

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Einleitung	2
1. Chancengleichheit in der beruflichen Bildung für Mädchen und junge Frauen? 3	
1.1. Geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes	3
2. Förderung der beruflichen Ausbildung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen	6
2.1. Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen	7
2.2. Zielgruppen und Instrumente der Benachteiligtenförderung.....	9
2.3. Berufsbereiche in denen Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen ausgebildet werden	10
3. Ansätze zur Förderung der Berufsausbildung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen	12
3.1. Berufswahl und Berufseinmündung	12
4. Erschließung neuer Berufsfelder für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen	14
5. Ansätze zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung für Mädchen und junge Frauen	16
5.1. Zielgruppenadäquate Berufsinformation	16
5.2. Mädchen- und frauenspezifische Gestaltung der Lernumgebung	18
5.3. Qualifizierung und Sensibilisierung der Ausbilder	19
5.4. Neue Ansätze für Mädchen und junge Frauen nichtdeutscher Herkunft	20
6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	21
7. Literatur.....	25
8. Materialsammlung	28
Netzwerke für Mädchen- und Frauenarbeit in der Benachteiligtenförderung	28
Aktivitäten und Initiativen im Bereich berufliche Bildung für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums.....	29
Benachteiligtenförderung	31
Berufsausbildung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit	33

Einleitung

Ziel der vorliegenden Expertise ist die Aufarbeitung des Themenfeldes Berufliche Bildung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen. Der aktuelle Stand der Diskussion soll dargestellt und praktische Ansätze zur Weiterentwicklung des Handlungsfeldes vorgestellt werden, welche versuchen, neue Wege in der beruflichen Ausbildung von benachteiligten Mädchen und jungen Frauen zu gehen. Dazu gehört die Erweiterung des bislang engen Spektrums von Berufen für diese Zielgruppen vor dem Hintergrund von Beschäftigungsaussichten und Arbeitsmarktbedarf, aber auch die Unterstützung und Förderung der Motivation der Teilnehmerinnen für „ungewöhnliche“ berufliche Ausbildungswege durch die Gestaltung adäquater Rahmenbedingungen.

Der vorliegende Text unternimmt den Versuch, in relativ kurzer Bearbeitungszeit dieses komplexe Handlungsfeld der Berufsbildung zu analysieren und „auf den Punkt“ zu bringen. Ausbildungs- und Arbeitsmarktdaten wurden analysiert, um die derzeitige Situation von Mädchen und jungen Frauen in Ausbildung und Beruf zu charakterisieren. Literatur zum Thema berufliche Benachteiligtenförderung wurde gesichtet und daraufhin untersucht, welche geschlechtsspezifischen Aspekte in der beruflichen Bildung für Benachteiligte herauszuarbeiten sind.

Auf diesem Hintergrund wurden Projekt- und Evaluationsberichte unter den Gesichtspunkten ausgewertet, inwieweit sie neue Ansätze für eine Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis in der Unterstützung und Förderung der Ausbildungsmotivation der Teilnehmerinnen, in der Förderung der Potenziale von Mädchen und jungen Frauen sowie in der Schaffung von adäquaten Rahmenbedingungen für deren berufliche Ausbildung enthalten. Zusätzlich wurden Praxisbeispiele in Datenbanken recherchiert, welche für unterschiedliche weibliche Zielgruppen Qualifizierungsangebote entwickelten, die auch die Erschließung neuer Berufsfelder anstrebten. Einige dieser Projekte präsentierten sich auf dem Workshop des Good Practice Centers am 25.-26. Juni 2001 in Berlin.

Aus dieser Auswertung werden Beispiele für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen abgeleitet, die Hinweise geben für die Verbesserung der beruflichen Bildung für diese Gruppen.

1. Chancengleichheit in der beruflichen Bildung für Mädchen und junge Frauen?

Im Rahmen der Bildungsreformen der 70er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland wurden Maßnahmen und Instrumente entwickelt, mit denen jungen Menschen aus allen sozialen Schichten adäquate Chancen des gesellschaftlichen Aufstiegs durch schulische und berufliche Ausbildung ermöglicht werden sollten. Besonders Mädchen und jungen Frauen sollten neue Perspektiven in der schulischen und beruflichen Bildung eröffnet werden. In der DDR waren die Voraussetzungen dafür bereits eher geschaffen worden.¹ Im Rahmen der bundesdeutschen Reformen wurden neue Instrumente und Methoden eingeführt. Dazu gehörte unter anderem auch die Einführung der Koedukation in fast allen Ausbildungsbereichen. Programme und Modellversuche zu „Mädchen in Männerberufe“ und „Mädchen und Technik“ sollten neue Berufsbereiche erschließen.² Die Resultate aus diesen Reformen sind jedoch nicht befriedigend.

Im Folgenden wird kurz die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Mädchen und jungen Frauen in Deutschland dargestellt, bevor danach der Stand der beruflichen Benachteiligtenförderung mit dem Fokus auf Mädchen und junge Frauen untersucht wird.

1.1. Geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes

Die Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen stieg auch in der Bundesrepublik kontinuierlich an: Frauen haben heute mittlerweile die besseren Abschlüsse³ und weniger Abbrüche in der Schule und in der Ausbildung. Beim Zugang zur Ausbildung und zum Erwerbsleben sind sie jedoch noch immer unterrepräsentiert und somit wieder benachteiligt. Zwar haben neun von zehn jungen Frauen im Alter von 25 bis 30 Jahren eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, aber der Ausbildungsstellenmarkt ist weiterhin geschlechtsspezifisch geteilt.

Laut Berufsbildungsbericht 2000 waren rund die Hälfte der Ausbildungsstellenbewerber, die 1999 nicht vermittelt werden konnten, junge Frauen. Im dualen System sind junge Frauen weiterhin unterrepräsentiert: Nur 52,2% eines Altersjahrgangs machen eine Ausbildung im dualen System, aber 74 % der jungen Männer. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden liegt insgesamt bei 40 %. Dabei haben weibliche Schulabgänger häufiger

¹ Die Systemunterschiede können im Rahmen dieser Arbeit nicht vertiefend behandelt werden. Allerdings sind vor allem in Hinblick auf die Situation von jungen Frauen in den östlichen Bundesländern Differenzierungen notwendig, auf die bei der Definition von Benachteiligung sowie bei den Handlungsempfehlungen. Vgl. dazu u. a. Angelika Puhmann (1998): Arbeitslosigkeit und berufliche Neuorientierung von Frauen in Ostdeutschland. Berufsbiografien und berufliche Qualifizierung im Umbruch, Bielefeld

² vgl. BIBB (1985)

³ Die Quote der weiblichen Abiturienten stieg bis zum Schuljahr 1999/2000 auf 54,4% (Statistisches Bundesamt).

höhere Schulabschlüsse erreicht als männliche Vergleichsgruppen. Das bedeutet, dass das duale System männlichen Schulabgängern auch weiterhin deutlich bessere Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung bietet als weiblichen (Berufsbildungsbericht 2000).

Nur 10 % der Berufe weisen eine gleichmäßige Verteilung nach Geschlecht auf. Mehr als die Hälfte (60 %) der Berufe sind überwiegend männlich besetzt, nur rund 20 % überwiegend von Frauen. Unterschiede bestehen nach Ost und West: Im Osten liegt der Frauenanteil in männlich dominierten Berufen mit 19 % doppelt so hoch und bei den weiblich dominierten Berufen liegt der Anteil junger Frauen in frauentypischen Ausbildungsberufen deutlich unter dem junger Frauen im Westen. Eine Erklärung dafür ist unter anderem die Tatsache, dass der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern noch nicht den Umfang wie in den alten Bundesländern erreicht hat (Berufsbildungsbericht 2000).

In den neuen Bundesländern müssen die jungen Frauen im Gegensatz zu ihren männlichen Altersgenossen eher auf überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten ausweichen und stehen danach – trotz guter Abschlüsse und hoher Motivation – vor der zweiten Schwelle: dem Übergang in Arbeit auf einem regional verengten Arbeitsmarkt.

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes und die für Frauen weiterhin geringeren Chancen im dualen System werden auch in der Konzentration von weiblichen Auszubildenden in nur wenigen Berufen dokumentiert: Die Hälfte der jungen Frauen werden in nur 10 Berufen ausgebildet, bei den jungen Männern sind es nur rund 40 %, die sich auf 10 Berufe konzentrieren (Berufsbildungsbericht 2000).

Dienstleistungsberufe sind weitgehend Frauensache: Im Jahr 1999 waren 71,4 % aller Auszubildenden in diesen Berufen Frauen (Statistisches Bundesamt). Der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Handwerk ist in Deutschland mit 20 % nur halb so groß wie ihr bereits geringerer Gesamtanteil an der dualen Berufsausbildung (ca. 40 %). Dagegen sind im relativ kleinen Segment der freien Berufe weibliche Auszubildende fast unter sich. Gleiches gilt für das noch kleinere Ausbildungssegment Hauswirtschaft. Auch im öffentlichen Dienst, der insgesamt nur 3 % der gesamten Ausbildungsplätze im dualen System anbietet, sind zwei Drittel der Auszubildenden weiblich.

Betrachtet man die in den letzten Jahren prosperierenden Wirtschaftsbereiche der Informations-, Kommunikations- und Medienbranchen, welche den höchsten Arbeitsplatzzuwachs zu verzeichnen hatten, wurden hier im Jahr 2000 etwa 40.000 Ausbildungsverträge geschlossen.⁴

⁴ DIHT Berufsbildungsstatistik 2000

Anteile der weiblichen Auszubildenden im IT- und Medienbereich:

<i>Beruf</i>	<i>Anteil in Prozent</i>
<u>Anteil in den Sektoren insgesamt</u>	<u>13,9</u>
Mediengestalterin Bild u. Ton	33,1
IT-System Kauffrau	25,9
Informatikkauffrau	23,0
Fachinformatikerin	11,4
IT-System-Elektronikerin	4,1

Statistisches Bundesamt, Schuljahr 1998/1999

Der Frauenanteil an diesen Auszubildenden ist allerdings erschreckend gering: Nur 13,9% aller Auszubildenden in den neuen IT-Berufen sind weiblich. Vor allem bei den scheinbar eher technisch orientierten Berufen IT-System-Elektroniker/-in und Fachinformatiker/-in beträgt der Frauenanteil lediglich 4,1 % bzw. 11,4%. Aber auch in den anderen beiden IT-Erstausbildungsberufen (IT-Systemkaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau) beträgt der Frauenanteil jeweils nur knapp ein Viertel. Herausragend in dieser Negativbilanz ist der Anteil der jungen Frauen bei den Mediengestalterinnen Bild u. Ton mit immerhin einem Drittel (33,1 %). In den neuen Medien- und Serviceberufen beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden immerhin insgesamt 56 %. (Statistisches Bundesamt, Schuljahr 1998/1999)

Verschwindend gering ist jedoch der Anteil junger Frauen ausländischer Herkunft in diesen Branchen einzuschätzen, da insgesamt nur 5% bzw. 6% Auszubildende ausländischer Herkunft in den neuen Berufen vertreten sind (Statistisches Bundesamt 1998).

Die Daten verdeutlichen, dass diese expandierenden Wirtschaftssektoren mit ihren zukunftsreichen Beschäftigungsmöglichkeiten bislang für die Ausbildung und Beschäftigung junger Frauen noch nicht ausreichend erschlossen wurden. Die geschlechtsspezifische Segregation hat sich auch in diesen neu entstehenden Branchen bereits durchgesetzt. Daher sind besondere Initiativen notwendig, um zukünftig mehr junge Frauen in diesen Berufen auszubilden, zumal das Problem des Fachkräftemangels sich derzeit weiter verschärft. Außerdem ist zu überprüfen, wie der Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu

diesen neuen Berufen zu gestalten ist. Initiativen dazu wurden in den letzten beiden Jahren von Regierung, Wirtschaft und Ausbildungsträgern ins Leben gerufen.

An dieser Stelle seien nur einige Beispiele genannt. Nähere Informationen dazu befinden sich im Anhang im Kapitel „Aktivitäten und Initiativen im Bereich berufliche Bildung für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums“:

- Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie, Bielefeld
- Be.it - www.werde-informatikerin.de
- Schülerinnen ans Netz – Lizzynet

Allerdings sind auch gezielte Initiativen und Programme in anderen Wirtschaftsbereichen notwendig, um beispielsweise den geringen Anteil der weiblichen Auszubildenden in den gewerblich-technischen Bereichen zu erhöhen. Eine sinnvolle Initiative in diesem Bereich ist beispielsweise die „Praktikumsdatenbank für Frauen ins Handwerk“ des Westdeutschen Handwerkskammertags (s. Anhang).

2. Förderung der beruflichen Ausbildung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen

Wie die Darstellung der Ausbildungssituation von Frauen in der Deutlichkeit der Daten gezeigt hat, bestehen weiter große Diskrepanzen zwischen dem Postulat der Chancengleichheit der Geschlechter und der Realität im System der beruflichen Bildung in Deutschland: Trotz der überdurchschnittlich guten Schulbildungsvoraussetzungen treffen junge Frauen weiterhin auf einen geschlechtsspezifisch segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in dem die interessanten und aufstiegsorientierten Berufsbereiche vorwiegend den männlichen Altersgenossen vorbehalten bleiben.

Es ist daher in diesem Zusammenhang auch der Begriff der Benachteiligung zu überdenken, wie er im Wortlaut des § 242 SGB III formuliert wird.⁵ Trotz vermeintlich guter Startchancen werden junge Frauen offensichtlich benachteiligt bei der gleichberechtigten Teilhabe an der Berufsausbildung. In den Regelungen der Bundesanstalt für Arbeit wird die empirisch belegte Benachteiligung von Mädchen und jungen Frauen in der beruflichen Ausbildung jedoch nicht als explizites Förderkriterium benannt.

⁵ Eine genauere Zielgruppenbeschreibung von Lernbeeinträchtigung und sozialer Benachteiligung steht im Dienstblatt-Runderlass 8/98 der Bundesanstalt für Arbeit zum §242 SGB III

2.1. Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen

Der Begriff der Benachteiligung ist insgesamt vielschichtiger und komplexer als im § 242 SGB III gefasst und beinhaltet immer mehrere Faktoren. Gerade auch im Zusammenhang mit dem **Faktor „Geschlecht“** kann dargestellt werden, dass Benachteiligung im gesamtgesellschaftlichen Kontext betrachtet werden muss. Die bislang durchgeführten Initiativen, Modellversuche und Programme zielten zwar auf die Herstellung von Chancengleichheit, stehen heute jedoch angesichts der insgesamt schwierigen Situation erneut auf der Agenda: Im Rahmen der beschleunigten, strukturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse, die durch die umfassende informationstechnische Durchsetzung aller Bereiche verstärkt wird, gewinnen fundierte berufliche Qualifikationen an Gewicht. Durch die gestiegenen Anforderungen an die ständige Weiterentwicklung von beruflichen Qualifikationen wird noch deutlicher sichtbar, dass nicht alle jungen Menschen mit den gestiegenen Anforderungen kompatibel sind,

- weil sie entweder nicht über ausreichende familiäre und soziale Ressourcen verfügen,
- weil sie nicht die richtige Nationalität haben,
- weil sie körperliche oder geistige Einschränkungen haben,
- weil in ihrer Region nicht genügend Ausbildungs- und Arbeitsplätze angeboten werden.

Dabei spielt nicht nur ein monokausaler Zusammenhang eine Rolle, sondern ein Merkmal der Benachteiligung zieht oftmals ein weiteres Merkmal nach sich: Eine junge Frau, die nicht über ausreichende soziale Ressourcen verfügt, hat vielleicht auch Schwierigkeiten bei der schulischen Ausbildung und ist dadurch in der Folge bildungs- und berufsbenachteiligt, weil sie aufgrund ihres mangelhaften oder fehlenden Schulabschlusses keine Lehrstelle oder einen anderen beruflichen Ausbildungsplatz findet. Zusätzlich könnte man unterstellen, dass im Falle der jungen Frau noch das Merkmal „Geschlecht“ als Benachteiligungsmerkmal hinzukommt.

Die aktuelle Frauen- und Geschlechterforschung geht davon aus, dass eine eindeutige Zuschreibung von Merkmalen oder sozialen Verhaltensweisen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit allein nicht mehr möglich ist. Karin Schittenhelm führt dazu aus: „Die Kategorie ‚Geschlecht‘ kann sich in Verbindung mit weiteren Merkmalen wie der Generationszugehörigkeit, der sozialen Schicht oder Klasse und der als ethnisch und regional definierten Gruppen nochmals unterschiedlich auswirken. Es ist von den jeweiligen Kontexten

und Umständen abhängig, welche Merkmale für die Stellung von Mädchen und Frauen vorrangig von Bedeutung sind.“⁶

Um beurteilen zu können, inwieweit Frauen qua Geschlecht benachteiligt sind, müssen also weitere Faktoren, wie z. B. die soziale, kulturelle und ethnische Herkunft der Frauen, betrachtet werden:

- Im Kontext von Ausgrenzungsmechanismen im Ausbildungs- und Arbeitsplatzmarkt spielen beispielsweise bei den jungen Frauen aus den neuen Bundesländern wirtschaftliche und soziale **Transformationsfolgen** eine Rolle. Als neue Kategorisierung wurde zwar zeitweise die Gruppe der „*marktbenachteiligten*“ Jugendlichen als Zielgruppe der Benachteiligtenförderung, in Folge des dramatischen Ausbildungsplatzmangels in den neuen Bundesländern, aufgenommen, inzwischen jedoch wieder gestrichen. Somit können die Folgen der Transformation, die durch die schlechte Ausbildungsplatzsituation von jungen Frauen in Ostdeutschland dokumentiert sind, nicht mehr mit den Instrumenten der beruflichen Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit bekämpft werden.
- **Migrationsfolgen** führen zu Benachteiligungen bei Frauen nichtdeutscher Herkunft, aber deren besondere Schwierigkeiten werden beim Zugang zu Berufsausbildung und Arbeitsmarkt im Rahmen der Kriterien der Benachteiligtenförderung nach SGB III nur noch dann berücksichtigt, wenn sie „*Sprachdefizite*“ oder „*soziale Eingewöhnungsschwierigkeiten*“ haben. Dabei belegen hier die Daten einen eindeutigen Bedarf: Der Anteil der ausländischen Mädchen und jungen Frauen an der Ausbildung im dualen System ist sehr gering, 48% bleiben sogar ganz ohne Berufsabschluss. Die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Mädchen beträgt insgesamt nur 31,6 % (Jungen 43,1 %) - mit sinkender Tendenz (BIBB/EMNID-Studie 1999)

Zusammenfassend kann also „Geschlecht“ durchaus als Ausgrenzungsfaktor identifiziert werden, der selbst von den Mädchen und jungen Frauen mit guten schulischen und beruflichen Abschlüssen und trotz guten sozialen Hintergründen nicht kompensiert werden kann. Und für die Mädchen und jungen Frauen mit schlechteren Ausgangspositionen und Benachteiligungsmerkmalen wirkt dieser Ausgrenzungsfaktor um so stärker.

Die Zielgruppendefinitionen und die Merkmale von Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen in der beruflichen Ausbildung verdeutlichen, dass ein enormer Bedarf an Reformen besteht: Die Diskrepanzen zwischen den formellen und personellen Anforder-

⁶ Granato/Schittenhelm (2000:125)

rungen und den subjektiven Voraussetzungen und Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen gilt es dabei zu überwinden.

2.2. Zielgruppen und Instrumente der Benachteiligtenförderung

Inzwischen gibt es ein vielfältiges Instrumentarium von Angeboten und Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene, die nach der Beendigung ihrer Schulpflicht nicht unmittelbar eine Berufsausbildung aufnehmen.⁷ Aussagefähige Informationen zum Anteil weiblicher Teilnehmer liegen kaum vor. Im Jahr 1999 wurden im Rahmen der Benachteiligtenförderung bundesweit insgesamt 106.800 Teilnehmer/innen betreut, davon waren 33 % Mädchen und junge Frauen (Berufsbildungsbericht 2000). Das bedeutet zum einen, dass die weiblichen Teilnehmer unterrepräsentiert sind, zum anderen aber auch, dass die berufliche Benachteiligtenförderung überwiegend an männlichen Jugendlichen ausgerichtet wird.

Die überwiegende Mehrzahl der jungen Frauen in der Jugendberufshilfe ist zwischen 18 und 27 Jahre alt und befindet sich damit in einem Lebensabschnitt, in dem partnerschaftliche und familiäre Zukunftsplanungen eine große Rolle spielen.

Die Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen ist unverändert gering und liegt je nach Maßnahme zwischen 5 % bis 7 %. Die Gründe dafür sind vielfältig: Es fehlen adäquate und ausreichende Informationsangebote für diese Zielgruppen, es bestehen Vorbehalte bei den Betrieben, traditionelle Rollenmuster in den Familien erschweren den jungen Frauen den Zugang und es fehlt an interkultureller Kompetenz bei den Trägern der Benachteiligtenförderung.

Bothmer/Fülbier (2000) bemängeln in ihrer Bestandsaufnahme der Benachteiligtenförderung ebenfalls, dass aussagefähige Informationen zu den unterschiedlichen Zielgruppen fast nur über die Angebote der Bundesanstalt für Arbeit vorliegen. Sie präsentieren folgende Daten, die hier dazu dienen sollen, einen ungefähren Einblick zu liefern, wie viele Mädchen und junge Frauen bei den einzelnen Angeboten beteiligt sind.⁸

⁷ vgl. dazu das Hintergrundpapier zur Fachtagung des Forum Bildung „Qualifizierte Berufsausbildung für alle! Zukunft der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen“ von Henrik von Bothmer und Paul Fülbi (BAG JAW), Forum Bildung, Bonn 2000 (www.forumbildung.de)

⁸ Jugendliche Spätaussiedler/innen werden in den Daten nicht gesondert benannt, da sie als Deutsche gezählt werden.

Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen nach SGB III

Ende 1999:

Maßnahmeart	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Ausländer/innen
Außerbetriebliche Einrichtungen BaE	59.716	43,8%	10,6%
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	67.282	27,8%	14,5%

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit:

im August 2000

	Insgesamt	Weiblich (Anteil)	Männlich
Teilnehmer/innen	61.266	24.171 (39,5%)	37.095
davon Ausländer/innen	5.874	2.353 (40%)	3.521
davon Behinderte	31.820	12.037 (37,8%)	19.783

Sofortprogramm der Bundesregierung „JUMP-Programm“:

im August 2000

	insgesamt	Weiblich (Anteil)	Männlich
Teilnehmer/innen	71.488	30.814 (43,1%)	40.674
davon Benachteiligte (SGB III)	14.463	-	-
davon Ausländer/innen	6.682	-	-
davon Behinderte	1.990		

2.3. Berufsbereiche in denen Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen ausgebildet werden

Das Spektrum der Berufsbereiche in denen Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen ausgebildet werden ist entscheidend dafür, welche beruflichen Zukunftsperspektiven sich ihnen bieten aber auch dafür, wie sie ihre Berufsorientierung nachhaltig und längerfristig weiterentwickeln können. Durch das Berufsangebot in der Benachteiligtenförderung findet auch bereits eine Vorauswahl von Teilnehmerinnen statt. Über diese Prozesse liegen jedoch kaum zugängliche Daten oder Auswertungen vor.

In der beruflichen Benachteiligtenförderung wird im Kern nur in 12 bis 15 Ausbildungsberufen ausgebildet. Die Berufspalette ist traditionell geschlechtsspezifisch geprägt.

TOP-TEN der ausserbetrieblichen Ausbildungs-Berufe⁹ mit hohem Frauenanteil (Neuabschlüsse 1998):

<i>Beruf</i>	<i>Weiblich (relativ)</i>	<i>Weiblich (absolut)</i>	<i>Insgesamt (absolut)</i>
Modenäherin	99,1	343	346
Damenschneiderin	97,4	265	272
Friseurin	96,5	544	564
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	96,3	105	109
Floristin	95,8	407	425
Hauswirtschafterin	94,7	1565	1653
Hauswirtschaftshelferin	91,5	484	529
Hauswirtschaftstechnische Helferin	91,3	211	231
Fachkraft/Fachgehilfin im Gastgewerbe	75,2	904	1202
Verkäuferin	75,1	2101	2798

Beim Internationalen Bund (IB) wurden beispielsweise im Jahr 2000 10,3 % der Auszubildenden zum Bürokaufmann/-frau bzw. Kauffrau für Bürokommunikation ausgebildet.¹⁰ Insbesondere in den Berufen im IT- und Kommunikationsbereich sowie in den Metall- und Elektroberufen werden insgesamt kaum Jugendliche in der Benachteiligtenförderung ausgebildet.

Berufe, die breite fachliche Schlüsselqualifikationen vermitteln und nicht nur in schmalen Berufsfeldern - wie den Top Ten (Friseurinnen, Floristinnen und Schneiderinnen) ausbilden, - fehlen also. Bei diesen Zahlen spielt natürlich die kurzfristige Arbeitsmarktorientierung der Maßnahmen eine große Rolle. Das ist ein wichtiger Ansatzpunkt für langfristigen Veränderungsbedarf in der beruflichen Benachteiligtenförderung.

Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass gerade bei den weiblichen Zielgruppen auch der Wunsch nach einer Ausbildung in den genannten Branchen besteht: Besonders in der derzeitigen Situation, die sich durch einen Mangel an Arbeitsplätzen auszeichnet, wird die Problematik des Begriffs Berufswahl sehr deutlich, suggeriert er doch, dass die Mädchen und jungen Frauen in der Benachteiligtenförderung eine breite Angebotspalette zur Verfügung hätten, was aber - wie gezeigt - nicht stimmt. Zudem ist das Ausbildungsplatzangebot regional sehr unterschiedlich und geschlechtsspezifisch ausge-

⁹ Nur Berufe mit mehr als 100 Auszubildenden

¹⁰ siehe Kolmer, Christine (2001): Chancengleichheit für Mädchen in der Benachteiligtenförderung: Gender Mainstreaming als Zukunftsaufgabe. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Zeitschrift BAG JAW, Heft 1, 2001, S.52

richtet. Trotzdem muss aber die Erschließung neuer Berufsbereiche für diese weiblichen Zielgruppen ermöglicht werden, um ihnen bessere Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

3. Ansätze zur Förderung der Berufsausbildung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen

In den untersuchten Veröffentlichungen und Positionspapieren zum Thema Benachteiligtenförderung fiel auf, dass Mädchen und junge Frauen zwar als besondere Betroffenen- gruppen genannt werden, dass eine Auseinandersetzung mit den kurz- und langfristigen Auswirkungen der Ausbildungskrise auf die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven von jungen Frauen jedoch noch fehlt. Zwar betrifft der allseits konstatierte Ausbildungsplatzmangel alle jungen Menschen, aber Mädchen und Frauen anders als junge Männer, Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen wiederum anders als männliche Benachteiligtengruppen. Wie die Daten zeigen, haben auch junge Schulabgänger mit guten Abschlüssen geringe Chancen einen Ausbildungsplatz ihrer Wahl oder in einem vergleichbaren Ausbildungsgang zu finden – wieviel schwieriger fällt es Mädchen und jungen Frauen mit geringeren Qualifikationen oder gar ohne formale Abschlüsse? Der massive Rückgang an Ausbildungsstellen in der betrieblichen Ausbildung stellt diese weiblichen Zielgruppen noch vor ein weiteres Problem: die Einmündung in den Arbeitsmarkt nach einer Außer- bzw. Überbetrieblichen Ausbildung – die sogenannte „Zweite Schwelle“ - beim Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit.

3.1. Berufswahl und Berufseinmündung

Im Rahmen ihrer Lebensplanung stehen beim Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung für Mädchen und junge Frauen nicht nur Fragen nach dem Ausbildungs- und Berufswunsch sondern auch nach der Familienplanung auf der Agenda. Spätestens hier zeigt sich die Doppelorientierung weiblicher Lebenswelten, zu der die Integration von Beruf und Familie gehört – viel stärker als bei männlichen Altersgenossen, für die diese Themen nur eine untergeordnete Rolle spielen.¹¹

„Die Frage, die sich hieran anschließt, ist, wie eine mädchen- bzw. frauenspezifische Benachteiligtenförderung aussehen kann, die das individuelle Bestreben der Mädchen gegenüber der Gesellschaft dahingehend stärken kann, die Berufswahl unabhängig von der reaktionären gesellschaftlichen Wirklichkeit zu treffen. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich eine frühzeitige berufliche Orientierung fördernd auswirken kann, wenn

¹¹ vgl. z. B. die aktuellen Daten der Deutschen Shell-Jugendstudie von 2000

sich die Berufswahl noch nicht auf die traditionellen weiblichen Berufe verengt hat.“ Buss (2001:56)

In der Benachteiligtenförderung wird daher auf der individuellen Ebene versucht, Mädchen und jungen Frauen Unterstützung und Förderung in Fragen der Selbstbehauptung und Lebensplanung anzubieten. Dabei wird angesetzt an den ihnen zur Verfügung stehenden eigenen und sozialen Ressourcen und darauf aufbauend weitere Angebote entwickelt. Die Betonung liegt jedoch auch hier auf dem Potenzialansatz: Damit sollen ihnen neue Chancen für die Entwicklung langfristiger beruflicher Orientierungen im Rahmen der persönlichen Lebensplanung ermöglicht werden.

Die Berufsorientierung ist bei deutschen Mädchen im Vergleich zu ihren Altersgenossen insgesamt ebenfalls stark ausgeprägt, wie die Shell-Studie 2000 zeigt. Bei den jungen Frauen (22-24jährige) ist jedoch eine Verlagerung hin zur Familienorientierung festzustellen, während sich bei den jungen Männern im Altersverlauf an den Prioritäten nichts ändert. Diese biografischen Präferenzen sind bislang zuwenig bei der Ausgestaltung der Benachteiligtenförderung für junge Frauen berücksichtigt worden. Im Rahmen von Bundesmodellversuchen¹² wurden auch Angebote für junge Mütter entwickelt, die in Teilzeit und in modularer Form eine Berufsausbildung absolvieren konnten mit flankierenden Maßnahmen zur Beratung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie Hilfen zum Lebensunterhalt.

Wie bereits dargelegt, zeigt sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt tatsächlich in hohem Maße geschlechtsspezifisch uneinheitlich. Ebenso erfolgt die Berufswahl nach wie vor stark geschlechtsbezogen gerade auch in den technisch orientierten Berufsfeldern, für die zukünftig gute Arbeitsmarktchancen prognostiziert werden. Daran hat sich trotz vieler Modellprogramme und etlichen Modellversuchen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen¹³ nicht viel geändert. Die vom BiBB evaluierend begleiteten Modellversuche zeigen ebenfalls, dass eine Motivation der Teilnehmerinnen für „ungewöhnliche“ Ausbildungsbereiche bereits vor dem Beginn der Ausbildung erfolgen muss und z. B. schon in den Schulen realitätsgerechte Informationen angeboten werden müssen, um gemeinsam mit den Mädchen eine berufliche Orientierung zu klären. Außerdem ist die Vorbildfunktion von Frauen, die technische Berufe ausüben, sinnvoll einzusetzen.

Abgesehen von den auf das Individuum zielenden Maßnahmen und didaktischen Hinweisen sind aus den Erfahrungen der Modellversuche in den 80er Jahren in Westdeutschland jedoch noch weitere Empfehlungen abzuleiten: mehr Öffentlichkeitsarbeit und gleich-

¹² Vgl. FIT – Fit für Leben und Arbeit – Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen, www.bmfsfj.de und BA-geförderte Modellprojekte in der PRAXIMO-Datenbank www.dji.de

stellungspolitische Initiativen sind anzunehmen, um Vorurteile - z. B. in den Köpfen von Ausbildern und Arbeitgebern – gegen Mädchen in gewerblich-technischen Berufen abzubauen. Die jungen Frauen aus den Modellversuchen scheiterten nicht an den fachlichen Anforderungen, sondern die betrieblichen Rahmenbedingungen machten ihnen zu schaffen und schrecken andere Frauen auch generell ab. Um berufliche Chancengleichheit herzustellen, reichen Einzelmaßnahmen nicht aus. Subjektive Faktoren standen bislang im Vordergrund der Diskussionen um die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen. Dabei wurde bis vor kurzem noch der Defizitansatz betont und eine vermeintliche „Technikferne“ den Mädchen qua Geschlecht attestiert. Interessant ist, dass sich nun – im Rahmen des demografischen Wandels und des eklatanten Fachkräftemangels - inzwischen auch Betriebe die Frage stellen: Wie kann das Interesse der weiblichen Zielgruppen für die technischen Berufe geweckt werden?

4. Erschließung neuer Berufsfelder für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen

Die historische Chance, dass die jungen Frauen plötzlich zu einer begehrten Gruppe für Ausbildungsinstitutionen und Betriebe werden, sollte genutzt werden. Um mehr Mädchen und junge Frauen als bisher für diese bislang männlich dominierten Berufe zu interessieren, sind verschiedene Anstrengungen zur Imagepflege, wie z. B. die Werbung für diese Ausbildungsgänge, notwendig. Dabei fällt auf, dass zumeist mit sehr technischen Begriffen operiert wird und die Betonung auf der technischen Fachkompetenz liegt. Abgesehen von den vielen impliziten Geschlechtszuschreibungen, die mit diesen „Männer“berufen verbunden werden, wird die Beschreibung oftmals nicht mehr der Realität in den Berufsbereichen gerecht. Es kommt gerade auch in den serviceorientierten neuen IT-Berufen auf Mehrfachkompetenzen an.

Einen Beleg für die unterschiedlichen Ansprüche von jungen Männern und Frauen an ihren künftigen Arbeitsplatz, die in der Diskussion um die Attraktivität der neuen Berufsbereiche für Frauen relevante Aspekte sind, liefert die aktuelle Shell-Studie 2000, die Kriterien für die Arbeitsplatzwahl bei Jugendlichen untersucht hat und geschlechtsspezifische Unterschiede herausfilterte: „Für die deutschen Mädchen und Frauen stehen inhaltliche Kriterien (interessante, abwechslungsreiche, nützliche Arbeit, kreativ sein und stolz auf die Arbeit sein können, sich persönlich weiterentwickeln können) stärker im Vordergrund als für die männlichen Altersgenossen. Deutlich wichtiger als den jungen Männern ist den jungen Frauen auch der soziale Kontext am Arbeitsplatz (freundliche Kollegen, verständnisvoller Chef). Bei den jungen Männern geht es weniger um die „weichen“ Arbeitsplatzzfaktoren, hier kommen anscheinend stärker Aufwand-Nutzen-Rechnungen zum Tragen

¹³ vgl. z. B. BiBB (1985) und Alt/Wolf/Arndt (1988)

als bei den Mädchen und äußere Statusfaktoren erhalten ein deutlich stärkeres Gewicht als bei den weiblichen Jugendlichen...“¹⁴

Diese geschlechtsspezifisch differenzierten Motivationsaspekte werden in der Diskussion um die geringe Beteiligung von Mädchen und Frauen in den gewerblich-technischen und den IT-Berufen jedoch bislang vernachlässigt, bzw. überhaupt nicht wahrgenommen und daher treten wir in dieser Frage bislang auf der Stelle. Das Image der „Männer“berufe schreckt die Mädchen und jungen Frauen ab, liegt diese Welt doch zumeist jenseits ihres Erfahrungshorizontes.

Dabei stehen die Chancen für die Öffnung der „Männer“branchen für Frauen so gut wie selten zuvor, denn es wird einen sinkenden Anteil der jungen Bevölkerung geben und gleichzeitig entsteht eine Qualifikationslücke, d. h. ein steigender Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften.¹⁵

Für die Zielgruppen der Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen sind das jedoch durchaus ambivalente Arbeitsmarkttendenzen. Zwar ist die Ausbildungsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen in den neuen Medien- und IT-Berufen des dualen Systems – wie bereits dargelegt - bislang dramatisch gering, insofern bestünde ein Bedarf an mehr weiblichen Auszubildenden. Hinzu kommt jedoch auch, dass in den neuen IT-Berufen überwiegend Realschülerinnen und Abiturientinnen ausgebildet werden und der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss unterproportional ist.

Setzt man die geringe Ausbildungsbeteiligung in den neuen Berufen jedoch in Bezug zu den generell besseren Qualifikationsvoraussetzungen von Mädchen und jungen Frauen heute, dann wird klar, dass diese - trotz ihrer vermeintlich guten Voraussetzungen - in den Berufsbereichen mit den größten prognostizierten Wachstumschancen nicht entsprechend ihrem Potenzial beteiligt sind. Dies wirft wiederum ein Bild auf das Thema Ausgrenzungsfaktor „Geschlecht“: Wenn heute bereits mehr junge Frauen als Männer über gute Schulabschlüsse verfügen, sie also die geforderten Qualifizierungsvoraussetzungen mitbringen, warum sind sie dann in den Zukunftsberufen nicht vertreten? Und: Wieviel schlechter sind die Chancen von jungen Frauen mit Benachteiligungen in diesen Berufen, wenn selbst die weiblichen Gruppen mit besten Voraussetzungen nicht entsprechend partizipieren?

Das bedeutet: Frauen sind von den beruflichen Herausforderungen genauso und dennoch in spezieller Weise betroffen wie Männer und es besteht durch die wirtschaftlichen Veränderungen offensichtlich die Gefahr einer noch weitgreifenden beruflichen Marginalisie-

¹⁴ Deutsche Shell (2000:193)

rung von bestimmten weiblichen Zielgruppen, wie z. B. jungen (alleinerziehenden) Müttern, jungen Frauen nichtdeutscher Herkunft und jungen Frauen mit Benachteiligungen allgemein, wenn ihnen die Erschließung der neuen Berufsfelder nicht gelingen sollte.

5. Ansätze zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung für Mädchen und junge Frauen

Die einzelnen Standards, die in der Benachteiligtenförderung in den letzten Jahren entwickelt wurden, möchte ich an dieser Stelle nicht explizit behandeln, da sie inzwischen allgemeine Standards darstellen.¹⁶

Standards der beruflichen Benachteiligtenförderung:

- Kompetenzansatz
- Potenzialanalyse, Assessment
- Individueller Förderplan
- Lernen Lernen
- Zielgruppenspezifische Förderung
- Casemanagement
- Modularisierung
- Politische Bildung und Benachteiligtenförderung

Es soll hier vielmehr versucht werden, wichtige Aspekte aus den Projekten abzuleiten, die modellhaft neue Wege in der beruflichen Förderung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen erprobt haben.

Zunächst ist noch einmal einzugehen auf den Begriff „innovativer Berufsbereich“ – was bedeutet das konkret in Bezug auf die weiblichen Zielgruppen der Benachteiligtenförderung? Dabei darf nicht der Fehler gemacht werden, die bislang angebotenen Berufsbereiche völlig abzuwerten, sondern es geht vielmehr darum, dass neue Berufsbereiche erschlossen werden, die bislang für die einzelnen Zielgruppen noch nicht erschlossen wurden. Das kann z. B. auch bedeuten, die Ausbildung von jungen Frauen nichtdeutscher Herkunft als Kauffrau für Bürokommunikation oder aber die Ausbildung zur Gas-Wasser-Installateurin für eine junge Frau mit Lernschwierigkeiten.

5.1. Zielgruppenadäquate Berufsinformation

Ein ganz wichtiger Aspekt bei der Erschließung neuer Berufsbereiche ist die zielgruppenadäquate Berufsinformation durch die Mädchen und jungen Frauen eine möglichst umfassende und konkrete Vorstellung von den Berufen vermittelt wird. Die Erfahrungen der Mo-

¹⁵ OECD-Studie 2001: "Bildung im internationalen Vergleich"

dellprojekte zeigen, dass die Berufswahlorientierung schon möglichst früh einsetzen sollte, idealerweise in den Schulen, wobei die Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren (Schule, Bildungsträger, Betriebe) notwendig wird. In den Modellprojekten bewährt haben sich z. B. Schnupperkurse im handwerklich-technischen Bereich und Computerkurse in geschlechtlich homogenen Gruppen. Der Einsatz von Rollenvorbildern, d. h. Frauen, die in handwerklichen und technischen Berufen arbeiten und den Mädchen und jungen Frauen aus Ihrem Arbeitsalltag berichten, ihnen Ihren Arbeitsplatz zeigen, oder bei denen die Mädchen hospitieren oder Praktika machen können, ist ebenfalls erfolgreich. Die Mädchen können im spielerischen Umgang die handwerklich-technischen Geräte und Computer ausprobieren, sie können nachfragen in einer stressfreien Atmosphäre, in der es nicht auf Noten ankommt. Dadurch bauen sie Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten auf und mit Hilfe solcher Angebote können die Mädchen für sich neue Perspektiven erschließen.¹⁷

Vor allem auch für Mädchen nichtdeutscher Herkunft sind entsprechende Orientierungsprojekte sehr wichtig, da es in ihren Herkunftsfamilien oft nur unzureichende oder auch falsche Kenntnisse über das deutsche Ausbildungssystem gibt. Bei diesen kommen sprachliche Barrieren und kulturelle Barrieren bei manchen Berufen hinzu, die es zu beachten gilt und die durch adäquate Beratung vielleicht zu überwinden sind.

Die Einbindung von lokalen Betrieben und sozialen Einrichtungen in Berufsinformationsprojekte bietet den Mädchen und jungen Frauen die Gelegenheit, das Erlernte durch Praktika zu vertiefen bzw. durch das Kennenlernen verschiedener Betriebe weitere Informationen zu erhalten. Diese in der Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen bewährten Instrumente werden auch von den Betrieben als insgesamt notwendig erachtet, um mehr Frauen als bisher für die IT-Berufe zu werben. Das zeigt die aktuelle Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung von April 2001 zum Thema „Ausbildung junger Frauen in den IT-Berufen“¹⁸, in der die befragten Betriebe angaben, dass für die Gewinnung von jungen Frauen für die IT-Berufe folgende Faktoren wichtig sind:

1. Mehr technikorientierte Berufspraktika (64 %)
2. Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung (61 %)
3. Veränderung betont männlicher Berufsbilder (35 %)
4. Informations-/Überzeugungsarbeit für Führungskräfte (32 %)

¹⁶ vgl. Bothmer/Fülbier (2000)

¹⁷ BMFSFJ-Modellprogramm FIT –Fit für Leben und Arbeit in Deutsches Jugendinstitut (2000)

¹⁸ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2001): Referenz-Betriebs-System (RBS), Information Nr. 19, 7. Jg. April 2001

5. Mehr Frauen in Führungspositionen (20 %)

Zusätzlich genannt wurden Faktoren wie „mehr Ausbilderinnen“ (11 %), „besondere ausbildungsbegleitende Betreuung“ (9 %) und „verbesserte Eignungstests“ (8 %). „Verbesserte Kontakte zu Schulen und Berufsberatung“ wurden besonders von den Betrieben gewünscht, die in den IT-Berufen selbst ausbilden (74 %), diese sahen auch einen starken Bedarf zur „Veränderung der betont männlichen Berufsbilder“ (40 %).

5.2. Mädchen- und frauenspezifische Gestaltung der Lernumgebung

Die unterschiedlichen Herangehensweisen von Mädchen und jungen Frauen beim Lernen, ihr eher pragmatisches und praxisorientiertes Lernverhalten müssen mehr von der Berufspädagogik aufgegriffen werden. Bei der beruflichen Ausbildung ist die mädchen- und frauenspezifische Gestaltung der Lernumgebung auch zu erweitern auf neue Berufsbereiche und den Einsatz von IT. Gerade im Bereich der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe sollten die Erfahrungen der beruflichen Frauenbildungsarbeit über das weibliche Lernverhalten stärker beachtet werden: „Frauen akzeptieren keine Black-Box-Erfahrungen. Männer überspielen Lücken wesentlich souveräner. Das Herangehen von Frauen an handwerklich technische Arbeiten zeichnet sich durch Sorgfalt und Präzision aus, ist zugleich eher vorsichtig, zurückhaltend und mit vielen Nachfragen verbunden.“ Schiersmann (1997)

Aus der Untersuchung koedukativer Klassen sind unterschiedliche Lernstile der Geschlechter bekannt: Während Männer einerseits offenbar eine größere Bereitschaft zum abstrakten Denken mitbringen und auch bereit sind, Modelle zunächst hinzunehmen und anzuwenden, fragen Frauen mehr nach Zusammenhängen und Hintergründen. Dieses Verhalten wird in gemischtgeschlechtlichen Gruppen oft zu Ungunsten der Mädchen als Begriffsstutzigkeit interpretiert, mit der Konsequenz, dass die Mädchen nicht mehr so viel - bzw. vielleicht kaum noch - Nachfragen. Sie werden dadurch demotiviert und ihr Interesse an der Thematik schwindet.

Die Erfahrungen der Mädchen-Technikkurse aus Modellversuchen im gewerblich-technischen Bereich oder aus den Frauencomputerschulen zeigen dagegen: Notwendig sind differenzierte Lehr- und Lernarrangements in bezug auf koedukative und monoedukative Arrangements, um diesen Zielgruppen erfolgreiche Zugänge zu gewerblich-technischen Gebieten zu ermöglichen.¹⁹

„Mädchen- bzw. frauenspezifische Benachteiligtenförderung muss sich daher an diesen Widersprüchlichkeiten des weiblichen Lebenszusammenhangs ausrichten, um den Mäd-

¹⁹ BiBB (1997a,b)

chen und jungen Frauen Unterstützung für ihren eigenen selbstbestimmten Weg geben zu können. Sie setzt damit einerseits an individuellen Ressourcen an, muss andererseits aber auch auf gesellschaftspolitischer Ebene fungieren.“ Buss (2001

5.3. Qualifizierung und Sensibilisierung der Ausbilder

Notwendig ist auch die Qualifizierung und Sensibilisierung der Auszubildenden für die unterschiedlichen Herangehensweisen von Mädchen und Jungen an handwerkliche und technische Ausbildungsinhalte. Gerade beim Computer zeigt sich wieder die geschlechtliche Dichotomie: Bislang ist die Entwicklung, die Aneignung und Vermittlung von Technik von Männern dominiert und an deren Bedürfnissen und Lernverhalten orientiert. Mädchen und Frauen müssen sich in der Beschäftigung mit dem Technikbereich diesen männlichen Normen anpassen. Die weibliche Frage nach dem Nutzen bestimmter Operationen z. B. impliziert abweichendes Verhalten in der Computerwelt, wo es doch – nach männlichem Verständnis - eigentlich um die Beherrschung des Gerätes geht.

Für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen kommt noch ein wichtiger Aspekt hinzu: Ihre Motivation für die Arbeitsbereiche, in denen Computer und IT-Technik eine vorherrschende Rolle spielen, ist umso schwieriger zu wecken, wenn sie z. B. über negative Lernerfahrungen in der Schule oder der Ausbildung, über mangelnde Deutsch- oder Englischsprachkenntnisse oder keinen Zugang zu Computern verfügen. Nun trifft dies auch auf die männlichen Benachteiligten genauso zu, aber es kommt bei den Mädchen und jungen Frauen noch hindernd hinzu, dass sie sich in diesen technischen Bereichen in einer kulturell und strukturell männlich geprägten Umgebung orientieren müssen.²⁰

Ein Einsatz von Computern und Informationstechnologie in der Ausbildung von weiblichen Benachteiligten kann die Lernmotivation jedoch unterstützen, wenn die Betroffenen entsprechend ihrer Vorkenntnisse, Erfahrungen und Lerngewohnheiten diese Technologie für sich nutzen können. Voraussetzung dafür ist jedoch die mediendidaktische Fortbildung der Trainerinnen, dann können die neuen Medien unterstützend in die Ausbildung integriert werden: In der Interaktion mit den Lernenden übernehmen dabei die Ausbilder(innen) die Rolle von Moderator(inn)en, die selbstgestaltete Lernprozesse unterstützen und coachen. Bewährt haben sich dabei monoedukative Kurse, in denen die Mädchen und jungen Frauen in einer entspannten Situation im Team lernen und interagieren können – ohne Dominanzgehebe der Jungen an den PCs.²¹

²⁰ vgl. BiBB (1997a) S. 221 ff

²¹ Beispiel: Die Cyber-Werkstatt für Mädchen von FEMMA e.V. in Mainz, vgl. Deutsches Jugendinstitut (2000) S. 38ff

Notwendig sind dafür selbstverständlich ausgebildete Fachkräfte und eventuell Kooperationen mit anderen Einrichtungen, die über die entsprechende technische Ausstattung verfügen. Ein anderes Modell sind zentrale Einrichtungen wie z. B. Medien-Service-Center, deren Equipment und Personal auch anderen Einrichtungen und Bildungsträgern zur Nutzung zur Verfügung steht.

5.4. Neue Ansätze für Mädchen und junge Frauen nichtdeutscher Herkunft

Ein ganz wichtiger Aspekt bei den Mädchen- und Frauenprojekten, die mit Migrantinnen arbeiten ist ebenfalls die Erweiterung des Berufswahlspektrums für diese Gruppen. Dabei ist die interkulturelle Kompetenz der Akteure und Einrichtungen gefragt, das bedeutet, die kulturellen Unterschiede zwischen den ethnischen Gruppen müssen wahrgenommen und in das Ausbildungskonzept integriert werden. Es sind aber auch strukturelle Barrieren zu überwinden, die mit den ausländerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Restriktionen für diese Gruppen verbunden sind, um eine soziale und berufliche Integration zu gewährleisten.

In der interkulturellen Arbeit werden die spezifischen Kenntnisse und Potenziale der jungen Migrantinnen hervorgehoben und gefördert, welche auf dem Arbeitsmarkt – national oder international – gefragt sind und in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden: Mehrsprachigkeit und Kenntnisse über verschiedene Kulturen werden in der Ausbildung aufgegriffen und in den Lernprozess einbezogen. Es gibt inzwischen auch Ansätze, diese interkulturellen Kompetenzen der jungen Frauen in einem persönlichen Qualifikationsprofil zu dokumentieren.

Die soziale und sprachliche Integration hat in der Ausbildung von Migrantinnen selbstverständlich einen besonderen Stellenwert und gerade im Bereich der Sprachförderung liegen erfolgreiche neue Ansätze vor, deren Methoden und Konzepte sich an den unterschiedlichen Lebenskontexten und Vorkenntnissen der Mädchen und Frauen orientieren. Dabei reichen die Angebote von außerschulischer Sprachförderung von Projekten zur Behebung des funktionalen Analphabetismus bis hin zu integrierten Praxismodellen, bei denen Schülerinnen nichtdeutscher Herkunft an Berufsfach- und Fachoberschulen sprachfördernde Maßnahmen angeboten bekommen, um die Fachhochschulreife zu erreichen.²² Auch die Förderung der Muttersprache hat sich bewährt bei der Stärkung der Sprachkompetenz der Teilnehmerinnen. Bei den jungen Migrantinnen trifft hierbei der Einsatz von IT-Techniken auf großes Interesse und einige Projekte aus dem FIT-Wettbewerb zeigen exemplarisch, wie die neuen Techniken dieser Zielgruppe in spielerischer

Weise nahegebracht werden können und wie sie damit auch - quasi nebenher - noch den Spracherwerb (Lesen und Schreiben) unterstützen.²³

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das übergeordnete Ziel der beruflichen Benachteiligtenförderung ist die Integration der Teilnehmerinnen in Arbeit, d. h. über den Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung hinaus die Sicherung der Existenz durch Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus sollen jungen Menschen mit Benachteiligungen durch die persönlichkeitsunterstützenden Maßnahmen breitere Gestaltungsmöglichkeiten für ihren eigenen Lebensweg eröffnet werden.

Gerade für die weiblichen Betroffenengruppen sind damit sehr wichtige emanzipatorische Aspekte impliziert, um ihnen ein selbständiges Leben zu ermöglichen. Daher hat die Erreichung von qualifizierenden Bildungs- und Berufsabschlüssen für diese Zielgruppen oberste Priorität. Denn im Rahmen der wirtschaftlichen Umgestaltung müssen Jugendliche heute auch auf mögliche Diskontinuitäten in ihrem Berufsverlauf und in der Erwerbstätigkeit vorbereitet werden, die sie nur meistern können, wenn sie keine „Schmalspurausbildung“ durchlaufen haben und ihr soziales Umfeld ihnen Unterstützung leistet. Deshalb sind in Zukunft Angebote notwendig, die sich nicht nur auf einzelne Aspekte beschränken, sondern vielmehr einen ganzheitlichen Ansatz bei der Persönlichkeitsunterstützung im Sinne des „empowerments“ verfolgen. Dazu sind verstärkte Kooperationen und Verzahnungen der einzelnen Angebote und Akteure in der Benachteiligtenförderung unbedingt notwendig.

Für die weiblichen Zielgruppen in der Benachteiligtenförderung sind aus den Erfahrungen von Modellprojekten strukturelle Verbesserungsvorschläge für die Berufsbildung abzuleiten, die nun aufgegriffen werden müssen.

In den achtziger Jahren erschien z. B. bereits die **Handreichung Nr. 10 „Mädchen im Benachteiligten-Programm“**, die konkrete „*Empfehlungen zur Mädchenspezifischen Qualifizierung der Benachteiligtenförderung*“ enthält. Darin werden folgende Vorschläge gemacht, die weiterhin aktuell sind²⁴:

- eine vorgeschaltete Ansprech- und Motivationsphase für Mädchen, die mitfinanziert werden müsste,
- eine breitere Palette von Ausbildungsberufen,

²² vgl. Schaub, Günther (2000): Berufliche und soziale Integration junger Migrantinnen und Migranten. Praxismodelle Band 2, Deutsches Jugendinstitut, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München

²³ z. B. MINET – Migrantinnennetzwerk in Wuppertal, vgl. Kraheck (2001)

²⁴ entnommen: Kolmer (2001:53)

- eine frühzeitige Teilnehmer/innen- Auswahl in Kooperation mit berufsvorbereitenden Maßnahmen,
- die Fortbildung von Ausbildungsteams zu „Mädchen im Benachteiligten-Programm“ und ihrer gezielten Förderung,
- die Einstellung weiblicher Ausbilderinnen, gerade in nicht-frauentypischen Berufen,
- Gruppenangebote für Mädchen in der Ausbildung,
- eine kontinuierliche Elternarbeit bei weiblichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund,
- sowie die Einstellung von Migrantinnen als Mitarbeiterinnen.“

Auch Kolmer (2001:53) bilanziert, dass diese Eckpunkte in den letzten Jahren nur punktuell und nicht systematisch umgesetzt wurden und führt dazu auch Gründe an: „Eine strukturelle Verankerung von Mädchenförderung fand aber in der Breite nicht statt, da sie auf die Barrieren des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes stieß. Auch fehlte bisher eine gezielte Finanzierung modellhafter Mädchenspezifischer Projekte in der Benachteiligtenförderung.“

Eine praxisnahe Sicht auf Mädchen und junge Frauen in ihrem sozialen Kontext ist in Zukunft noch mehr gefordert. In neuen Programmen zur Benachteiligtenförderung gewinnt der Ansatz der Sozialen Orientierung bereits an Bedeutung, und zeigt sich z. B. in Initiativen wie „Aktivierung und Beteiligung“ oder „Selbsthilfe im Kiez“ durch praxisnahe Ansätze im Rahmen quartiersbezogener Projekte.²⁵ Diese Initiativen sollten in Zukunft verstärkt genutzt werden, um Tendenzen entgegenzuwirken, die im Rahmen von Marginalisierungen und Ausgrenzungen weiblicher Bevölkerungsgruppen (Stichwort: Weibliche Armut) dazu führen, dass in den Lebensperspektiven von Mädchen und jungen Frauen Aspekte von Passivität und Versorgung überwiegen. Die vermeintliche Familienorientierung bedeutet in diesen Fällen nämlich den Rückzug auf tradierte Rollensysteme und staatliche Alimentierung (Sozialhilfe) , d. h. soziale und politische Ausgrenzung. Gerade auch für die Gruppen der Migrantinnen können solche sozialräumlichen Ansätze die Chance bieten, der sozialen Exklusion zu entkommen und neue Perspektiven in beruflicher Hinsicht eröffnen – wenn sie als Zielgruppen bei den berufsbildenden Maßnahmen entsprechend beteiligt werden.

Bei der Frage nach innovativen Berufsfeldern für Mädchen und junge Frauen mit Benachteiligungen sollte nicht der Fehler gemacht werden, die von Frauen gewählten Berufe weiter zu diskreditieren und noch mehr abzuwerten. Die Orientierung der weiblichen Zielgruppen in der Benachteiligtenförderung beispielsweise auf den sozialen oder kaufmännischen Bereich muss aufgegriffen werden. Es geht vielmehr darum flexiblere Aus- und

Fortbildungsmöglichkeiten für diese Bereiche zu entwickeln und damit eine längerfristige Perspektive und existenzsichernde Berufsausbildung der Frauen zu erreichen.

Allerdings sollten auf jeden Fall in Zukunft weitere Wirtschaftssektoren mit zukunftsfähigen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Ausbildung und Beschäftigung erschlossen werden, um der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Die Chance des derzeitigen Fachkräftemangels muss auch für die Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen offensiv genutzt werden und entsprechende Qualifizierungsangebote entwickelt werden.

Insgesamt ist zu überprüfen, wie der Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu neuen Berufen zu gestalten ist: Die Schaffung von adäquaten Lernräumen für Mädchen und junge Frauen, frauenspezifische Methodik und Didaktik und der Lebensweltbezug der Benachteiligtenförderung sollten strukturell in der beruflichen Bildung verankert werden. Die Gestaltung von Übergängen durch neue Konzepte und Instrumente in der beruflichen Orientierung, der begleitenden beruflichen und sozialpädagogischen Beratung in Kombination mit abschlussbezogenen Ausbildungen sind gefragt, welche auch zukunftsfähige Berufsbereiche in den Blick nehmen. Dabei ist ein ganzheitlicher Bildungsansatz weiterzuentwickeln, der die Potenziale der unterschiedlichen Zielgruppen berücksichtigt, aufnimmt und fördert.

Auf der strukturellen Ebene steht also das System der beruflichen Bildung auf dem Prüfstand: Es geht um Flexibilisierung, Modularisierung und die Gestaltung von Übergängen für junge Menschen mit Benachteiligungen. Bothmer/Fülbier (2000) beklagten in ihrer Bestandsaufnahme der Benachteiligtenförderung für das Forum Bildung, dass die Instrumente und Maßnahmen der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit und anderer Akteure (wie z. B. Schule, Jugendhilfe, Sozialhilfe, Integrationsförderung für junge Migrant/innen) bislang nur unzureichend und unsystematisch miteinander verzahnt seien. „Die Konsequenz aus diesem Neben- manchmal auch Gegeneinander, sind Inkonsistenzen, Widersprüche und Brüche in der Förderung benachteiligter junger Menschen, mit Risiko von Demotivation, Ausgrenzung, ineffektiver ‚Maßnahmekarrieren‘, und nicht zuletzt ineffektivem Mitteleinsatz“. ²⁵ Diese Situation muss geändert werden.

Allein die Tatsache, dass mehr Mädchen und Frauen in den „Männer“domänen ausgebildet werden, verändert die Strukturen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt jedoch nicht,

²⁵ vgl. Aktionsprogramm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ des BMFSFJ (www.bmbfsfj.de); das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“ – Soziales Trainingsjahr; regionale Ausbildungsverbünde etc.

²⁶ Bothmer, Henrik von/Fülbier, Paul (2000): Hintergrundpapier zur Fachtagung des Forum Bildung (Hrsg.): Qualifizierte Berufsbildung für alle! – Zukunft der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen, Fachtagung am 27. und 28. September 2000 in Bonn; Materialien des Forums Bildung 4, Bonn, S. 9

welche zu Ausgrenzungen führen. Dazu sind weitere Reformen dringend notwendig. Im Sinne der Chancengleichheit und Sozialen Gerechtigkeit muss allen Mädchen und Frauen die Chance eröffnet werden, neue Berufsbereiche kennenzulernen und sich bewusst für oder gegen eine Ausbildung zu entscheiden. Es darf nicht weiter sein, dass sich Mädchen und Frauen mangels Angebot und ohne Kenntnis anderer Möglichkeiten für einen vermeintlich vertrauteren, frauentypischeren aber weniger zukunftsfähigen Beruf entscheiden (müssen).

Generell notwendig ist darüber hinaus jedoch ein gesellschaftlicher Konsens, der die Bedürfnisse und Lebenslagen weiblicher Zielgruppen und deren Benachteiligungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wahrnimmt und mit gezielten Instrumenten und Angeboten gegensteuert. Ein Instrument auf europäischer Ebene bietet die Nutzung der Gender Mainstreaming Strategie: Danach ist auszuweisen, welchen Beitrag die einzelnen Aktionen und Angebote zur Chancengleichheit der Geschlechter leisten. Dies kann nur gelingen im Rahmen struktureller Reformen der schulischen und beruflichen Ausbildung und durch gemeinsame Aktionen und gezielte Kooperationen zwischen den Akteuren und Institutionen der schulischen und beruflichen Bildung, der Jugend- und Sozialarbeit sowie durch eine Flexibilisierung der Ausbildungswege und –angebote für die jeweiligen Zielgruppen.

7. Literatur

- Alt, Christel/Wolf, Brigitte/Arndt, Herbert (1988): Thesen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Berlin
- Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2001): Qualifizierte Berufsausbildung für alle! Zukunft der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen - Fachtagung des Forum Bildung am 27. und 28. September 2000 in Bonn. Materialien des Forum Bildung 4, Bonn
- Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.) (2000): Förderung von Chancengleichheit. Arbeitspapier Nr. 4, Einstiegsdiskussion des Forum Bildung am 20. April 2000, Bonn
- Boos-Nünning, Ursula/ Otyakmaz, Berrin Özlem (2000): Multikultiert oder doppelt benachteiligt? Die Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen aus Arbeitsmigrationsfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf
- Bothmer, Henrik von/Fülbier, Paul (2000): Hintergrundpapier zur Fachtagung des Forum Bildung (Hrsg.): Qualifizierte Berufsbildung für alle! – Zukunft der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen, Fachtagung am 27. Und 28. September 2000 in Bonn; Materialien des Forums Bildung 4, Bonn
- Brüning, Gerhild (2001): Bildungsbenachteiligt, beruflich benachteiligt, sozial benachteiligt? Eine Untersuchung zu Benachteiligten in der Weiterbildung. Projektbericht Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE, Frankfurt/M. (zur Veröffentlichung vorgesehen)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1985): Forschungsergebnisse und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Bildung benachteiligter Personengruppen. Sonderveröffentlichung, Berlin
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1996): Innovative Ansätze der beruflichen Bildung von Frauen in Europa, Berlin
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1997a): Chancengleichheit in der beruflichen Bildung von Frauen, Berlin
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1997b): Qualitätssicherung und Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, Berlin
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.):
- „Jugendliche in Ausbildung und Beruf“, Ergebnisse. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Stand: August 2000
 - Ausbildungschancen für Jugendliche ausländischer Herkunft. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Stand: Mai 2000
 - „JUMP: Jugend mit Perspektive“, Lokale und regionale Projekte für betriebliche Ausbildungsplätze, Aus der Begleitforschung des BIBB (Stand: Januar 2000)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (1999): Jugendliche ohne Berufsausbildung. BIBB/EMNID-Untersuchung, Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (1999): Berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher, Bonn
- Buss, Stefanie (2001): Mädchen und frauenspezifische Aspekte der Benachteiligtenförderung. In: Jugend Beruf Gesellschaft, Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, Heft 1, 2001, S. 55-58

- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (1998): Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit. Modellversuche zur beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen, München
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2000): FIT-Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen Integration von Jugendlichen, München
- Deutsche Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000, 13. Shell-Jugendstudie, Opladen
- Flitner, Andreas/ Petry, Christian/ Richter, Ingo (Hrsg.) (1998): Wege aus der Ausbildungskrise (Freudenberger Memorandum). Memorandum des Forums "Jugend. Bildung. Arbeit", Opladen
- Focks, Petra (2000): Benachteiligungs- und Privilegierungsdimensionen im Jugendalter. In: Stiftung SPI - MÄDEA Interkulturelles Zentrum für Mädchen und junge Frauen/ Ursula Bachor (Hrsg.): Mädchen in sozialen Brennpunkten. Dokumentation des Fachforums im Rahmen des Aktionsprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Bundesmodell „Mädchen in der Jugendhilfe“, Berlin, S. 63-92
- Gaitanides, S. (1999): Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der interkulturellen Sozialarbeit/Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt "interkulturelle Jugendarbeit". Expertise im Rahmen des Aktionsprogrammes "Integration junger Ausländerinnen und Ausländer" des BMFSFJ. DJI-Arbeitspapier Nr. 1-154. München
- Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2000): Junge Frauen im Übergang zwischen Schule und Beruf: Chancen und Perspektiven. In: Stiftung SPI - MÄDEA Interkulturelles Zentrum für Mädchen und junge Frauen/ Ursula Bachor (Hrsg.): Mädchen in sozialen Brennpunkten. Dokumentation des Fachforums im Rahmen des Aktionsprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Bundesmodell „Mädchen in der Jugendhilfe“, Berlin, S. 123-163
- Gümen, Sedef (1995): Frauenbilder und geschlechtsspezifische Selbstbilder in interkulturell vergleichender Perspektive In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 3, S. 41-55
- Hagemann-White, Carol (1995): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz. In: Flaake, Karin/King, Vera: Weibliche Adoleszenz. Frankfurt, M./New York
- Herwatz-Emden, Leonie (1995): Mutterschaft und weibliches Selbstkonzept. Eine interkulturell vergleichende Untersuchung, Weinheim, München
- Haubrich, K./Frank, K. (2000): Vom Aufsuchen zur beruflichen Integration. Evaluationsstudie zum Bundesmodellprogramm "Mobile Jugendsozialarbeit für junge Menschen ausländischer Herkunft". DJI-Arbeitspapier Nr. 1-156. München
- Kollatz, Heidemarie (2000): Neue Berufswege für Frauen in das 21. Jahrhundert, Bonn
- Kolmer, Christine (2001): Chancengleichheit für Mädchen in der Benachteiligtenförderung: Gender Mainstreaming als Zukunftsaufgabe. In: Jugend Beruf Gesellschaft, Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, Heft 1, 2001, S. 51-54
- Kraheck, Nicole (Hrsg.) (2001): Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen und jungen Frauen. Praxismodelle, Deutsches Jugendinstitut, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München
- Life e.V. (Hrsg.) (2000): Steter Tropfen höhlt den Stein. Frauen in Umweltberufen, Berlin/Frankfurt/M.
- Puhlmann, Angelika (1998): Arbeitslosigkeit und berufliche Neuorientierung von Frauen in Ostdeutschland. Berufsbiografien und berufliche Qualifizierung im Umbruch, Bielefeld

- Rabe-Kleberg, Ursula (1990): Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft, Bielefeld
- Rabe-Kleberg, Ursula (1992): Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt, Bielefeld
- Roth, Roland, Rucht, Dieter (Hg) (2000): Jugendkultur, Politik und Protest, Opladen
- Rützel, Josef (2001): Berufspädagogisch-didaktische Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, Heft 1, 2001, S. 9 -19
- Schaub, Günther (Hrsg.) (2000): Berufliche und soziale Integration junger Migrantinnen und Migranten. Praxismodelle Band 2, Deutsches Jugendinstitut, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München
- Schaub, Günther (Hrsg.) (2000a): Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Jugendsozialarbeit. Praxismodelle, Deutsches Jugendinstitut, Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, München
- Schiersmann, Christiane (1997): Lernen Frauen anders? Geschlechtsdifferente Aspekte des Sprach- und Kommunikationsverhaltens und Konsequenzen für die Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen, Loseblattsammlung, Neuwied, GdW-Ph 24. Juli 1997
- Seidenspinner, Gerlinde, et al (1996): Junge Frauen heute - Wie sie leben, was sie anders machen, Opladen
- Simon, Andrea/ Eichelkraut, Rita/ Bangert, Sabine (Hrsg.) (1997): "Wie Gummibärchen fliegen lernen und andere ökotechnische Sensationen". Naturwissenschaft, Technik und Umwelt in der Ausbildung von Mädchen und Frauen. AOL und LIFE e.V., Lichtenau
- Stanger, Barbara (1994): Leben zwischen zwei Stühlen. Türkische Mädchen in Deutschland - ein anwendungsorientiertes Forschungsprojekt, Hg., Förderverband e.V., Mannheim
- Steinmetz, Bernd/Ries, Heinz A./Homfeldt, Hans Günther (Hg) (1994): Benachteiligte Jugendliche in Europa. Konzepte gegen Jugendarbeitslosigkeit, Opladen
- Stiftung SPI - MÄDEA Interkulturelles Zentrum für Mädchen und junge Frauen/ Ursula Bachor (Hrsg.) (2000): Mädchen in sozialen Brennpunkten. Dokumentation des Fachforums im Rahmen des Aktionsprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Bundesmodell „Mädchen in der Jugendhilfe“, Berlin
- Timmermann, Heiner, u.a. (Hg) (1999): Jugendforschung in Deutschland. Eine Zwischenbilanz, Opladen

8. Materialsammlung

Netzwerke für Mädchen- und Frauenarbeit in der Benachteiligtenförderung

NEFRA Netzwerk Frauen in der Benachteiligtenförderung

www.benachteiligtenfoerderung.de/Nefra/wir.html

Entstehungsgeschichte: Vor fünf Jahren ist durch ein Fortbildungsangebot von hiba zum Thema "Mädchenarbeit in der Benachteiligtenförderung" die Arbeitsgruppe NEFRA (Netzwerk Frauen- und Mädchenarbeit) entstanden. Die erste hiba Bundestagung "Netze spinnen - Aufbau von Mädchenarbeit in abH" am Bogensee (Brandenburg) Ende 1996 hat wesentlich dazu beigetragen, Mitarbeiterinnen aus der BNF zu motivieren, den Aufbau eines Netzwerks voranzutreiben. Seit Anfang 1997 finden zweimal jährlich Treffen in NRW statt, die dem Austausch der Regionalgruppen und der Weiterentwicklung der Vernetzung dienen. Die ersten beiden NEFRA-Fachtagungen dienten hauptsächlich dem Kennenlernen, dem Austausch über strukturelle Faktoren, die Mädchenarbeit fördern oder hemmen und der Selbstverständnisfrage und -klärung von NEFRA.

Adresse: Kontaktfrau für NEFRA – NRW: Ulla Volk, BBZ Wiehl, Neuwiehler Str. 37, 51674 Wiehl, Fon: 02262 – 7631144, Fax: 02262 - 7631144

FUMA – Frauen unterstützen Mädchenarbeit e.V.

www.fumanrw.de

FUMA ist ein Zusammenschluss von Menschen, die sich gemeinsam für die Interessen und Anliegen von Mädchen und jungen Frauen in Nordrhein-Westfalen einsetzen. In diesem Sinne bringt FUMA sich speziell in die Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen ein, spricht also Personen, Institutionen und Einrichtungen an, die neben Familie und Schule nicht kommerzielle Angebote an Jugendliche richten. Entsprechend dem Fachbegriff für solche Angebote – Jugendarbeit – heißt dieser Bereich Mädchenarbeit. FUMA will hier einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit leisten.

FUMA – Fachstelle Mädchenarbeit in NRW: Die FUMA Fachstelle versteht sich als Stelle zur Fachberatung, als Kontakt- und Informationsstelle. Sie fungiert als Nahtstelle zwischen Praxis, Theorie und Politik und fördert so den wichtigen Transfer zwischen diesen Bereichen. Die Angebote und Dienste der Fachstelle richten sich insbesondere an Träger der Jugendhilfe, Mädchenarbeitskreise und Netzwerke, Jugendhilfeausschüsse, sowie an Fachkräfte unterschiedlicher Arbeitsfelder der Jugendhilfe.

Adresse: FUMA e.V., Landstr. 164, 45968 Gladbeck, Telefon/ Fax 0 20 43 / 3 09 59, e-mail: fachstelle@fumanrw.de

Aktivitäten und Initiativen im Bereich berufliche Bildung für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufsspektrums

CD-Rom „Berufsplanung für Mädchen“

www.joblab.de

Das multimediale CD-Rom Planspiel "Job sucht mich" zeigt berufliche Alternativen auf. Mit seiner Hilfe lassen sich spielerisch Informationen zu verschiedenen Berufen abrufen und gegenüber stellen.

Schülerinnen ans Netz

www.lizzynet.de

Das Internet-Angebot "LizzyNet" soll Schülerinnen von 14 bis 18 Jahren dazu anregen, sich ins Netzgeschehen einzumischen, z. B. mit einer eigenen Homepage und sich mit IT-Berufen auseinander zu setzen.

Ausbildung von Mädchen zu IT-Mentorinnen "girls@D21.IBM"

www.girls-d21.de

Ziel von "girls@D21.IBM" ist es, Schülerinnen einen Einblick in den Alltag einer IT-Expertin zu vermitteln. Das Spektrum reicht von der Software-Entwicklerin bis zum Projekt-Management und Kundenkontakt. Außerdem sollen Schlüsselqualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenz vermittelt und Präsentationstechniken eingeübt werden. Jede der Schülerinnen soll nach dem Projekt an ihrer Schule als Multiplikatorin (IT-Mentorin) wirken.

"be.it - www.werde-informatikerin.de"

Mit dem Motto "be.it - Werde Informatikerin!" startet das BMBF eine bundesweite Werbekampagne, um Mädchen und junge Frauen für das Informatik-Studium zu gewinnen. Die Nachfolgekampagne von "Be.ing", mit der das Bildungsministerium im Jahr 2000 um Ingenieurinnen geworben hat, wird von führenden Vertretern der Wirtschaft ausdrücklich unterstützt. Es geht auch darum, in den Schulen frühzeitig über die neuen Studien- und Berufsmöglichkeiten zu informieren. Die Hochschulen stellen sich immer mehr auf die Zielgruppe der Studentinnen ein und integrieren die Kompetenzen von Frauen besser in ihre Studienangebote. Bundesweit haben deshalb alle Gymnasien vom BMBF Broschüren für Schülerinnen erhalten. Dazu gibt es Begleitmaterial für Lehrerinnen und Lehrer. Ein Videofilm kann angefordert werden, der Informatikerinnen in Berufsfeldern wie Robotik und Geoinformatik zeigt. Mit pfiffigen Anzeigen, Broschüren, Postkarten, einem Kurzvideo und anderen Maßnahmen wird ein neues Bild der Informatik als vielseitiges, attraktives und gerade für Frauen chancenreiches Berufsfeld aufgezeigt. Unter der Webadresse www.werde-informatikerin.de erhalten junge Frauen alle Informationen rund um den Beruf Informatikerin. Neben Porträts, Fakten und Erfahrungsberichten gibt es eine Internet-Datenbank zur Suche geeigneter Studienmöglichkeiten, Praktika und besonderer Angebote der Hochschulen für Informatikstudentinnen.

Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie www.kompetenzz.de

Das Kompetenzzentrum soll dazu beitragen, dass sich durch die Entwicklung richtungsweisender Projekte die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im Bereich Informationsgesellschaft und Technologie deutlich verbessern. Dies soll z. B. durch die Stärkung der Medienkompetenz und die gezielte Entwicklung der Beteiligung von Frauen an technischen Aus- und Weiterbildungen und technischen Berufen erreicht werden.

"Do.Ing in Aachen" www.do-ing.rwth-aachen.de

In diesem Projekt soll das Interesse von Schülerinnen an naturwissenschaftlichen Fächern im schulischen Bereich geweckt werden. Ziel ist, junge Frauen für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang zu motivieren und sie im Studium an einer großen Technischen Hochschule zu unterstützen.

Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu IT-Ausbilderinnen www.it-ausbilderinnen.de

Mädchen und junge Frauen brauchen positive weibliche Vorbilder, wenn es darum geht, traditionelle Rollen- und Karrieremuster zu überwinden. Da weibliche Ausbilderinnen meist fehlen, ergreifen Mädchen und jungen Frauen viel zu selten Berufe im IT-Bereich. Dieses Projekt richtet sich an Frauen, die bereits einen IT-Beruf, bislang aber noch keine Ausbildungserfahrung haben und an Betriebe, die entsprechende Lehrstellen für die neuen IT-Berufe einrichten möchten.

Frauen ans Netz www.frauen-ans-netz.de

Dies ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit der Bundesanstalt für Arbeit, der Deutschen Telekom und der Zeitschrift Brigitte in bundesweit über 100 Städten. "Frauen ans Netz" bietet kostenlose Einstiegskurse für Frauen, um das Internet kennenzulernen und Erfahrungen beim "Surfen & Suchen" zu sammeln. Es gab bisher insgesamt fast fünf Millionen Zugriffe auf die Homepage www.frauen-ans-netz.de. Mehr als 40.000 Frauen haben inzwischen an den angebotenen Kursen teilgenommen.

Übersicht über Internetqualifizierungsangebote für Frauen www.diemedia.de

In einer Datenbank sind hier bundesweit alle Bildungs-Angebote zum Thema "Internet" für Frauen und Mädchen zusammengefasst.

Praktikumsdatenbank für Frauen im Handwerk www.handwerk-nrw.de

Mit Hilfe einer Internet-Datenbank des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), die Praktikumsplätze im Bereich von Handwerksberufen auflistet, werden die Berufschancen von Frauen im Handwerk dargestellt. Die Datenbank wird so konzipiert, dass sie auch auf den Bereich der Fachhochschulen ausgedehnt werden kann.

Wegweiser für Mädchen und Frauen ins Handwerk www.handwerk-nrw.de

Aktuelle Schrift des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) mit ausführlichen und anschaulichen Informationen über berufliche Perspektiven für Mädchen und Frauen im Handwerk, wo auch in IT-Berufen ausgebildet wird. Zu bestellen ist die Broschüre (mit zahlreichen Abbildungen und einem Glossar) online auf der Homepage des WHKT www.handwerk-nrw.de unter *Service | Publikationen | Frauenförderung*.

LIFE e.V. – Ökothek www.life-online.de

Die **Dokumentation der Fachtagung "Überzeugen, gestalten, für die Umwelt werben"** informiert über die Qualifizierung von Frauen in neuen Umweltberufen und "Gendermainstreaming im Umweltbereich".

Die **Lehrmaterialien Ökotechnik** wurden in der Ausbildung von Mädchen und Frauen entwickelt und erprobt - für Lehrmaterialien der technischen Berufsbildung eine -löbliche-Ausnahme. Es liegen vier Module in deutscher und englischer Sprache vor. Außerdem gibt es einen Video-Film, der eine Unterrichtseinheit mit weiblichen Azubis zum Thema Photovoltaik dokumentiert. Alle Module sind praxisnah, verständlich und anschaulich gestaltet und richten sich an Ausbilder/innen, Lehrende und Verantwortliche in der handwerklichen-technischen Berufsausbildung und Berufsvorbereitung.

Adresse: LIFE e.V., Dircksenstr. 47, 10178 Berlin, Tel: 0049 30 / 30 87 98-21,
Fax: 0049 30 / 30 87 98-25 Email life.oetz@snafu.de

Benachteiligtenförderung

Datenbank PRAXIMO: Praxismodelle "Jugend in Arbeit" www.greart.de/praximo/

Die Datenbank PRAXIMO enthält Informationen über innovative Praxismodelle zur beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen, insbesondere von Jugendlichen mit Benachteiligungen. Dazu werden bundesweit Daten über Modelle erhoben und aufbereitet, damit Interessenten/innen sich schnell und möglichst umfassend über Zielstellungen, Umsetzungsstrategien und Erfahrungen zu neuen und/oder interessanten Modellversuchen und Regelangeboten, die Jugendliche auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit fördern und unterstützen, informieren können. Die Datenbank wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom Deutschen Jugendinstitut DJI in München betrieben. Zusätzlich zur Internetrecherche kann die CD „Fit für Leben und Arbeit“ und ein Verzeichnis der in der Datenbank dokumentierten Modellprojekte zum Recherchieren genutzt werden:

Adresse: Projekt Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit, Deutsches Jugendinstitut e.V. Regionale Arbeitsstelle Leipzig, Stallbaumstraße 9, 04155 Leipzig, Tel. (03 41) 56 65 4-16 Fax: (03 41) 56 65 4-47, Mail: obst@dji.de

E&C – Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten www.eundc.de

Das Modellprogramm ist eingebettet in das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“ und wird durchgeführt in den Stadtteilen des Programms. Ziel ist es, die Eigeninitiative zu fördern und Selbstvertrauen zu stärken. Dazu werden die Ressourcen in den Stadtteilen gebündelt, in Zusammenarbeit mit der BA einschließlich der lokalen Arbeitsämter und den Kommunen. Die Jugendlichen sollen Qualifikationen erwerben können, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Adresse: Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Nazarethkirchstr. 51, 13347 Berlin
Tel. 030 – 4579860, Fax 030-45798650, Email regiestelle@eundc.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE: Projekt "Benachteiligte in der Weiterbildung"

Folgenden Fragen ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag des Bildungsministeriums für Bildung und Forschung in seinem Projekt nachgegangen:

- Wie wirkt sich eine Benachteiligung im Bildungsbereich aus?
- Welche Personengruppen können als benachteiligt gesehen werden?
- Wie hängt Benachteiligung und Weiterbildung zusammen?
- Und welche erfolgreichen Maßnahmen gegen Benachteiligung gibt es?

Notwendige Daten wurden zusammengetragen und die komplexen Zusammenhänge der Bildungsbenachteiligung erforscht. Der Projektbericht von Gerhild Brüning ist in Vorbereitung und erscheint demnächst.

Adresse: DIE, Öffentlichkeitsarbeit, Christine Schumann, Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M., Tel 069/95626-177, Fax -174, E-Mail schumann@die-frankfurt.de, Gerhild Brüning, Gerhild.Bruening@t-online.de

konnetti - Kompetenznetz Benachteiligtenförderung www.konnetti.de

Das Kompetenznetz Benachteiligtenförderung ist ein Internetangebot des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Projekts „**Internetkompetenz für benachteiligte Jugendliche**“.

Eine zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für die gesamte Benachteiligtenförderung in Form eines Portals wird eingerichtet, das allen Bildungsträgern zugänglich ist. Die Kommunikationsplattform stellt Praxishilfen und Instrumente für die Benachteiligtenförderung (Datenbanken, Mailinglisten, Unterrichtseinheiten und -materialien, Diskussionsforen, Linklisten usw.) bereit.

Der Nutzen der Informationstechnik für die Benachteiligtenförderung soll durch die Entwicklung und Erprobung einer internetbasierten Fortbildungskonzeption demonstriert werden. Die Bildungsträger erhalten Unterstützung, um das Internet als Ausbildungsmedium sowohl für die Qualifizierung der Jugendlichen als auch zur Weiterbildung des eigenen Ausbildungspersonals zu nutzen und die notwendige Hard- und Software größtenteils selbst zu warten und zu pflegen.

Es werden Beispiele erfolgreicher Lehr-/Lernkonzepte und Unterrichtssequenzen für die drei Bereiche Ausbildungsvorbereitung, Erstausbildung und berufs begleitende Nachquali-

fizierung im Rahmen der Kommunikationsplattform und als Broschüre vorgestellt. Regionale Kooperationsnetzwerke werden exemplarisch in verschiedenen Regionen der Bundesrepublik initiiert und betreut.

Adresse: Nader Djafari (Projektleitung), Michael Kendzia (Projektkoordinator), Institut für Berufsbildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH, Herrnstraße 53, 63065 Offenbach, Tel.: 069/27224-23, Fax: 069/27224-30, E-mail: info@konnetti.de

Berufsausbildung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit

Neue Wege zum Berufsabschluß

Ein **Handbuch zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelerner (junger) Erwachsener**, 1999, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesanstalt für Arbeit; Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)

Adresse: INBAS Büro Duisburg, Dellstrasse 13, 47051 Duisburg

**Flitner, Andreas/ Petry, Christian/ Richter, Ingo (Hrsg.) (1998):
Wege aus der Ausbildungskrise (Freudenberger Memorandum). Memorandum des Forums "Jugend. Bildung. Arbeit", Opladen**

Das Forum "Jugend. Bildung. Arbeit", ein unabhängiges Gremium von führenden Vertretern aus Wissenschaft, Verwaltung, Politik und sozialer Praxis, hat im Sommer 1998 dieses Memorandum zur Überwindung von Jugendausbildungs- und Jugendarbeitslosigkeit erstellt und dem damaligen Bundespräsidenten Herzog übergeben. Auf der Grundlage von Untersuchungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit entwickeln die Experten in zwanzig Empfehlungen quantitative und qualitative Vorschläge zur Verbesserung insbesondere der Berufsvorbereitung, der beruflichen Erstausbildung und der Übergangsmöglichkeiten von der Schule in Ausbildung und Beruf.