche Situation von Männern und Frauen noch immer sehr unterschiedlich und von tatsächlicher Gleichstellung noch weit entfernt.



ANGELIKA PUHMANN

wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„sozialwissenschaftliche Grundlagen, Statistik
und Strukturdaten“ im BIBB

In Deutschland ist die Arbeitswelt weiterhin deutlich in „männliche“ und „weibliche“ Bereiche aufgeteilt, und auch in den paritätisch besetzten Berufsfeldern sind nennenswerte Ungleichheiten bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu Ungunsten von Frauen zu verzeichnen. Zu dieser Situation tragen die geringe Bewertung der Potenziale, die weibliche Berufsbiographien beinhalten, Kriterien der Personalrekrutierung und Personalentwicklung, die sich am Muster der geradlinigen und lebenslangen Berufstätigkeit in einem Beruf orientieren, und die Höherbewertung traditionell männlich geprägter Berufsbereiche gegenüber traditionell von Frauen geprägten Bereichen entscheidend bei. Allerdings sind diese Orientierungen für die Gestaltung einer zukunftsbezogenen (Personal-)Politik obsolet geworden, denn: die Aussichten, im einmal erlernten Beruf lebenslang zu verbleiben und – bestenfalls – geradlinig aufzusteigen, sinken durch den Wandel der Arbeitswelt. Damit verliert zugleich dieses Muster der männlichen Normalbiographie an Bedeutung. Die Entwicklung von der Produktions- zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft verlangt nach lebenslanger Flexibilität im Beruf. Sie verlangt auch nach Teilnahme an Weiterbildung über alle Lebensphasen hinweg und nach Qualifikationsprofilen, die über das Fachliche hinaus Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten, Kreativität und Teamfähigkeit aufweisen. Der Bedeutungsgewinn des lebenslangen Lernens wird zu einer Aufwertung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung führen, und die zukunftsbezogenen Anforderungen des Berufslebens werden zu einer angemessenen Wertung der spezifischen Qualifikations- und Kompetenzprofile von Frauen führen – eine Entwicklung, die bereits seit längerem in Bezug auf Führungspositionen zu beobachten ist. Die Arbeitswelt hat sich längst so gewandelt, dass bislang wesentliche Unterschiede der beruflichen Tätigkeiten und der (Berufs-)Leben von Frauen und Männern an Bedeutung verlieren:

- Große körperliche Kraft ist entbehrlicher, hingegen sind Wissen, Qualifikationen, Fach- und Sozialkompetenz, Kreativität und Lernfähigkeit unabdingbar geworden.

- Lebenslange und geradlinige Vollzeitbeschäftigung in einem Beruf geht weiter zurück, verschiedene Muster von Lebens-/Arbeitszeit haben Verbreitung gefunden.
- Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit durchschnittlich nur noch drei Jahre und stehen dem Arbeitsmarkt fast kontinuierlich zur Verfügung.

Die Zeichen der Zeit, so kann geschlossen werden, stehen für Frauen und für die Verwirklichung der Gleichstellung gut. In der Arbeitswelt und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung müssen dafür jedoch Strukturen, die Frauen benachteiligen und der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in Deutschland zum Nachteil gereichen, so verändert werden, dass insbesondere die Kompetenzen und Potenziale von Frauen für gewerblich-technische Berufe und für Berufe der Informationstechnologie sowie die Potenziale von Männern im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungsberufe besser genutzt werden können (vgl. Beitrag FISCHER/SCHULTE).

Für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung ist es unabdingbar, neue Wege zu beschreiten, um vor allem die Entwicklung und den Einsatz der Potenziale von Frauen rasch und nachhaltig zu fördern. Die Behebung des Fachkräftemangels und die Bewältigung der demographischen Entwicklung sprechen ebenso dafür wie der Anspruch einer demokratischen Gesellschaft auf Realisierung von Chancengleichheit und die Anforderungen der Politik des Gender-Mainstreaming der EU. Die Ziele der Entwicklung der Potenziale von Frauen und der Entwicklung von Frauen als Potenzial führt zu Fragen nach Soll-Bruch-Stellen der bisherigen Praxis, an denen Hemmnisse, aber zugleich auch Möglichkeiten zur Veränderung bestehen.

Die Richtung kann man selbst bestimmen!? Berufswahl

Zweifellos besteht ein Problem in der Konzentration von Frauen auf ein relativ enges Berufsspektrum mit Schwerpunkten bei den personenbezogenen Dienstleistungen und den Büroberufen, ihrer geringen Beteiligung an technischen und gewerblichen Berufen sowie an den Berufen der Informationstechnologie und ihrer unzureichende Repräsentanz in Berufen und Positionen mit hohem Status und Entscheidungsmöglichkeiten. Dies kennzeichnet die Situation von Frauen im Arbeitsleben ebenso wie – damit zusammenhängend – geringere Verdienst- und Karrierechancen. Was für die Berufswelt im Allgemeinen gilt, spiegelt sich in der Berufswahl junger Frauen wider. Insbesondere in technischen und gewerblichen Berufen ist es bislang nicht gelungen, den Anteil von Frauen wesentlich zu steigern (vgl. Beitrag ALTHOFF). Die Verteilung der Auszubildenden auf Berufsgruppen nach Geschlechterdominanz zeigt ein ähnliches Bild. Selbst die Entwicklung von neuen Berufen im neuen Bereich der IT-Branche hat dieses Muster nicht durchbrochen (vgl. Beitrag DIETZEN/WESTHOFF).

Ebenso wie auf Seiten der Betriebe muss die Berufswahl auch auf Seiten der in sie involvierten Institutionen und Personen neu reflektiert und im Sinne des Gender-Mainstreaming unterstützt werden. Das Berufswahlverhalten folgt nach wie vor maßgeblich den Mustern der vorherrschenden Segregationen der Berufswelt in „Männer-“ und „Frauendomänen“ – wobei zu den Berufen mit einem deutlich über dem Durchschnitt liegenden Frauenanteil folgende zählen: Berufe der Körperpflege, hauswirtschaftliche Berufe, Textilberufe, Gesundheitsberufe, sozialpflegerische Berufe, Berufe im Bürobereich, Reinigungsberufe – alle mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent (!).¹ Von diesen Mustern gehen Signale über die jeweiligen Beschäftigungs- und Berufschancen ebenso aus wie Normen setzende Kriterien, an denen die Berufswahl auch ausgerichtet wird.

Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen

	1999	
	Westdeutschland in Prozent	Ostdeutschland in Prozent
Weiblich dominierte Berufe (80–100 Prozent weibliche Auszubildende)	44,5	35,7
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 Prozent weibliche Auszubildende)	14,5	19,3
Gemischt besetzte Berufe (40–60 Prozent weibliche Auszubildende)	24,7	21,0
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 Prozent weibliche Auszubildende)	7,2	5,3
Männlich dominierte Berufe (0–20 Prozent weibliche Auszubildende)	9,1	18,7

Quelle: Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 37, S. 95

Dabei unterscheiden sich die Kriterien junger Frauen und Männer zwar nicht grundsätzlich, aber doch in wichtigen Nuancen. Für junge Frauen haben soziale Werte – anderen Menschen helfen und ausreichend Zeit für die Familie haben – einen deutlich höheren Stellenwert als für junge Männer. Individuelle Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sind jungen Frauen zwar ebenfalls wichtig, jedoch nicht in demselben Maße wie jungen Männern, während sie gleichermaßen wie junge Männer Wert darauf legen, einen Beruf zu ergreifen, der soziales Ansehen genießt, ihnen Spaß macht und ihren Interessen entspricht.² Und ein Beruf soll zugleich den allgemeinen Vorstellungen von „weiblich“ oder „männlich“ entsprechen oder zumindest nicht widersprechen – die Berufswahl steht schließlich im Kontext der Identitätsbildung und sozialen Integration auch in die eigene Geschlechtergruppe. Dieses Kriterium muss wie alle anderen Kriterien bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Unterstützung und Förderung einer breiteren Berufswahl junger Frauen Respekt und Beachtung finden.

Berufswahl: ein Prozess

Die Berufswahl ist kein punktuellere Ereignis am Ende der Schulzeit, sondern ein Prozess, der in der Kindheit beginnt und sich über die Lebensphase der Jugend bis ins frühe Erwachsenenalter hinein vollzieht. Daher sollte „Berufswahl“ ein Thema sein, das kontinuierlich über die gesamte Schulzeit hinweg als roter Faden Fächer übergreifend aufgegriffen und verfolgt wird. Denkbar wäre hier – einem guten Beispiel aus Skandinavien folgend – die Einführung eines „Berufswahltagbuchs“, das in der Grundschule begonnen und über die gesamte Schulzeit hinweg von den Schüler/-innen geführt wird.³

Ein Konzept solch langfristiger Begleitung der Entwicklung von Berufswünschen und -vorstellungen bedarf einer soliden Kenntnis über Berufe bei Lehrern/-innen und ihrer Kompetenz, Schüler/-innen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Interessen zu beraten, diese langfristig im Auge zu behalten und die Entwicklung von Potenzialen und Begabungen individuell und im Sinne der Gleichstellung zu fördern. Bereits vorhandene und erfolgreiche Konzepte und Materialien für den Unterricht, in denen Berufs- und Lebensplanung miteinander verbunden werden und die insbesondere auf die Entwicklung der Berufsvorstellungen junger Frauen ausgerichtet sind, sollten zum Standard der Schulbildung gehören.⁴ An den entsprechenden Aktivitäten sollten sich ebenso Betriebe, die Berufsberatung der Arbeitsämter sowie Freizeiteinrichtungen beteiligen. Dabei geht es nicht allein um die Veränderung von Sicht- und Verhaltensweisen junger Frauen, sondern gleichermaßen um die Verbesserung der Informationen über das gesamte Spektrum der vorhandenen Berufe und um eine Präsentation von Berufen, die ihre Attraktivität auch für junge Frauen hervorhebt. Insbesondere die Möglichkeiten der Informationstechnologie selbst können hier genutzt werden. Sie erlauben eine komprimierte Darstellung von Berufsbildern, Ausbildungsabläufen und Beschäftigungs- und Karrierechancen ebenso wie Formen der spielerischen Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Begabungen und Kompetenzen sowie Gegenüberstellungen des eigenen Profils mit Berufsprofilen.⁵

Entdecken Sie ihr Talent!? Einstellungstests und Auswahlverfahren

Die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bildet noch nicht den Endpunkt des Berufswahlprozesses. Eine Hürde, die hier genommen werden muss, bilden Einstellungstests. Diese Tests sollen eine objektive Beurteilung der Fähigkeiten und der Eignung von Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz ermöglichen. Durch Einstellungstests bilden sich zugleich auf Seiten der Betriebe Vorstellungen über den zukünftigen Einsatz und die künftigen Entwicklungspotenziale von Nachwuchskräften. Und auch Bewerberin-

Frauen in dualer Ausbildung unter- repräsentiert

nen um einen Ausbildungsplatz können aus Einstellungstests Schlussfolgerungen darüber ziehen, ob sie für den von ihnen gewählten Beruf geeignet sind.

Die angestrebte Objektivität kann jedoch nur erreicht

werden, wenn Einstellungstests explizite und implizite Kriterien vermeiden, die eine Präferenz junger Frauen oder junger Männer bedeuten. Allzu häufig noch bilden Einstellungstests tradierte Vorstellungen über notwendige Wissensbestände, Kompetenzen und Interessen für einen Beruf ab und mit ihnen männlich oder weiblich geprägte Berufskulturen. Einstellungstests können eine Komponente bilden, die mit darüber entscheidet, ob die Talente und Kompetenzen junger Frauen für gewerbliche und technische Berufe und für IT-Berufe bzw. die junger Männer für personenbezogene Dienstleistungsberufe erkannt und in einer entsprechenden Ausbildung entwickelt und genutzt werden können. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Einstellungstests so gestaltet werden können, dass eine explizite und implizite geschlechtsbezogene Auswahl vermieden wird.⁶

Um junge Frauen deutlich stärker für Berufe zu gewinnen, in denen sie bislang zu gering vertreten sind, gilt es, Einstellungstests so auszurichten, dass sie das Verhältnis junger Frauen zu Technik, Technologien und Handwerk angemessen und wirkungsvoll berücksichtigen. Auf diesem Feld sollten kurzfristig Modelle entwickelt und weiter an Qualitätsstandards gearbeitet werden. Auch dies wäre ein relevanter Beitrag der Wirtschaft zur Umsetzung der Anforderungen der EU zum Gender-Mainstreaming und zugleich ein Erfolg versprechender Weg zur Gewinnung junger Frauen als Fachkräftenachwuchs.

Willkommen in der Welt der Ausbildung!?

Infolge der Aufspaltung der Arbeitswelt in Männer- und Frauendomänen haben sich jeweils unterschiedliche Arbeits-, Berufs- und Ausbildungskulturen herausgebildet. Dabei wird die Ausbildung im dualen System mehrheitlich von Ausbildern gestaltet; Ausbilderinnen stellen nur ein Viertel des gemeldeten Ausbildungspersonals.⁷ Soll das Ziel der Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten junger Frauen erreicht werden und sollen sie in deutlich stärkerer Masse für zukunftsträchtige Berufe auch in der IuK-Branche gewonnen werden, ist es unerlässlich, Frauen stärker an der Gestaltung der Ausbildung zu beteiligen. Insbesondere in technischen und gewerblichen sowie auch in den neuen IT-Berufen werden Ausbilderinnen auch als Vorbilder für Auszubildende benötigt. Darüber hinaus sollten die Kompetenzen von Ausbildern und Ausbilderinnen im Bereich der Chancengleichheit auf breiter Basis und gezielt im Rahmen der Weiterbildung gefördert werden.⁸

Nach wie vor sind Frauen in der dualen Berufsausbildung unterrepräsentiert. Das hängt zum einen damit zusammen, dass viele Berufe, die von Frauen präferiert werden, im schulischen Bereich ausgebildet werden, zum anderen aber auch damit, dass ein Großteil der Berufe im dualen System aus unveränderter Tradition heraus explizit oder implizit als „männliche“ Berufe – und damit zugleich als männliche Terrains – präsentiert werden. Umgekehrt gilt dies für die weiblich dominierten Berufe entsprechend. Die Präsentation von Berufen, die Art und Weise, wie sie jungen Menschen näher gebracht und angeboten werden, ist entscheidend dafür, ob junge Menschen sich mit ihnen identifizieren und für eine entsprechende Ausbildung gewonnen werden können. Die Gewissheit, im gewählten Beruf während einer Ausbildung und in der späteren Berufstätigkeit willkommen zu sein und sich entfalten zu können, ist nicht nur für die Berufswahl, sondern auch für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf wichtig.

Gekoppelt mit Maßnahmen zur Verbreiterung der Berufswahl junger Frauen ist es notwendig, Präsentation von Berufen in der Ausbildung selbst so zu gestalten, dass ihre Eignung und Attraktivität für junge Frauen auch während der Ausbildung deutlich herausgestellt werden. Berufswegberatung sollte ein Thema auch der Berufsausbildung selbst sein und mit einem entsprechenden Modul verankert werden. In einem solchen Modul sollten zugleich alternative Möglichkeiten thematisiert werden, die sich vom erlernten Beruf aus auf dem Wege der Weiterbildung eröffnen können. Dies ist, angesichts der Tatsache, dass einige der von Frauen gewählten Berufe den Charakter von „Jungmädchenberufen“ haben, die nur für einen begrenzten Zeitraum des Berufslebens tragen, besonders wichtig.

Betrieben ist zu empfehlen, ihre Ausbildungsberufe auch unter den Aspekten Beschäftigungsaussichten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten darzustellen – gerade im Hinblick auf Chancengleichheit und die Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften. Dabei sollten die für weibliche Berufsbiographien typischen Faktoren – vorübergehende Teilzeitbeschäftigung, Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr – in Kombination mit darauf zugeschnittenen Angeboten zur beruflichen Weiterbildung und zur Karriereplanung Berücksichtigung finden. Auf diese Weise kann die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem regulären Instrument werden, mit dem Betriebe in der Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte insbesondere auch im IT-Bereich erfolgreich sein können. Schließlich denken 25 Prozent der Ausbildungsabsolventinnen an eine Familiengründung in spätestens zwei Jahren (Abiturientinnen 18 %, Hauptschülerinnen 28 %); 12 Prozent der Ausbildungsabsolventen haben solche Pläne. Ein Ausstieg aus dem Berufsleben ist jedoch nicht damit verbunden: 66 Prozent derjenigen mit Familienplänen glauben, Ende 2001 im erlernten Beruf zu arbeiten (64 % derjenigen ohne

Familienpläne).⁹ Entsprechend kann durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie gerade jungen Frauen mit Kindern der Weg in eine Berufsausbildung und zu deren erfolgreichem Abschluss geebnet werden – auch indem auf diese Weise Vorurteile gegenüber Motivation, zeitlicher Verfügbarkeit und Problembelastung abgebaut werden können. Unter förderlichen Rahmenbedingungen – adäquate zeitliche Gestaltung der Ausbildung und ggf. ausbildungsbegleitende Hilfen, sozialpädagogische Begleitung auch zur Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung – sind Berufsausbildung und Mutterschaft durchaus vereinbar.¹⁰

Schlussbemerkung

Die Berufschancen von Frauen werden nach wie vor durch verschiedene Faktoren geschmälert. Dabei spielen traditionelle Strukturen der Arbeits- und Berufswelt und die damit verbundenen Beschäftigungs- und Karrierechancen ebenso eine Rolle wie die auf sie mehrheitlich ausgerichtete Berufswahl junger Frauen – und junger Männer.

Veränderungen im Sinne der Politik des Gender-Mainstreaming und der Gleichstellung der EU und der Bundesregierung können erreicht werden, wenn von Seiten aller Beteiligten ein Umdenken und dessen Umsetzung in gezielte Konzepte erfolgt. Unternehmen, Schule und Berufsberatung sind dabei gleichermaßen gefordert, jungen Frauen – und jungen Männern – das breite Spektrum an Berufen nahe zu bringen und aussichtsreiche Berufswege aufzuzeigen und zu eröffnen. Die Erschließung der Potenziale junger Frauen im gewerblich-technischen Bereich und auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie für Führungspositionen sollte dabei besondere Aufmerksamkeit erfahren. Sie ist für die Entwicklung unserer Gesellschaft unerlässlich. ■

Anmerkungen

- 1 BMBF (Hrsg.): *Qualifikationsstrukturbericht 2000*, Bonn 2000, Dostal, W.: „Entwicklung der Qualifikationsstruktur und Wandel der Berufe“, S. 32
- 2 Vgl. zu Gründen für die Berufswahl: Schweikert, K.: *Ganz die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun*. BIBB (Hrsg.): Berlin 1989; Schweikert, K.: *Aus einem Holz? Lehrlinge in Deutschland*. BIBB (Hrsg.): Bielefeld 1999
- 3 Bericht auf der Internationalen Konferenz AIOSP 2000 „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ vom 30. 8–1. 9. 2000 in Berlin
- 4 z. B.: *Ministerium für die Gleichstellung von Mann und Frau des Landes NRW* (Hrsg.): *Wir werden, was wir wollen. Schulische Berufsorientierung (nicht nur) für Mädchen*. Düsseldorf/Minden 1991
- 5 Auf der Seite des Bundesausbildungsprojekts des BMFSFJ www.ideo-it.de findet sich ein solches gerade entwickeltes Modell: *Joblab*; vgl. auch: *Bundesanstalt für Arbeit* (Hrsg.): *Frauen und IT. Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik*. Ibv 38/01, 19. 9. 2001, S. 2935.
- 6 Ein solcher Eingangstest wurde zum Beispiel bei der *Telekom-Ausbildungsstätte in Potsdam* entwickelt.
- 7 Vgl.: *Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3*, 1999, S. 172–173
- 8 Beispiele für entsprechende Möglichkeiten: *Schmidtman-Ehnert, A.; Schemme D.: Technik in Zukunft mit Frauen*. BIBB (Hrsg.): Bielefeld 1994. *Pro Familia Tübingen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz*
- 9 *Berufsbildungsbericht 2000*, S. 162
- 10 Vgl. auch: *Puhlmann, A.: Berufsausbildung junger Mütter – junge Mütter in der Berufsausbildung: Probleme und Lösungsansätze*. In: *BIBB (Hrsg.): Benachteiligte durch berufliche Qualifizierung fördern!* Bonn 2001, S. 97–102